

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติเปรียบเทียบระหว่าง
ญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาในเขตกรุงเทพมหานคร

A STUDY OF SATISFACTION TOWARD COMPANY'S COMPENSATION IN
JAPANESE AND AMERICAN COMPANIES IN BANGKOK



T110278



รุ่งทิwa อินทยะวิเชียร

RUNGTIWA INTAYAWICHIAN

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน... 110278
วัน,เดือน,ปี... 28 ก.ย. 2553

b.....
i.....

การศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะเทคโนโลยีการเกษตร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
พ.ศ. 2552
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**A STUDY OF SATISFACTION TOWARD COMPANY'S COMPENSATION IN
JAPANESE AND AMERICAN COMPANIES IN BANGKOK**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS MANAGEMENT
FACULTY OF AGRICULTURAL TECHNOLOGY**

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
2009
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2009

FACULTY OF AGRICULTURAL TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการศึกษาอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการศึกษาอิสระ

การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติ
เปรียบเทียบระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาในเขต
กรุงเทพมหานคร

A STUDY OF SATISFACTION TOWARD COMPANY'S
COMPENSATION IN JAPANESE AND AMERICAN
COMPANIES IN BANGKOK

ชื่อนักศึกษา

นางสาวรุ่งทิwa อินทชะวิเชียร

รหัสประจำตัว

51066126

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร. กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

คณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระ	ลายมือชื่อ
รองศาสตราจารย์ ดร. กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร	กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร
รองศาสตราจารย์ อมรศรี ตันพิพัฒน์	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อภิสิทธิ์ แก้วฉา	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 20 กันยายน 2552 เวลา 16.30 - 17.20 น.

สถานที่สอบ ณ อาคารบุณนาค ชั้น 1 ห้องฝ้ายคำ

สาขาวิชารับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ แก้วฉา)

ประธานสาขาวิชาบริหารธุรกิจและพัฒนากาณิชยคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อ วันที่ 18 เดือน ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๒

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สหรัฐอเมริกาที่มีความพึงพอใจในระดับมากในด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ด้านสิทธิการลา ด้านความมั่นคง และระดับปานกลางในด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการศึกษา ด้านกิจกรรมนันทนาการ ทางด้านความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนในเรื่องการได้รับโบนัสประจำปีและการได้รับเงินปันผลประจำปี ด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ ในเรื่องการได้รับเงินสนับสนุนในการตัดชุดฟอร์ม การได้รับเงินค่าเดินทาง รวมทั้งค่าน้ำมันกรณีนำรถส่วนตัวไปใช้ในการเดินทาง และเงินกู้พนักงาน ด้านสิทธิการลาในเรื่องจำนวนวันลาพักร้อนตามที่บริษัทกำหนด และจำนวนวันลากิจตามที่บริษัทกำหนด ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องการจัดรถ รับ-ส่งพนักงาน ด้านความมั่นคงในเรื่องการจัดหากองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมถึงเวลาได้ถอนและเงินทดแทนในกรณีบริษัทเลิกจ้าง ด้านการศึกษาในเรื่องการดูงานทั้งในและต่างประเทศ ด้านกิจกรรมนันทนาการในเรื่องการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวันเกิดของพนักงาน

การจากศึกษามีข้อเสนอแนะ คือ สำหรับบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ผู้บริหารควรพิจารณานโยบายการเบิกจ่ายค่าเดินทางรวมทั้งนโยบายการปล่อยเงินกู้ให้พนักงาน นอกจากนั้นควรใส่ใจในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในส่วนของการให้บ้านพักพนักงาน อาจจะพิจารณาจ่ายเป็นค่าเช่าเช่าทดแทนหรือจัดเส้นทางรถ รับ-ส่ง พนักงานให้มีเส้นทางครอบคลุม บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา ควรมีการสนับสนุนในเรื่องการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวันเกิดของพนักงาน รวมทั้งจัดสรรเวลาเพื่อให้พนักงานสามารถจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อเป็นการคลายเครียดโดยไม่กระทบกับเวลางาน ถึงแม้ว่าบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นจะเหนือกว่าบริษัทสหรัฐอเมริกาในเรื่องการได้รับโบนัสประจำปี และบริษัทสหรัฐอเมริกาเหนือกว่าบริษัทญี่ปุ่นในเรื่องการได้รับเงินปันผลประจำปี โดยที่มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ารายได้ที่แปรสภาพเป็นรูปตัวเงินได้ง่ายสามารถสร้างความพึงพอใจให้พนักงานได้มากที่สุด ดังนั้นบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาควรมีการพิจารณาให้รอบคอบสำหรับสวัสดิการในด้านนี้ ทั้งสองบริษัทข้ามชาติมีความแตกต่างในสวัสดิการในบางด้าน ดังนั้นอาจจะเปิดกว้างให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทในรูปแบบการทำกิจกรรมกลุ่มหรือผ่านผู้รับความคิดเห็น เพื่อจะได้รับความเห็นของพนักงานและนำไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป

ชื่อเรื่อง	การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติ เปรียบเทียบระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาในเขต กรุงเทพมหานคร
นักศึกษา	นางสาวรุ่งทิwa อินทยะวิเชียร
รหัสนักศึกษา	51066126
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2552
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร. กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	รองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์

บทคัดย่อ

การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่นับว่ามีความสำคัญ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยหลักที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ นอกจากค่าตอบแทนแล้ว สวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการบริษัทข้ามชาติจะมีความแตกต่างกันไปตามแนวคิดและวัฒนธรรมของประเทศนั้น การศึกษาสวัสดิการในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาเปรียบเทียบ ซึ่งวัตถุประสงค์จากความพึงพอใจของพนักงานไทยที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติทั้งสองประเทศนี้ จึงเป็นประเด็นที่สนใจศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติเปรียบเทียบระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยการใช้แบบสอบถามสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาในเขตกรุงเทพมหานครกลุ่มละ 192 คน รวมทั้งสิ้น 384 คน จากพื้นที่จำนวน 4 เขต ดังนี้ 1. เขตบางรัก 2. เขตห้วยขวาง 3. เขตยานนาวา 4. เขตราชบุรีบูรณะ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแมนวิทนียูเทสต์

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีจำนวนพนักงานในบริษัทน้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือน โดยพนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีความพึงพอใจในระดับมากในด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ระดับปานกลางในด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ ด้านสิทธิการลา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา สำหรับพนักงานบริษัทข้ามชาติเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด ๆ ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	A Study of Satisfaction Toward Company's Compensation in Japanese and American Companies in Bangkok
Student	Ms. Rungtiwa Intayawichian
Student ID.	51066126
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2009
Advisor	Associate Professor Dr. Kulkanya Napompech
Co-Advisor	Associate Professor Amornsri Tanpipat

ABSTRACT

Human resources are important in an efficient organization. They are really main factors who leading to successful organizations. In order to have human resources management effective, without addition to compensation, Welfare is very important factor which will motivate employees to get better in performing. Multinational Companies from different countries will have a different concept of Welfare culture. Regarding to Study of satisfaction toward Company's compensation in Japanese versus American companies is an interesting comparative. It can be measured from the level of satisfaction of employees working in the Thai multinationals to both countries. Thus, this is interested in education issues in the welfare of satisfaction multinational comparison between Japanese and American companies in Bangkok. The researcher has gathered primary data by using questionnaires. The samples were 384 employees who work in Japanese and American Companies in Bangkok by separate 192 of each, collected from 4 Districts as follows: 1. Bangrak 2. Huaykhwang 3. Yannawa 4. Ratburana. Statistic model are the frequency, percentage, percentage and Man Whitney U Test.

According to results show the most of samples were female in single status who aged between 26-35 years old, with under graduate degree of education and average income per month around 15,001-30,000 baht. This is a number of employees in the company which is less than or equal to 100 persons, moreover this employees who aged less than or equal to 3-year job as a temporary monthly staff. In Japanese Company, employee satisfaction was in high level in the part of unearned income other than salaries. Moderates level in part of the money helps other support, leave entitlements, facilities, security and education. For American Company, employee

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ III ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

satisfaction was in high levels in the part of unearned income other than salaries, leave entitlements, Security and moderates level in the part of the money helps other support, facilities, education and recreational activities. For Satisfaction toward company's compensation of employees working in Japanese and American Companies have satisfaction different in the part of Unearned income other than salaries in the annual bonus received and the annual dividend received, for Money helps other support in grant support on uniform, travelling money and staff loans, for Leave entitlements in the number of days as vacation days and leave the company set its mission as scheduled, for Facilities in Shuttle employees, for Security on Provident Fund including time and compensation in case of company lay-off, for Education in observation both of domestic and international and Recreational activities on activities related to employee birthdays.

From the result, there are the following suggestions. The management in Japanese company should consider travel costs and reimbursement policy loans to employees, they also focus on the facilities in the portion of the housing staff, and may consider paying compensation or alternative route for vehicles to cover the route. Both of Japanese and American Companies should support employees about of Recreational activities on activities related to employee birthdays including allocation of time for employees to organize a trip to relax without disrupting the working time. Although Japan Company was over American Company in the annual bonus received and the American Company over Japanese company in the annual dividend received by an average satisfaction is very high. This shows that revenue is converted into money can easily satisfy most employees. Therefore, Japanese and American Companies should be considered carefully for the benefit of this. Both Companies are differences in welfare in some areas. They may be also open to comments about people's welfare in the form of group activity or through the Cabinet for comment in order to know staff comments and bring to further improvement.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์เรียบร้อยได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำแนะนำ ตลอดจนการตรวจสอบความผิดพลาดต่าง ๆ พร้อมทั้งเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ อมรศรี ดันพิพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ แก้วฉา กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาดังกล่าว ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาอิสระครั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทางวิชาการ รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาคสาขาวิชาบริหารธุรกิจและพัฒนการเกษตรทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

ท้ายสุดผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การศึกษาอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

รุ่งทิwa อินทยะวิเชียร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	I
ABSTRACT.....	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	2
1.5 นิยามศัพท์.....	3
1.6 สมมุติฐานของการศึกษา.....	3
บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการและรูปแบบการจัดสวัสดิการ.....	4
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจของพนักงานในการทำงานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
2.5 วรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.6 วิธีดำเนินการวิจัย.....	18
บทที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของสวัสดิการ.....	23
3.1 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.....	23
3.2 วัฒนธรรมทางธุรกิจของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา.....	28
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	33
4.1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น.....	37
4.3 ความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา.....	42
4.4 ทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการ ของพนักงานที่ทำงานอยู่บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา.....	48
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	54
5.1 สรุป.....	54
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	55
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	56
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	60
ภาคผนวก แบบสอบถาม.....	61
ประวัติผู้เขียน.....	66

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม.....	12
2.2 สถานที่เก็บข้อมูล.....	21
4.1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	33
4.2 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	34
4.3 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	34
4.4 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	35
4.5 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	35
4.6 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัท.....	35
4.7 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน.....	36
4.8 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	36
4.9 ระดับความพึงพอใจด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น..	37
4.10 ระดับความพึงพอใจด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น.....	38
4.11 ระดับความพึงพอใจด้านสิทธิการลาของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น.....	39
4.12 ระดับความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น.....	39
4.13 ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น.....	40
4.14 ระดับความพึงพอใจด้านการศึกษาของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น.....	41
4.15 ระดับความพึงพอใจด้านกิจกรรมนันทนาการของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น.....	42
4.16 ระดับความพึงพอใจด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนของบริษัทข้ามชาติ สหรัฐอเมริกา.....	43
4.17 ระดับความพึงพอใจด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ ของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา.....	44
4.18 ระดับความพึงพอใจด้านสิทธิการลาของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา.....	45
4.19 ระดับความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกกัน.....	45
4.20 ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกกัน.....	46
4.21 ระดับความพึงพอใจด้านการศึกษาของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกกัน.....	47
4.22 ระดับความพึงพอใจด้านกิจกรรมนันทนาการของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกกัน.....	47
4.23 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.24 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา.....	50
4.25 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านสิทธิการลา ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา.....	51
4.26 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา.....	51
4.27 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคง ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา.....	52
4.28 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านการศึกษา บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา.....	53
4.29 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านกิจกรรมนันทนาการ บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา.....	53

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1 สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานในทฤษฎี 2 ปัจจัย.....8



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา

ในการดำเนินธุรกิจ ผู้บริหารองค์การย่อมมีวัตถุประสงค์สำคัญในการประกอบการหลายประการ เช่น ต้องการให้ได้รับผลกำไรมากที่สุด ต้องการให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง สินค้าหรือผลิตภัณฑ์เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค เป็นต้น ในการที่องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งบรรดาทรัพยากรในองค์การอันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและข้อมูล ได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทที่สำคัญยิ่ง แต่อย่างไรก็ตาม คนก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์การทุกองค์การ เพราะไม่ว่าองค์การจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใดย่อมต้องเกี่ยวกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์การนั้น ๆ ซึ่งในปัจจุบันการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความหมายและความสำคัญต่อองค์การต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐราชการ มิฉะนั้นจะทำให้้องค์การไม่สามารถเจริญเติบโตไปในทิศทางที่ตั้งเป้าหมายไว้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2551)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ นอกจากองค์การจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนในการปฏิบัติงานแล้ว ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานก็เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพัน จงรักภักดีและเกิดความรู้สึกร่วมในฐานะสมาชิกของหน่วยงาน ดังนั้นสวัสดิการ จึงเป็นสิ่งนอกเหนือจากค่าจ้างแรงงาน โดยตรงที่องค์การมอบให้ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการจะต้องจัดสรรสวัสดิการไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ สิ่งที่น่าสนใจนอกเหนือจากนี้ก็คือ ในองค์การหรือบริษัทใดที่มีการจูงใจพนักงานให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานเน้นการเพิ่มในด้านสวัสดิการมากกว่าที่กฎหมายกำหนดจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้นเพียงใด

สวัสดิการในบริษัทข้ามชาติที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยเป็นสิ่งที่หิวยกมาพิจารณากันเสมอว่าแต่ละบริษัทข้ามชาติ สวัสดิการชาติไหนมีข้อดีหรือข้อเสียมากกว่ากัน และมีความแตกต่างกันอย่างไร หากพิจารณาสวัสดิการในแต่ละบริษัทจะเห็นความแตกต่างในบางเรื่อง อันเนื่องมาจากแต่ละประเทศมีแนวความคิด หรือวัฒนธรรมต่างกัน ก็จะมีส่วนทำให้สวัสดิการมีความแตกต่างกัน การศึกษาสวัสดิการในบริษัทข้ามชาติระหว่างบริษัทญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกาจึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเทียบ เนื่องจากประเทศไทยมีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศโดยเฉพาะญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาเป็นจำนวนมาก เนื่องด้วยแนวคิด และวัฒนธรรมของผู้ประกอบการทั้งสองฝ่ายมีความแตกต่างกันโดยเห็นได้ชัดเจนจากวัฒนธรรมการดำรงชีวิต ดังนั้นการจัดสวัสดิการในองค์กรทั้งสองประเทศอาจมีความแตกต่างในแง่ของความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งวัดผลได้จากระดับความพึงพอใจของพนักงานไทยที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติทั้งสองประเทศนี้ จึงเป็นโอกาสที่ดีที่จะศึกษาเปรียบเทียบให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายในการปรับปรุงพัฒนา และใช้สวัสดิการที่ดีเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานที่มีความสามารถ และมีประสิทธิภาพต้องการร่วมงานกับองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทข้ามชาติระหว่างญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

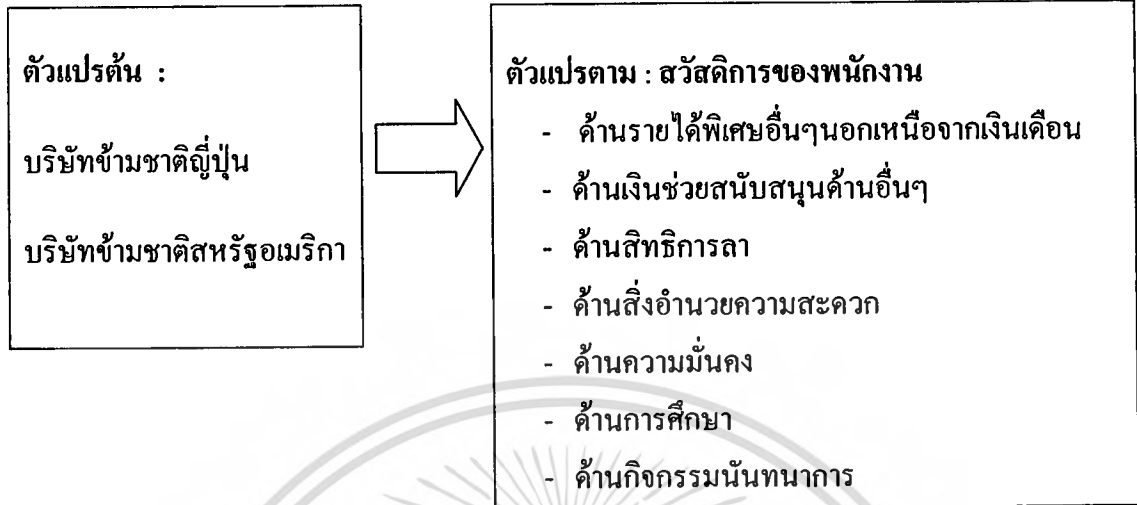
1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติระหว่างญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกาของพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา
3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการบริษัทข้ามชาติทั้งญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกานำผลที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการของตนเอง
4. เพื่อเป็นแนวทาง และเป็นข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจให้บุคคลทั่วไปที่กำลังมองหางานหรือเปลี่ยนงานสามารถมีข้อมูลในด้านสวัสดิการเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้จะศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของธุรกิจ การค้าในประเทศไทย และมีบริษัทข้ามชาติจำนวนมากเปิดกิจการกระจายอยู่ทั่วเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าเริ่มต้นตั้งแต่ปลายเดือนเมษายน ปี 2552 จนถึง เดือนสิงหาคม ปี 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรอบแนวคิดของการศึกษา



1.5 นิยามศัพท์

บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น หมายถึง บริษัทของผู้ประกอบการญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนทำธุรกิจ โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นมากกว่า 50% ในเขตกรุงเทพมหานคร

บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา หมายถึง บริษัทของผู้ประกอบการชาวอเมริกันที่เข้ามาลงทุนทำธุรกิจ โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นมากกว่า 50% ในเขตกรุงเทพมหานคร

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

1.6 สมมุติฐานของการศึกษา

พนักงานในบริษัทข้ามชาติระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกามีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

1. ด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน
2. ด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ
3. ด้านสิทธิการลา
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
5. ด้านความมั่นคง
6. ด้านการศึกษา
7. ด้านกิจกรรมนันทนาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติเปรียบเทียบกับระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งเป็น 6 ส่วนดังนี้

- 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการและรูปแบบการจัดสวัสดิการ
- 2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจของพนักงานในการทำงานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 แนวความคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.5 วรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการและรูปแบบการจัดสวัสดิการ

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

มีผู้ให้แนวคิดและคำจำกัดความของคำว่า “สวัสดิการ” หลายประการ อาทิเช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 354) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานองค์กรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งสวัสดิการนั้นอาจเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้

สมิต สัจฉกร (2529 : 61) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ สิ่งหนึ่งซึ่งสร้างขึ้นมาเพื่อให้ความคุ้มครองช่วยเหลือ หรือสงเคราะห์แก่สมาชิกในองค์กร หรือ กิจการ โดยมุ่งประโยชน์ในด้านความมั่นคงและการคุ้มครองแก่สมาชิกขององค์กรรวมทั้งครอบครัวของสมาชิก

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 256) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ประโยชน์ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามงาน นอกจากการตอบแทนที่เป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน

ฉัตรภูพันธ์ เขจรนันท์ (2547 : 236) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่ยังคงหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคคลากร เช่นที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นเรื่องที่องค์กรสมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 112) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงาน ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ให้คนงานมีความมั่นคงในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจดี มีความพอใจ มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพ

วัลลภา หาญวิทย์านุกูล (2546 : 1) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างซึ่งคนทำงานได้รับจากหน่วยงานไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะอยู่ในรูปตัวเงิน ทรัพย์สิน การให้บริการและให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การส่งเสริมให้การศึกษา การช่วยเหลือด้านการเงิน การบริการด้านสุขภาพ และการอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การให้สวัสดิการแก่คนทำงานดังกล่าวจะทำให้คนมีความคล่องตัวในการทำงานและเกิดความพร้อมทั้งทางกาย ทางใจ และสติปัญญา ที่จะอุทิศตนทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างสุดความสามารถ

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่บริษัทได้จัดเตรียมให้เป็นสิ่งเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ ซึ่งผลประโยชน์นั้นอาจจะเป็นในรูปของเงิน กิจกรรมพิเศษที่จัดขึ้น รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.1.2 รูปแบบการจัดสวัสดิการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550 : 3-4) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในประเทศไทยเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม และกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเพื่อปรึกษาหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการและให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรระดับชาติ ทำหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเรื่องสวัสดิการแรงงานด้วย แต่อย่างไรก็ตามในช่วงที่ผ่านมาก็ยังมีการเรียกร้องจากสหภาพแรงงานและลูกจ้างเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 30-40 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด ปัจจุบันองค์กรแรงงานระหว่างประเทศยังไม่มีกรอบอนุสัญญาเรื่องการจัดสวัสดิการ โดยตรง มีแต่เพียงข้อเสนอแนะในเรื่องสวัสดิการอยู่ 3 ฉบับ คือ

1. ข้อเสนอฉบับที่ 21 ซึ่งว่าด้วยการใช้ประโยชน์จากเวลาว่าง พ.ศ. 2467 (Recommendation No. 21, Utilization Of Spare Time. 1924)
2. ข้อเสนอฉบับที่ 102 ว่าด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการ พ.ศ. 2499 (Recommendation No. 102, Welfare Facilities For Workers. 1956)
3. ข้อเสนอฉบับที่ 115 ว่าด้วยการจัดที่อยู่อาศัยให้ลูกจ้าง พ.ศ. 2504 (Recommendation No.

เอกสาร 115, Workers' Housing. 1961) การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ยังมีอนุสัญญา 6 ฉบับที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานอยู่ด้วย ได้แก่

1. อนุสัญญาฉบับที่ 162 และข้อแนะนำฉบับที่ 172 ซึ่งว่าด้วยความปลอดภัยการใช้แร่ใยหิน พ.ศ. 2529 (Convention No. 162 And Recommendation No. 172, Safety In The Use Of Asbestos. 1986)
2. อนุสัญญาฉบับที่ 163 ว่าด้วยสวัสดิการของลูกจ้างประจำเรือในทะเลซึ่งรวมทั้งในท่าเรือ พ.ศ. 2530 (Convention No. 163, Seafarer's Welfare. 1987)
3. อนุสัญญาฉบับที่ 164 ว่าด้วยการคุ้มครองสุขภาพและการรักษาพยาบาลสำหรับลูกจ้างประจำเรือ พ.ศ. 2530 (Convention No. 164, Health Protection And Medical Care (Seafarers), 1987)
4. อนุสัญญาฉบับที่ 165 ซึ่งว่าด้วยการประกันสังคมสำหรับลูกจ้างประจำเรือ พ.ศ. 2530 (Convention No. 165, Social Security (Seafarers). 1987)
5. อนุสัญญาฉบับที่ 167 และข้อแนะนำฉบับที่ 175 ซึ่งว่าด้วยความปลอดภัย และสุขอนามัยในการก่อสร้าง พ.ศ. 2531 (Convention No. 167 And Recommendation No. 175, Safety & Health in Construction. 1988)
6. อนุสัญญาฉบับที่ 171 และข้อแนะนำฉบับที่ 178 ซึ่งว่าด้วยการทำงานกลางคืน พ.ศ. 2533 (Convention No. 171 And Recommendation No. 178, Night Work. 1990)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

มีผู้ให้แนวความคิดและความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจหลายประการ อาทิเช่น อารี เพชรผุด (2530) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง อารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของคณงานที่มีต่องานและต่อนายจ้างเป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล มีผลมาจากความต้องการทางร่างกายและจิตใจที่ได้รับการสนอง

ธารกมล อุแป้ว (2544 : 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพความต้องการต่าง ๆ ที่ได้รับการตอบสนอง

สิริอร วิชชาวุธ (2544 : 214) กล่าวว่า ความพอใจในงาน โดยการโยงจากเจตคติต่องาน (Job Attitude) เจตคติต่องาน คือ ความเชื่อและความรู้สึกที่มีต่องาน การวัดเจตคติจึงมักวัดเกี่ยวกับความรู้ ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับงานที่เขาทำหรือจะทำ และวัดความรู้สึกต่องานนั้น ๆ เมื่อการวัดเจตคติมักจะวัดความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน ทำให้นักจิตวิทยาเกิดความสนใจเกี่ยวกับความพอใจในงาน (Job Satisfaction) ของบุคคลขึ้น โดยเฉพาะภายหลังผู้วิจัยมักสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับงานมากกว่าความเชื่อหรือความรู้ในเรื่องงาน การวัดเจตคติจึงกลายมาเป็นการวัดความพอใจในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Maynard W. Shelly (1975 : 252-253) สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหนึ่งในสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่ง เมื่อเกิดความต้องการบุคคลจะตั้งเป้าหมายเพื่อในบรรดาความต้องการ ความพึงพอใจของบุคคลจะแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมทางกายภาพและลักษณะส่วนบุคคล

Decotiis And Summers (1987 : 445-447) ได้เสนอตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันองค์การคือ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายได้

Gilmer (1996) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ ความรู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน ได้รับการยกย่องและมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความพึงพอใจในงาน จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ใส่ใจในงานซึ่งจะทำให้ได้ผลงานออกมาดี ทั้งนี้สภาพแวดล้อมที่ดีก็ส่งผลให้บุคคลนั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzber (Herzberg's Two-Factor Theory)

Schermerhorn, Hunt And Osborn (2003 : 114 อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548 : 93) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzber เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทฤษฎี 2 ปัจจัยแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ คือ

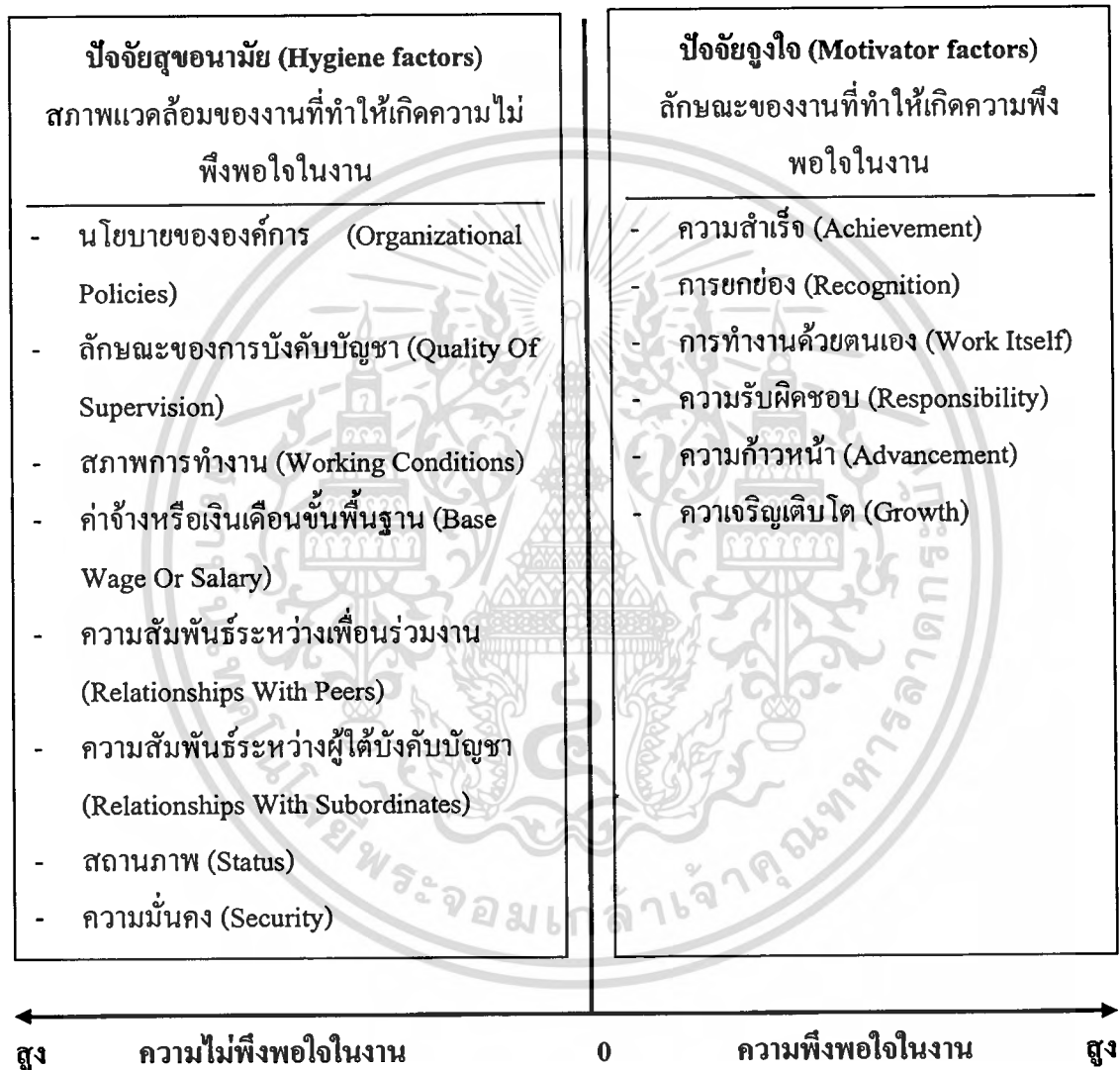
1. การเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) กับปัจจัยการจูงใจ (Motivator Factors) เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทาย ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะงาน (Job Content)

2. การเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) กับปัจจัยเรื่องสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่น เรื่องค่าตอบแทนและสภาพการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงาน (Job Context) ซึ่งทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า เป็นทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation Maintenance Theory) หรือ ทฤษฎีการจูงใจ-สุขอนามัย (Motivation Hygiene Theory)

ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจดังภาพที่ 2.1

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ปัจจัยสุขอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายและการบริหารขององค์การ ลักษณะของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน

ร่วม งาน สภาพการทำงาน ความมั่นคง อัตราค่าจ้างเป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ การปรับปรุงด้านปัจจัยสุขอนามัยนี้จะไม่ทำให้นุคคลเกิดความพึงพอใจในงานของพวกเขาแต่เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน



ภาพที่ 2.1 สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานในทฤษฎี 2 ปัจจัย

ที่มา : รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 93)

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้นุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ได้แก่ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยยกย่อง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นที่สูงขึ้นไป การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นต้น ซึ่งจัดอยู่ในต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการการยกย่อง (ความภาคภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจของพนักงานในการทำงานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม และการพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security Or Safety Needs) ในเมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับทางสังคม (Affiliation Or Acceptance) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีของมาสโลว์จะเห็นได้ว่าสวัสดิการจะอยู่ในความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) คือ ความต้องการทางร่างกาย รวมทั้งความปลอดภัยและความมั่นคง ซึ่งถ้าพนักงานในบริษัทได้รับการตอบสนองในขั้นนี้อย่างครบถ้วนก็จะส่งผลให้ชีวิตการเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมเชื่อว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมาย และมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ซึ่งวรูมได้ระบุว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่แต่ละบุคคลจะพยายามกำหนดเป้าหมายและ โอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

วรูม ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลในองค์กรและพบว่า การที่บุคคลจะกระทำสิ่งใดก็ตาม จะขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่จะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่ครอบครองอยู่เพียงใด
2. ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ
3. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้วเชื่อว่าตนจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับผลตอบแทนอันนั้น
4. มีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า

ความพอใจต่อสิ่งเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น และจะลดลงหากได้รับผลตอบแทนลดลง แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจผลตอบแทนความสัมพันธ์ทั้งหมดนี้จะหายไปและถ้าบุคคลไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้ ความสัมพันธ์จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม

การศึกษาด้านจิตวิทยาของบุคคลในองค์กรของวรูมนี้ เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์กร ซึ่งวรูมได้เสนอว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกปฏิบัติอย่างไร เมื่อเกิดความต้องการพร้อม ๆ กันหลายสิ่ง ซึ่งจะมีการพิจารณาอยู่ 2 ประการ คือ

1. พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะไปสู่นั้น มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด (Valuable)
2. พิจารณาว่าสิ่งที่กระทำนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมาย ได้มากน้อยเพียงใด

(Expectancy)

ความสัมพันธ์ทั้ง 2 ประการนี้ เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะเลือกกระทำหรือไม่เลือกกระทำ กล่าวโดยสรุปทฤษฎีความคาดหวังของวรูมเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความปรารถนาอยากได้ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ และผู้ปฏิบัติงานยังมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอันนั้น ได้สำเร็จโดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม

มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิดใด เช่น เมื่อมองการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตามนโยบายของรัฐ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทัศนคติเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักเรียนไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การ ถ้ามองการฝึกอบรมในเชิงของกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ การฝึกอบรมจึงหมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจมีความสามารถที่จำเป็นและมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์การนั้น

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการฝึกอบรมมีมากมาย ขึ้นอยู่กับว่าจะพิจารณาจากแนวคิดใด ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมทั้งนี้มีแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมกับการศึกษาและการพัฒนาบุคคล ทั้งการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมล้วนแต่มีลักษณะที่สำคัญ ๆ คล้ายคลึงกัน และเกี่ยวข้องกันจนดูเหมือนจะแยกออกจากกันได้ยากแต่ความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างทั้งสามเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะของกระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมมากขึ้น ดังตารางที่ 2.1

1.1 การศึกษา (Education) เน้นที่ตัวบุคคล (Individual Oriented)

1.2 การฝึกอบรม (Training) เน้นที่สามารถทำงานที่ต้องการได้ (Job Oriented)

1.3 การพัฒนา (Development) เน้นที่องค์การ (Organizational Oriented) เพื่อให้ตรงกับนโยบาย เป้าหมายขององค์การที่สังกัด

2. การฝึกอบรมกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การฝึกอบรมนั้นจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนรู้ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมุ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติที่มีการเน้นย้ำเป็นประจำหรือบ่อย ๆ โดยที่ผลของการเรียนรู้อาจไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรงแต่อาจตรวจสอบได้จากผลของการกระทำ จากลักษณะและธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็กดังนี้ คือ

2.1 ผู้ใหญ่จะเรียนเมื่อเขาต้องการจะเรียน

2.2 ผู้ใหญ่จะเรียนเฉพาะในสิ่งที่เขามีความรู้ดีกว่ามีความจำเป็นที่ต้องเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติ

2.3 ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการกระทำได้ดีกว่าการสอนผู้ใหญ่จึงควรรู้วิธีการหลาย ๆ อย่าง รวมทั้งให้ลงมือกระทำด้วย

2.4 จุดศูนย์กลางในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อยู่ที่ปัญหา และปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นจริง

2.5 ประสบการณ์มีผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคุณและโทษต่อการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้อย่างดียิ่งในบรรยากาศแวดล้อมที่เป็นกันเอง ไม่ใช่รู้สึกถูกบังคับ โดยระเบียบกฎเกณฑ์

2.7 ผู้ใหญ่ต้องการการแนะนำไม่ใช่การสอนและต้องการการวัดผลด้วยตนเองมากกว่าการให้คะแนน

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

หัวข้อในการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
1. เป้าหมาย	- เลือกออาชีพ - ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	- เสริมสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคคล	- เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เนื้อหา	- กว้าง	- ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	- ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติหรือกำลังจะได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติ
3. ตามความต้องการ	- บุคคล	- หน่วยงานและบุคคล	- งาน
4. ระยะเวลาที่ใช้	- ยาวและสามารถทำได้เรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด	- ใช้เวลาตลอดอายุงาน - มองในระยะยาว	- ใช้ระยะเวลาจำกัด
5. วัย	- วัยเรียน	- วัยทำงาน	- วัยทำงาน
6. ความเสี่ยง (ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์)	- ปานกลาง	- สูง	- ต่ำ
7. การประเมินผลดูจาก	- การปฏิบัติงานในอนาคต	- เกือบจะทำการประเมินไม่ได้เพราะมีตัวแปรจากสภาพแวดล้อมจำนวนมากยากแก่การควบคุม	- จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

3. แนวคิดในการพัฒนาบุคคล กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

3.1 กิจกรรมทางการบริหารเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ ได้แก่ ให้ทำงานแทนกัน แบ่งความรับผิดชอบ มอบหมายให้ทำงาน โครงการพิเศษ ให้ความรู้ในเนื้อหา และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 กิจกรรมทางด้านการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้หน่วยงาน หรือกลุ่มบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการ อาทิเช่น การจัดฝึกอบรมเองภายในองค์กร (In House Training) การส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกองค์กร การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ฐานและการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริงอื่น ๆ (On The Job Training)

3.3 กิจกรรมด้านการวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career Path หรือ Career Planning) เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะต้องเป็นนโยบายขององค์กร เพราะจะต้องครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกสายงานนั่นคือการวางแผน การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ครองอยู่ โดยระบุว่าบุคลากรแต่ละตำแหน่งงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้หรือทักษะในด้านใดและเมื่อใด จึงจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยฝ่ายบุคคลขององค์กรนั้นอาจเป็นผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมในการพัฒนานั้นให้ อาทิเช่น การฝึกอบรมเฉพาะระดับ (Pre-Promotion Training) กิจกรรมก่อนเลื่อนตำแหน่งอื่น ๆ และกิจกรรมร่วมระหว่างพนักงาน

4. แนวคิดในการพัฒนาบุคคล ซึ่งมีกิจกรรมหลากหลายชนิดที่องค์กรสามารถจะส่งเสริมให้พนักงานกระทำร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยอาจมีจุดมุ่งหมายหลักในการร่วมกันพัฒนางานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยตัวของพนักงานเอง แต่ผลพลอยได้ที่สำคัญคือ การพัฒนาตัวพนักงานเองในหลาย ๆ ด้านทั้งในด้านการทำงานเป็นทีม การสร้างทักษะในการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา การรู้จักใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตลอดจนการสร้างนิสัยในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นประโยชน์ ฯลฯ กิจกรรมดังกล่าวนี้มีหลายชนิด อาทิเช่น กิจกรรมกลุ่มคุณภาพงาน กิจกรรมข้อเสนอแนะ และกิจกรรม 5 ส.

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria For Quality Of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate And Fair Compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe And Healthy Environment) ซึ่งหมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Development Of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้ผู้ปฏิบัติงาน (Growth And Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนในการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นมีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือตั้งอยู่ในกระบวนการยุติธรรมของสังคม (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวออกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับ เป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นต้องรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสุขภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสามารถนำเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไปประยุกต์ใช้กับสวัสดิการ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในสวัสดิการนั้น ซึ่งนำไปสู่การจงใจ และการจงรักภักดีต่อองค์การ

2.5 วรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาลิน นานา (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจ

ในการสื่อสารและการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ: เปรียบเทียบระหว่างญี่ปุ่นและเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อเมริกัน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการสื่อสารและการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ โดยเปรียบเทียบระหว่างบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 929 คน ซึ่งประกอบด้วยพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่น 492 คน และพนักงานไทยในบริษัทอเมริกัน 437 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ t-test ประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ผลการวิจัยพบว่า 1. บริษัทญี่ปุ่นและอเมริกันมีความถี่ในการใช้ช่องทางการสื่อสารที่ค่อนข้างแตกต่างกัน 2. บริษัทอเมริกันมีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเข้ารับการอบรมและสัมมนา มากกว่าบริษัทญี่ปุ่น ในขณะที่ทั้งบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกันมีการประชุมร่วมกันภายในหน่วยงาน ในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน 3. รูปแบบการสื่อสารสองทาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการสื่อสารภายในของพนักงานไทยทั้งในบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน 4. รูปแบบการสื่อสารแบบเป็นทางการ มีความสัมพันธ์ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบกับความพึงพอใจในการสื่อสารของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน 5. ทิศทางของการสื่อสาร จากล่างขึ้นบนแบบแนวนอน และแบบข้ามสายงาน โดยรวมมีแล้วความสัมพันธ์กัน ในทางบวกกับความพึงพอใจในการสื่อสารของพนักงานไทยทั้งในบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน 6. บรรยากาศในการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการสื่อสารของพนักงานไทยทั้งในบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน 7. ความพึงพอใจในการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไทยทั้งในบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน 8. รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ความพึงพอใจในการสื่อสารและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประทีน ไกรสรโกวิทย์ (2541) ได้ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบชนิดของสวัสดิการแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของลูกจ้างที่มีต่อสวัสดิการแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทต่าง ๆ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างคือลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 450 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้การแบบสอบถามและแบบวัดความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงาน แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS/PC+ เพื่อศึกษาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสถิติไคสแควร์ ค่าความแปรปรวน และวิเคราะห์การถอยพหุคูณแบบปกติ ผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20-29 ปี สถานภาพสมรสแล้วและไม่สมรสใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร อาศัยอยู่บ้านเช่า จบการศึกษา ม.1-ม.6 อายุการทำงาน 1-5 ปี เป็นลูกจ้างรายเดือน เงินเดือนเฉลี่ย 10,155.8 บาทต่อเดือน

พบว่าลูกจ้างมีความพึงพอใจสูงสุดในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ คือ วันหยุดตามประเพณีที่ได้รับค่าตอบแทน ประเภทอุตสาหกรรมพบว่าการผลิตสิ่งถักทอเครื่องแต่งกายและหนังสัตว์ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าและออมทรัพย์ ส่วนอุตสาหกรรมโลหะขั้นมูลฐานมีผลต่อวันหยุดประเภทต่าง ๆ ที่ได้รับค่าตอบแทน ขนาดของโรงงานพบว่าโรงงานขนาดเล็กมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสภาพแรงงาน พบว่าเพศหญิงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการจัดให้มีความรู้ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่พักอาศัยที่พักของบริษัทมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในวันหยุดประเภทต่าง ๆ ที่ได้รับค่าตอบแทน ผู้จบปริญญาตรีมีความพึงพอใจต่อวันลาหยุดประเภทต่าง ๆ ที่ได้รับค่าตอบแทน ลูกจ้างรายเดือนมีความพึงพอใจต่อการจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า ตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายผลิตและผู้ช่วยมีความพึงพอใจในวันหยุดประเภทต่าง ๆ

ศุภชาญ อรัณยสุวรรณค์ (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับพฤติกรรมการทำงาน คือสถิติในการมาทำงานและผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำนวน 160 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลและแบบวัดความพึงพอใจในสวัสดิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test, F-test ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันและเซฟเฟ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน และความพึงพอใจในสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งสถิติในการมาทำงานและผลการปฏิบัติงาน

ครุณี พรหมทวีสิทธิ์ (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศต่อสวัสดิการที่ได้รับ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจและแนวทางในการปรับปรุงความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับจากโรงงานอุตสาหกรรมปรับอากาศญี่ปุ่น ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 2 แห่ง คือ บริษัท เดีน โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท มิตซูบิชิ อิเลคทริก คอนซูเมอร์ จำกัด วิธีการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัท ทั้ง 2 แห่ง จำนวน 2,105 คน สุ่มตัวอย่างมา 336 คน ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแรงงานระดับมากในสวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการแรงงาน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแรงงานระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ (ที่ไม่ใช่ตัวเงิน) และสวัสดิการที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย

สุกัญญา บุญประกอบชัย (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทเทปอานส์จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในสวัสดิการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานของบริษัทเทปอานส์ จำกัด โดยแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำมาจากขจรศักดิ์ สุขพัฒน์ (2547) ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่น 0.83 และความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่าความเชื่อมั่น 0.85 จำนวนที่ใช้ประชากร จำนวน 25 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันและรู้คุณยังต่อบริษัท เป็นอันดับแรก รองลงมาคือปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป มีความยินดีเต็มใจ และเสียสละที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของบริษัท มีความห่วงใยในอนาคต และบริษัทอย่างมาก ได้ช่วยรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของบริษัทอย่างเต็มที่ ประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากบริษัททำให้ไม่อยากเปลี่ยนงาน และภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท 2. ความพึงพอใจในสวัสดิการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือสวัสดิการด้านงาน สวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน (ตัวเงินทางอ้อม) และสวัสดิการที่เป็นเงิน เป็นอันดับสุดท้าย 3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

มงคล เทียนประเทืองชัย (2551) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานของไทย : กรณีศึกษา กองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ผลการศึกษาพบว่าเรื่องกองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ได้รับการยอมรับว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสากลที่ประเทศต่าง ๆ ให้การยอมรับและได้ใช้บังคับแก่นายจ้างภาคเอกชนและรัฐ เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างมาเป็นเวลานานจนกระทั่งถึงปัจจุบัน แต่ความเปลี่ยนแปลงของสังคมในด้านต่าง ๆ ได้ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องหลายประการในกองทุนทั้งสาม ถึงแม้ว่าจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขมาโดยตลอดระยะเวลา แต่ปัญหาก็มิได้หมดสิ้นไป ไม่ว่าจะปัญหาการให้ความคุ้มครอง ปัญหาเงินทดแทนหรือประโยชน์ทดแทน ปัญหาการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ปัญหาการเข้ารับบริการทางการแพทย์ ปัญหาการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนซึ่งปัญหาเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นย่อมมีผลกระทบต่อลูกจ้าง โดยตรงคือทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากกองทุนทั้งสามตามความเหมาะสมหรือตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย สาเหตุเพราะการบัญญัติกฎหมายในเรื่องการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานหรือมิใช่เนื่องจาก

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ผู้ใช้ควรเห็นใจและปฏิบัติตามข้อกำหนด

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานยังไม่ชัดเจน หรือยังไม่มีความเหมาะสมต่อสถานะของสังคมในปัจจุบันเท่าที่ควรจะเป็น

2.6 วิธีดำเนินการวิจัย

2.6.1 วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติเปรียบเทียบระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ

2.6.2 ลักษณะข้อมูล การเลือกข้อมูล และเหตุผลในการคัดเลือก

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามที่ได้รับการออกแบบให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา และทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า ข้อมูลจากหนังสือวิชาการ ผลงานวิจัย ตลอดจนวารสาร บทความ สิ่งพิมพ์ และเว็บไซต์ต่าง ๆ

2.6.3 เครื่องมือและวิธีการ

ใช้การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Schedules) โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่พนักงานมีต่อบริษัทของตน

2.6.4 ขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดขั้นตอนสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั่วกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ โดยการกระจายแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

ในเขตกรุงเทพมหานคร การคำนวณหาจำนวนตัวอย่างที่มีประชากรขนาดใหญ่ และมีการกระจาย

โดยไม่ทราบจำนวนประชากร ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 5% และระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยใช้สูตรที่ไม่ทราบจำนวนประชากร

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการจะสุ่ม โดยกำหนดเป็น 0.5

Z แทน ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากการแจกแจงความถี่แบบปกติมาตรฐานซึ่งขึ้นกับระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด

d แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

แทนค่าในสมการ

$$n = \frac{0.5(1-0.5)(1.96)^2}{0.05^2}$$

$$= 384.16$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ประมาณ 384 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากร ซึ่งในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Design) จะกำหนดวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบโควต้าจากผู้ทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยรวบรวมตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยทั้งสิ้น 384 คน แบ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ทำงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นจำนวน 192 คนและผู้ทำงานในบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกาจำนวน 192 คน โดยทำการสอบถามจากแหล่งต่าง ๆ ทั่วกรุงเทพมหานคร

2. เนื่องจากผู้ทำงานในบริษัทข้ามชาติทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายโดยทั่วกรุงเทพมหานคร จึงใช้การสุ่มโดยการแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) อ้างอิงจากการจัดแบ่งพื้นที่ของสำนักงานเมือง กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการจัดแบ่งพื้นที่เป็น 2 กลุ่ม 12 พื้นที่ กลุ่มแรกคือกลุ่มพื้นที่ที่พัฒนาตามลักษณะเฉพาะ 6 พื้นที่ และกลุ่มหลังคือกลุ่มพื้นที่ส่งเสริมการพัฒนาในลักษณะที่มีความหนาแน่นสูง (Compact City) 6 พื้นที่เช่นกัน

3. หลังจากนั้น จึงใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีวิจารณ์ญาณ (Judgment Sampling) โดยเลือกเขตในพื้นที่ที่มีการส่งเสริมการพัฒนาในลักษณะที่มีความหนาแน่นสูง (Compact City)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความพร้อมในการให้บริการชั้นพื้นฐาน เป็นแหล่งงาน ย่านธุรกิจ ย่านการค้าที่สำคัญของกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งย่อยได้ดังนี้

- 1) พื้นที่ กท.1 เขตอนุรัถย์เมืองเก่ากรุงรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย 4 เขต ได้แก่พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย คูสิต สัมพันธวงศ์
- 2) พื้นที่ กท.2 เขตศูนย์กลางธุรกิจ การค้า บริการ และการท่องเที่ยวระดับภูมิภาคซึ่งประกอบด้วย 4 เขต ได้แก่ปทุมวัน บางรัก วัฒนา สาทร
- 3) พื้นที่ กท.3 เขตเศรษฐกิจใหม่ แหล่งจ้างงาน ย่านการค้า ย่านบริการ และที่อยู่อาศัยหนาแน่นมาก ประกอบด้วย 6 เขต ได้แก่ จตุจักร บางซื่อ พญาไท ดินแดง หัวขวาง ราชเทวี
- 4) พื้นที่ กท.4 เขตเศรษฐกิจใหม่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา ประกอบด้วย 5 เขต ได้แก่ บางคอแหลม ยานนาวา คลองเตย พระโขนง บางนา
- 5) พื้นที่ กท.5 เขตอนุรัถย์เมืองเก่ากรุงธนบุรี ซึ่งประกอบด้วย 5 เขต ได้แก่ คลองสาน ธนบุรี บางกอกใหญ่ บางกอกน้อย บางพลัด
- 6) พื้นที่ กท.6 เขตเศรษฐกิจการจ้างงานใหม่และที่อยู่อาศัยหนาแน่นมากประกอบด้วย 3 เขต ได้แก่ ภาษีเจริญ จอมทอง และราษฎร์บูรณะ

4. เพื่อให้ได้ตัวแทนของประชากรในงานวิจัยนี้ จึงพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างให้มีกรอบแคบลงมาโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จึงได้พื้นที่กลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานคร 4 แห่ง ได้แก่ กท.2,กท.3,กท.4 และ กท.6 ซึ่งน่าจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดี เนื่องจากเป็นพื้นที่ของบริษัท โรงงาน และสถานประกอบการอย่างชัดเจน

5. เนื่องจากในแต่ละพื้นที่ประกอบด้วยเขตหลายเขต ดังนั้นผู้ทำการศึกษาจึงได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ได้พื้นที่ละ 1 เขต โดยสถานที่ในการเก็บข้อมูลนั้นเป็นสถานที่ที่มีบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาเปิดกิจการอยู่เป็นจำนวนมาก ดังตารางที่ 2.2

6. จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยการแบ่งจำนวนแบบสอบถามพื้นที่ละ 96 คน เก็บข้อมูลผู้ทำงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น 48 คนและผู้ทำงานในบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา 48 คน จำนวนแบบสอบถามทั้ง 4 พื้นที่รวมเป็นจำนวน 384 คน ซึ่งแต่ละเขตพื้นที่ใช้การเลือกสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยถ้าเจوظนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาที่มีความยินดีและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถามก็จะเลือกสอบถามพนักงานนั้น สถานที่เก็บข้อมูลดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สถานที่เก็บข้อมูล

กลุ่มพื้นที่	เขตที่ได้โดยการจับฉลาก	สถานที่เก็บข้อมูล
กท.2	เขตบางรัก	อาคารอ้อจ้อเหลียง อาคารทิสโก้ อาคารธนียะ พลาซ่า อาคารเอไอเอ ทาวเวอร์ อาคารอับดุลราฮิม เฟลส อาคารสำนักงานต่าง ๆ ใน ถนนสีลม
กท.3	เขตห้วยขวาง	อาคารเลอคองคอร์ด โรบินสันรัชดา อาคารเมืองไทยภัทรคอมเพล็กซ์ อาคารสำนักงานต่าง ๆ และ ธนาคารต่าง ๆ
กท.4	เขตยานนาวา	อาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ อาคารไทยซีซี เซ็นทรัลพระราม 3 อาคารสำนักงานต่าง ๆ ในถนนสาธุประดิษฐ์
กท.6	เขตราษฎร์บูรณะ	โรงงานอุตสาหกรรมใกล้เคียง

2.6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติ โดยประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS มีการนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) แสดงค่าร้อยละ (Percentage) การเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weight) หาค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และรูปแบบการวิเคราะห์เชิงอนุมานโดยการทดสอบแมนวิทนียูเทสต์ (Mann-Whitney U Test) เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ของการวัดระดับความพึงพอใจโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มีลำดับความสำคัญ 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนแทนระดับความพึงพอใจ ดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

เอกสารนี้เป็น 3 เอกสารที่ หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง นั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์จะใช้เกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับชั้น โดยคำนวณตามสูตรอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าสูตร} = \frac{(5-1)}{5} = 0.8$$

ดังนั้นระดับความพึงพอใจเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลเชิงพรรณนาได้ ดังนี้

1.00-1.80	หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
1.81-2.60	หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
2.61-3.40	หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
3.41-4.20	หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
4.21-5.00	หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด



บทที่ 3

ข้อมูลทั่วไปของสวัสดิการ

ในบทที่ 3 กล่าวถึง ข้อมูลทั่วไปของสวัสดิการซึ่งประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3.2 วัฒนธรรมทางธุรกิจของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

3.1 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2552) สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาล ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ 3 ประการ ดังนี้

3.1.1 กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ

ภายใต้ภารกิจกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการนี้ สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ. 2548 โดยจะมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ 3 ประการ ดังนี้

ข้อ 1 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้มี

1.1 น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และต้องเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุก ๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

1.2 ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและ

ลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 2 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

2.1 สถานที่ทำงานใด ๆ ที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการ ดังต่อไปนี้

- (ก) กรรไกร
- (ข) แก้วย่น้ำ และแก้วยาเม็ด
- (ค) เข็มกลัด
- (ง) ถ้วยน้ำ
- (จ) ที่ป้ายยา
- (ฉ) ปรอทวัดไข้
- (ช) ปากคีบปลายทู่
- (ซ) ผ้าพันยึด
- (ฌ) ผ้าสามเหลี่ยม
- (ญ) สายยางรัดห้ามเลือด
- (ฎ) สำลี ผ้าก๊อช ผ้าพันแผล และผ้ายางพลาสติกชนิดปิดแผล
- (ฏ) หลอดหยดยา
- (ฐ) ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม
- (ฑ) ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน
- (ฒ) น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล
- (ณ) ผงน้ำตาลเกลือแร่
- (ด) ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ
- (ต) ยาแก้แพ้
- (ถ) ยาทาแก้ผดผื่นคัน
- (ท) ยาธาตุน้ำแดง
- (ธ) ยาบรรเทาปวดลดไข้
- (น) ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก
- (บ) ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร
- (ป) เหล้าแอมโมเนียหอม
- (ผ) แอลกอฮอล์เช็ดแผล
- (ฝ) ขี้ผึ้งป้ายตา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของบริษัทฯ ซึ่งงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (พ) ถ้วยล้างตา
- (ฟ) น้ำกรวดบอริคล้างตา

(ก) ยาหยอดตา

2.2 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตามข้อ 2.1

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน 2.1 ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำสถานประกอบการอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

2.3 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตามข้อ 2.1

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ในข้อ 2.1 ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำสถานประกอบการอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่นำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน

ข้อ 3 นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาล ที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2.2 หรือข้อ 2.3 ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

3.1.2 การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปจะต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการ และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการ มิใช่ นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียว แต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ ลูกจ้างได้แสดงความต้องการและได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมาย ได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือ เสนอแนะความเห็นแก่นายจ้าง ในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็น และแนะแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบ ดูแลการจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการ เพราะกฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร

การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนั้นเท่ากับเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นในสถานประกอบกิจการซึ่งหากสถานประกอบกิจการใดไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับ นอกเหนือจากกิจกรรมดังกล่าว กองสวัสดิการแรงงานยังเป็นฝ่ายจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงาน โดยใช้ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล 2 กิจกรรมด้วยกัน คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กกวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ โดยที่ศูนย์เด็กเล็กดังกล่าวเกิดจากพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีที่มีพระประสงค์ให้มีการดูแลบุตรของผู้ใช้แรงงานในเขตที่มีสถานประกอบการกิจการมาก เพื่อบิดา มารดาจะสามารถทำงานได้โดยไม่มีความเป็นห่วงกังวลในเรื่องการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียนของตน ซึ่งปัจจุบันมีการจัดตั้งศูนย์ เด็กเล็กลักษณะนี้ขึ้น 2 ศูนย์ และสามารถให้การดูแลเด็กเล็กที่เป็นบุตรของผู้ใช้แรงงานประมาณ 1,300 คน ทั้งนี้ โดยได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและเงินบริจาคจากผู้ใช้แรงงาน ที่เป็นบิดามารดาของเด็กสมทบอีกส่วนหนึ่ง การดำเนินงานของศูนย์ทั้ง 2 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน และมูลนิธิ สิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์

2. การจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เป็นการจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนจากรัฐบาลเพื่อให้แก่ผู้ใช้แรงงานผู้ โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้แก่ผู้ใช้แรงงานและเพื่อการออมทรัพย์และปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงาน โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานจะให้กู้ได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อัตราร้อยละ 2.25

3.1.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบการ เพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่าง ๆ ที่กฎหมายไม่ได้ กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

- การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
- การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
- การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
- การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

- การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
- การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ
- การจัดชุดทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การจัดหอพัก
 - การจัดให้มีรถรับ-ส่ง
 - เงิน โบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ
3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง
- สหกรณ์ออมทรัพย์
 - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
 - การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง
4. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต
- เงินบำเหน็จ
 - เงินรางวัลทำงานนาน
 - ให้อุปกรณ์ซื้อหุ้นของบริษัท
 - กองทุนฌาปนกิจ
 - เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย
5. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย
- การจัดทัศนศึกษา
 - การแข่งขันกีฬา
 - การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย
 - สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง
 - การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง
 - การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว

3.2 วัฒนธรรมทางธุรกิจของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

3.2.1 บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

(ขุนทอง อินทร์ไทย. 2533) การวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ทำให้ญี่ปุ่นเจริญก้าวหน้าในทางธุรกิจ จึงเป็นการศึกษาลักษณะทางชนชาติ ตลอดจนวัฒนธรรมทางธุรกิจของคนญี่ปุ่นซึ่งเป็นเพียงปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของคนญี่ปุ่น อย่างไรก็ตามในยุคที่ต่างชาติพยายามปรับนโยบายทางเศรษฐกิจเข้าหากันจนเหลือความแตกต่างที่น้อยลง วัฒนธรรมทางธุรกิจจึงมีความสำคัญเป็นพิเศษในการอธิบายความเป็นไปของธุรกิจในแต่ละประเทศ ประเด็นที่สำคัญในการพิจารณาเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางธุรกิจนั้นก็คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ เช่น ความสำคัญของผลประโยชน์ที่ได้รับส่วนตนกับส่วนรวม ความสำคัญของกำไร ผลประโยชน์ในระยะสั้นกับระยะยาว ผลตอบแทนที่เป็นรูปการเงิน และมีใช้รูปการเงิน

2. ท่าทีในการทำงาน เช่น ความขยันหมั่นเพียร ความกระตือรือร้น ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การเอาจริงเอาจังต่อชีวิต

3. ประเพณีการทำงาน เช่น ความสำคัญของระบบอาวุโส การทำงานด้วยตนเองหรือการทำงานเป็นทีม ช่องว่างระหว่างประเทศ ระบบการตัดสินใจตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีในการกระทำต่าง ๆ

4. ทักษะด้านการศึกษา เช่น การฝึกอบรมพนักงาน การหาข้อมูลข่าวสาร การนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในธุรกิจ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การจัดองค์การ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของบริษัทกับกรรมการบริหาร องค์การ การเลื่อนตำแหน่ง การสรรหาผู้บริหาร ตลอดจนระบบการบริหารองค์การทั้งหมด

6. ทักษะในการใช้ชีวิตของผู้ที่เกี่ยวข้องกับวงการธุรกิจทั้งหมด เช่น อะไรคือความสุขของชีวิตในการประเมินคุณค่าของมนุษย์ ตลอดจนความรู้สึกสำนึกคิดต่อศาสนา ความเชื่อต่าง ๆ สังคมที่ตนเองสังกัดอยู่และสังคมโลก

อาจจะกล่าวได้ว่าคนในโลกนี้มีทัศนคติที่คล้ายคลึงกันอยู่ส่วนหนึ่ง แต่ก็ยังมีลักษณะปลีกย่อยที่เป็นไปตามลักษณะประจำชาติและภูมิภาคต่าง ๆ ในแต่ละประเทศ สำหรับที่เป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมทางธุรกิจของญี่ปุ่นนั้นอาจพิจารณาได้เป็นข้อ ๆ ดังต่อไปนี้

1. การจ้างงานตลอดชีวิต โดยปกติเมื่อชาวญี่ปุ่นเริ่มต้นทำงานในองค์การใดองค์การหนึ่งแล้วก็จะตั้งหลักทำงานในหน่วยงานนั้นไปจนปลดเกษียณ ซึ่งในด้านของบริษัท หรือผู้จ้างเองก็จะได้รับประโยชน์จากการที่พนักงานทำงานแบบยาวนานดังต่อไปนี้

- บริษัทได้ประโยชน์จากทักษะของพนักงาน เนื่องจากประสบการณ์ที่ได้สั่งสมเกี่ยวกับการทำงานมานานทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เกิดความต่อเนื่องในการทำงานอย่างมีระบบ ไม่ต้องคำนึงถึงอัตราการเข้า ๆ ออก ๆ ของพนักงาน

- ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นเจ้าของ เนื่องจากมีระบบโบนัส คือหากบริษัทมีกำไรมาก พนักงานจะได้รับผลตอบแทนมาก แต่หากบริษัทล้มละลายก็ถูกปลดออกจากงาน หรือจะต้องประคับประคองบริษัทให้อยู่รอดไปได้

- การรักษาความลับเป็นหัวใจสำคัญที่พนักงานจำเป็นต้องมี ซึ่งถ้าหากพนักงานเข้า-ออกงานบ่อยอาจนำความลับเกี่ยวกับสูตรการผลิต ความลับทางเทคโนโลยีหรือยุทธศาสตร์ และจุดอ่อนต่าง ๆ บอกกล่าวให้บริษัทใหม่ที่เป็นคู่แข่งทราบถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นการเปิดโอกาสให้ทำลาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ทำให้การวางแผนบุคลากรในระยะยาวของบริษัทสัมฤทธิ์ผลและสามารถใช้ได้จริง เนื่องจากพนักงานอยู่กับบริษัทนานจึงรู้ได้ว่าบุคลากรด้านใดที่ยังขาดอยู่บ้าง หลังจากนั้นก็จะส่งพนักงานไปฝึกอบรม ดูงาน หรือเพิ่มทักษะในด้านนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดภายในประเทศและต่างประเทศ ทำให้แผนการในด้านบุคลากรทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมาย

2. สิ่งจูงใจที่มีให้เพียงแต่เงินแต่จะออกมาในรูปของการสร้างความพอใจให้แก่พนักงาน ซึ่งความพอใจเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ นอกจากเงินเดือนพื้นฐานและสวัสดิการต่าง ๆ แล้ว ความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัท เกียรติคุณที่ได้รับจากบริษัท ความมั่นคงแห่งชีวิตที่ได้จากการค้าประกันของบริษัท สวัสดิการที่จำเป็นในการครองชีพ ตลอดจนความสนุกสนานจากการทำงานและงานรื่นเริงต่าง ๆ ของบริษัท เพื่อสร้างความเป็นกันเอง

3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน คือ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีบทบาท โดยการมีส่วนร่วมในขบวนการตัดสินใจ หรือที่เรียกว่า Nemawashi เป็นการใช่วิธีชักจูงของฝ่ายที่เห็นด้วยประกอบกับการฟังความเห็นจากฝ่ายที่ไม่เห็นด้วย ถ้าจำเป็นก็ต้องปรับมติที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับร่วมกันได้ มติที่ออกมาจึงทำให้ทุกฝ่ายพอใจ และทุกคนก็พร้อมที่จะปฏิบัติตาม ดังนั้นในวัฒนธรรมการบริหารงานธุรกิจแบบญี่ปุ่นจึงให้ความสำคัญกับการประชุม และระบบการบริหารงานของญี่ปุ่นเป็นการเสนอความเห็นจากเบื้องล่าง โดยที่ลูกน้องจะปรึกษาหารือกันจนตกลงกันออกมาเป็นมติอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วนำมาให้ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบอยู่เป็นผู้ประกาศและอนุมัตินั้น ๆ

4. การเน้นความสงบภายใน (Chowa) วัฒนธรรมการบริหารของญี่ปุ่น ในประเด็นนี้จะเน้นการผลิตกำลังจากภายในองค์กร เพื่อที่จะแข่งขันกับภายนอก ดังนั้นการแข่งขันแบบปิดแข่งปิดขาคงมีน้อย เนื่องจากชาวญี่ปุ่นจะชอบจับกันเป็นกลุ่ม ๆ เป็นทีมซึ่งมักจะแบ่งการจับกลุ่มตามสถาบันการศึกษาเดียวกันอุดมการณ์เดียวกัน หรือแนวคิดการทำงานที่คล้ายคลึงกัน แต่การแบ่งกลุ่มดังกล่าวก็มีได้แบ่งอย่างรุนแรงจนเป็นผลทำให้เกิดความแตกแยกภายในองค์กร

5. ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นคุณสมบัติเด่นของคนญี่ปุ่นและการดำเนินการทางธุรกิจในวงการธุรกิจของญี่ปุ่นจะเจรงากันอย่างเคร่งเครียดแต่เมื่อตกลงแล้วจะปฏิบัติตาม ดังนั้นในวงการธุรกิจจึงไม่ค่อยได้ยินคำว่า เบี้ยว โกง หรือส่งสินค้าให้ลูกค้าต่ำกว่าคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริตของญี่ปุ่นจะแสดงออกมาในรูปของการตรงต่อเวลา จะซื้อตรงต่อเวลาในการนัดหมาย ดังนั้นความซื่อสัตย์สุจริตจึงเป็นรากฐานอันสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะช่วยให้ธุรกิจของญี่ปุ่นขยายตัวขึ้นเรื่อย ๆ เพราะในการขยายตัวจะต้องอาศัยบุคลากรที่รับผิดชอบในแผนกต่าง ๆ ซึ่งมีเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว หากชาติใดที่คิดจะร่วมมือกับชาวญี่ปุ่นในการดำเนินธุรกิจในระยะยาวจริง ๆ แล้ว ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง

6. ระบบของผู้ชาย ในสังคมธุรกิจแบบญี่ปุ่นนั้น จะเห็นได้ว่าบรรดานักบริหารแลวหน้าส่วนมากที่เป็นหญิงนั้นมีอยู่น้อยมาก หรืออาจกล่าวได้ว่าระบบธุรกิจแบบญี่ปุ่นจะให้การเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยอมรับและสนับสนุนผู้บริหารที่เป็นผู้ชายมากกว่า ซึ่งผลของพฤติกรรมนี้สืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมการดำรงชีวิตพื้นฐานประจำวันของญี่ปุ่นเอง

7. ระบบพีระมิด เป็นระบบที่ไม่ว่าวงการใด ๆ ของญี่ปุ่นมีลักษณะมีคนเป็นจำนวนน้อยอยู่ด้านบนและมีคนระดับล่างรองรับเป็นจำนวนมาก เช่น จะเห็นได้ว่าลักษณะการเชื่อมโยงทางธุรกิจขององค์กรแบบญี่ปุ่นนั้นจะเป็นลักษณะบริษัทรับช่วงซึ่งเป็นลักษณะการบริหารแบบพีระมิด

8. เน้นการให้ความสำคัญกับลูกค้า เห็นได้จากในวงการค้าแทนที่ผู้ชายจะแข่งขันกัน ในด้านการลดราคา แต่ลักษณะการบริหารการขายของญี่ปุ่นจะเน้นการแข่งขันที่มีใช้ราคา คือ เน้นทำที่ที่อ่อนนุ่ม ใจจริงและให้เกียรติแก่ผู้บริโภคจนทำให้ผู้ซื้อเป็นสุขที่ได้ไปซื้อของร้านนั้น และให้ความสำคัญในการจัดหีบห่อที่ประณีตสวยงาม มีการลงทุนใช้กระดาษหรือวัสดุที่ดี เพื่อเป็นมูลค่าเพิ่มให้แก่ลูกค้า ทั้งนี้ธุรกิจญี่ปุ่นจะให้ความสำคัญต่อการวิจัยและพัฒนา เพื่อที่จะพยายามผลิตสินค้าให้ได้ต้นทุนต่ำ มีคุณภาพเพื่อสนองความต้องการของลูกค้า รวมทั้งจะให้ความสนใจกับข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าจึงให้ทราบถึงรสนิยมและพฤติกรรมผู้บริโภคได้อย่างถ่องแท้ ซึ่งถือว่าเป็นการแสวงหาและรักษาลูกค้าของตนไว้ในระยะยาว

9. การพัฒนานักบริหารธุรกิจ องค์กรญี่ปุ่นจะคัดสรรผู้ร่วมงาน โดยศึกษาจากลักษณะของการทำงานร่วมกับคนอื่นได้หรือไม่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในวงการธุรกิจขององค์กรญี่ปุ่น หลังจากนั้นก็จะให้เข้ามาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพด้านทักษะเฉพาะด้านต่าง ๆ ต่อไป โดยอันดับแรกที่เข้ามาจะหัดให้ทำงานในระดับต่ำ ๆ ที่ไม่ใช่ทักษะหรือฝีมือ เพื่อให้พนักงานคุ้นเคยกับงานระดับล่างและให้เข้าใจระบบทั้งหมดขององค์กรจากประสบการณ์ของตนเอง เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่งบริษัทจะเริ่มสอนเทคนิคในการทำงานยกระดับความรู้และปล่อยให้ตัดสินใจในโครงการที่สำคัญมากขึ้น และจนถึงขั้นต่อมาก็จะเริ่มพัฒนาด้วยการให้ไปเข้ารับการอบรมหรือฝึกงานที่ต่างประเทศเพื่อให้เกิดความรู้ ประสบการณ์และความคิดใหม่ ๆ นำมาปรับปรุงการบริหารองค์กรต่อไป

10. การวางแผนการทำงาน องค์กรญี่ปุ่นจะมีแผนค่อนข้างแน่นอนในการปฏิบัติงาน ทั้งในลักษณะรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายปี ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยแผนดังกล่าวจะถูกควบคุมด้วยระบบงบประมาณ ดังจะเห็นได้ว่าในการทำงานแต่ละชั้นขององค์กรญี่ปุ่นจะต้องมีการกำหนดอย่างละเอียดและมีการบันทึกอย่างเป็นลำดับ จะซักซ้อมความเข้าใจในเรื่องของลำดับการทำงานอย่างรัดกุม ดังนั้นการเป็นองค์กรที่เป็นระเบียบ จริงจังต่อชีวิตและให้ความสำคัญต่อการวางแผนโดยเคร่งครัด จึงทำให้องค์กรญี่ปุ่นประสบความสำเร็จ

3.2.2 บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

ในสหรัฐอเมริกาเป็นที่ยอมรับกันว่าการบริหารที่ยากที่สุดคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารในยุคปัจจุบันของสหรัฐอเมริกาจึงยอมรับว่า เขาไม่มีสิทธิ์ที่จะควบคุมความสามารถและทัศนคติของพนักงานได้ จึงต้องใช้ระบบเปิดในการบริหาร คือให้สิทธิเสรีภาพพนักงานมากขึ้น อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าสหรัฐอเมริกามีปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่บ้าง แต่ก็นับว่าเป็นประเทศที่มีความก้าวหน้ามากที่สุดประเทศหนึ่ง ดังนั้นหลักการบริหาร เทคนิคการบริหารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ของสหรัฐอเมริกาได้ถูกนำไปใช้เป็นแบบอย่างในประเทศต่าง ๆ หลายประเทศ วัฒนธรรมทางธุรกิจของสหรัฐอเมริกาสามารถเห็น ได้เด่นชัดนั้นก็ คือ

1. คนในองค์กรมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง และมักจะไม่นิยมการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยคิดว่าทุกสิ่งสามารถแยกออกเป็นส่วนย่อย ๆ แต่ละคนมีความเป็นเอกเทศ ไม่ขึ้นอยู่กับใคร และเนื่องด้วยคนในสังคมของสหรัฐอเมริกามาจากหลายเชื้อชาติ ประกอบกับการนิยมรักเสรีผูกพันตนเองกับองค์กรมีน้อย โดยเฉพาะแล้วคนอเมริกันจะทำงานอย่างน้อย 3 แห่งในชีวิต การทำงานที่เดียวเป็นเรื่องที่แปลกในสหรัฐอเมริกา
2. มีความตรงไปตรงมาและกล้าเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน คนอเมริกันมีความคิดตั้งอยู่บนรากฐานของความมีเหตุมีผล ไม่ใช่อารมณ์และความรู้สึกในการทำงาน
3. ผลการทำงานของพนักงานในบริษัทขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมองว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ดังนั้นคนในองค์กรจึงให้ความสำคัญต่องานมากกว่าบุคคลและความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่
4. ส่งเสริมการให้อำนาจพนักงานในองค์กรตามสายงาน เพื่อให้โอกาสกับพนักงานได้ใช้ความคิดและการตัดสินใจ
5. เน้นการใช้ข้อมูลจากตัวเลข และปฏิเสธความเชื่อจากสันชาตญาณ
6. แผนการบริหารงานในองค์กรมีความยืดหยุ่นและสร้างสรรค์
7. ให้ความสำคัญต่อผลกำไรระยะสั้นมากกว่าระยะยาว

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในบทนี้จะเป็นการแสดงผลของ การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติ เปรียบเทียบระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้ได้รวบรวม ข้อมูลปฐมภูมิ โดยการใช้แบบสอบถามสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท ข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา ทั้งหมด 384 คน จากสถานที่เก็บข้อมูลทั้ง 4 เขต ในระหว่างเดือน มิถุนายน 2552 ถึง กรกฎาคม 2552 โดยการนำเสนอของบทนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

ส่วนที่ 4 ทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการของพนักงาน ที่ทำงานอยู่บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

4.1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 เพศ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 เป็นเพศชาย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	ญี่ปุ่น (คน)	สหรัฐอเมริกา (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	90	114	204	51.3
ชาย	102	78	180	46.9
รวม	192	192	384	100.0

4.1.2 สถานภาพ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 212 คน คิดเป็น ร้อย ละ 55.2 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 (ตารางที่ 4.2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ญี่ปุ่น (คน)	สหรัฐอเมริกา (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพโสด	109	103	212	55.2
สถานภาพสมรส	83	89	172	44.8
รวม	192	192	384	100.0

4.1.3 อายุ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุในช่วงระหว่าง 26-35 ปี มีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	ญี่ปุ่น (คน)	สหรัฐอเมริกา (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25	37	25	62	16.1
26-35 ปี	101	119	220	57.3
36-45 ปี	44	37	81	21.1
46-55 ปี	7	7	14	3.7
มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	3	4	7	1.8
รวม	192	192	384	100.0

4.1.4 ระดับการศึกษา

จากการศึกษาระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มที่มากที่สุด คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 (ตารางที่ 4.4)

4.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ พบว่า กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ ระหว่าง 15,001-30,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-45,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 (ตารางที่ 4.5)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ญี่ปุ่น (คน)	สหรัฐอเมริกา (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	13	28	7.3
ปริญญาตรี	158	131	289	75.3
สูงกว่าปริญญาตรี	19	48	67	17.4
รวม	192	192	384	100.0

ตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ญี่ปุ่น (คน)	สหรัฐอเมริกา (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000	38	24	62	16.1
15,001-30,000	82	40	122	31.8
30,001-45,000	42	61	103	26.8
45,001-60,000	22	37	59	15.4
มากกว่า 60,000	8	30	38	9.9
รวม	192	192	384	100.0

4.1.6 จำนวนพนักงานในบริษัท

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทที่มีพนักงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา คือ มีพนักงานอยู่ในระหว่าง 101-500 คน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัท

เพศ	ญี่ปุ่น (คน)	สหรัฐอเมริกา (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน	116	28	144	37.5
101-500 คน	56	70	126	32.8
501-1,000 คน	53	45	98	25.5
มากกว่า 1,000 คน	12	49	61	15.9
รวม	192	192	384	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.7 อายุการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมา คือ มากกว่า 5 ปี - 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน

เพศ	ญี่ปุ่น (คน)	สหรัฐอเมริกา (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	64	57	121	31.5
มากกว่า 3-5 ปี	35	65	100	26.1
มากกว่า 5-10 ปี	59	57	116	30.2
10 ปีขึ้นไป	34	13	47	12.2
รวม	192	192	384	100.0

4.1.8 ตำแหน่งงาน

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่ง พนักงานรายเดือน จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมา คือ หัวหน้างาน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

เพศ	ญี่ปุ่น (คน)	สหรัฐอเมริกา (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานรายเดือน	138	144	282	73.5
หัวหน้างาน	41	30	71	18.5
พนักงานรายวัน	4	13	17	4.4
ลูกจ้างชั่วคราว	9	5	14	3.6
รวม	192	192	384	100.0

4.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ผลการศึกษาในเรื่องระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น สรุปได้ดังนี้

4.2.1 ด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน

จากการศึกษา พบว่า ด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ การได้รับ โบนัสประจำปี ระดับความพึงพอใจมาก คือ การได้รับเงินปันผลประจำปี ความพึงพอใจปานกลาง คือ การได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงและการรับได้รับค่าอาหารตามลำดับ เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 ระดับความพึงพอใจด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การได้รับ โบนัสประจำปี	83 (43.2)	77 (40.1)	32 (16.7)	-	-	192 (100.0)	4.27	มากที่สุด
การได้รับเงินปันผลประจำปี	38 (19.8)	68 (35.4)	69 (35.9)	17 (8.9)	-	192 (100.0)	3.66	มาก
การได้รับค่าเบี้ยเลี้ยง	10 (5.2)	41 (21.4)	90 (46.9)	46 (24.0)	5 (2.6)	192 (100.0)	3.03	ปานกลาง
การได้รับค่าอาหาร	6 (3.1)	37 (19.3)	93 (48.4)	51 (26.6)	5 (2.6)	192 (100.0)	2.94	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย	34.3 (17.9)	55.7 (29.0)	71 (37.0)	28.5 (14.8)	2.5 (1.3)	192 (100.0)	3.47	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละ

4.2.2 ด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ

จากการศึกษา พบว่า ด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปานกลาง คือ การได้รับเงินสนับสนุนในการตัดชุดฟอร์ม และการได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพบิดา มารดาหรือตนเอง ความพึงพอใจน้อย คือ การได้เงินค่าเดินทางรวมทั้งค่าน้ำมัน กรณีนำรถส่วนตัว ไปใช้ในการเดินทาง และ เงินกู้พนักงาน ตามลำดับ เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 ระดับความพึงพอใจด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ด้านเงินช่วยสนับสนุน ด้านอื่น ๆ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ พึง พอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การได้รับเงินสนับสนุน ในการตัดชุดฟอร์ม	9 (4.7)	59 (30.7)	92 (47.9)	26 (13.5)	6 (3.1)	192 (100.0)	3.20	ปาน กลาง
การได้รับเงินช่วยเหลือ ค่าทำศพบิดา มารดา หรือตนเอง	-	40 (20.8)	100 (52.1)	35 (18.2)	17 (8.9)	192 (100.0)	2.85	ปาน กลาง
การได้รับเงินค่าเดินทาง รวมทั้งค่าน้ำมัน กรณีนำ รถส่วนตัวไปใช้ในการ เดินทาง	4 (2.1)	46 (24)	60 (31.2)	29 (15.1)	53 (27.6)	192 (100.0)	2.58	น้อย
เงินกู้พนักงาน	-	12 (6.2)	55 (28.6)	44 (22.9)	81 (42.2)	192 (100.0)	1.99	น้อย
รวมค่าเฉลี่ย	3.3 (1.7)	39.2 (20.4)	76.8 (40.0)	33.4 (17.4)	39.3 (20.5)	192 (100.0)	2.66	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละ

4.2.3 ด้านสิทธิการลา

จากการศึกษา พบว่า ด้านสิทธิการลา กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจมาก คือ จำนวนวันลาป่วยตามที่บริษัทกำหนด ความพึงพอใจปานกลาง คือ จำนวนวันลาพักร้อนตามที่บริษัทกำหนด จำนวนวันลาคลอดตามที่บริษัทกำหนด และจำนวนวันลาพักผ่อนตามที่บริษัทกำหนด ตามลำดับ เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านสิทธิการลา พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (ตารางที่ 4.11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ระดับความพึงพอใจด้านสิทธิการลาของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ด้านสิทธิการลา	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
จำนวนวันลาป่วยตามที่บริษัทกำหนด	15 (7.8)	81 (42.2)	79 (41.1)	15 (7.8)	2 (1.0)	192 (100.0)	3.48	มาก
จำนวนวันลาพักร้อนตามที่บริษัทกำหนด	18 (9.4)	65 (33.9)	77 (40.1)	23 (12.0)	9 (4.7)	192 (100.0)	3.31	ปานกลาง
จำนวนวันลาคลอดตามที่บริษัทกำหนด	9 (4.7)	78 (40.6)	85 (44.3)	3 (1.6)	17 (8.9)	192 (100.0)	3.31	ปานกลาง
จำนวนวันลากิจตามที่บริษัทกำหนด	12 (6.2)	71 (37.0)	75 (39.1)	29 (15.1)	5 (2.6)	192 (100.0)	3.29	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย	13.5 (7.0)	73.8 (38.5)	79 (41.1)	17.5 (9.1)	8.2 (4.3)	192 (100.0)	3.35	ปานกลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.12 ระดับความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การจัดหาชุดฟอร์มให้พนักงาน	27 (14.1)	63 (32.8)	70 (36.5)	17 (8.9)	15 (7.8)	192 (100.0)	3.36	ปานกลาง
การจัดรถรับ-ส่งพนักงาน	28 (14.6)	42 (21.9)	65 (33.9)	27 (14.1)	30 (15.6)	250 (100.0)	3.06	ปานกลาง
การให้บ้านพักพนักงาน	13 (6.8)	22 (11.5)	49 (25.5)	63 (32.8)	45 (23.4)	192 (100.0)	2.45	น้อย
รวมค่าเฉลี่ย	22.7 (11.8)	42.3 (22.1)	61.3 (31.9)	35.7 (18.6)	30 (15.6)	192 (100.0)	2.96	ปานกลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

จากการศึกษา พบว่า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ การจัดหาชุดฟอร์มให้พนักงาน และการจัดรถ รับ-ส่ง พนักงาน ความพึงพอใจน้อย คือ การให้บ้านพักพนักงาน ตามลำดับ เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 (ตารางที่ 4.12)

4.2.5 ด้านความมั่นคง

จากการศึกษา พบว่า ด้านความมั่นคง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจมาก คือ การจัดทำประกันสุขภาพให้กับพนักงาน ความพึงพอใจปานกลาง คือ การจัดทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน เงินทดแทนในกรณีเกษียณอายุ การจัดหากองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมถึงเวลาได้ถอน และเงินทดแทนในกรณีบริษัทเลิกจ้าง ตามลำดับ เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านความมั่นคงพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ด้านความมั่นคง	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การจัดทำประกันสุขภาพให้กับพนักงาน	24 (12.5)	70 (36.9)	80 (41.7)	16 (8.3)	2 (1.0)	192 (100.0)	3.51	มาก
การจัดทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน	17 (8.9)	69 (35.9)	74 (38.5)	26 (13.5)	6 (3.1)	192 (100.0)	3.34	ปานกลาง
เงินทดแทนในกรณีเกษียณอายุ	16 (8.3)	59 (30.7)	74 (38.5)	39 (20.3)	4 (2.1)	192 (100.0)	3.23	ปานกลาง
การจัดหากองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมถึงเวลาได้ถอน	3 (1.6)	55 (28.6)	57 (29.7)	66 (34.4)	11 (5.7)	192 (100.0)	2.86	ปานกลาง
เงินทดแทนในกรณีบริษัทเลิกจ้าง	11 (5.7)	24 (12.5)	96 (50.0)	44 (22.9)	17 (8.9)	192 (100.0)	2.83	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย	14.2 (7.4)	55.4 (28.8)	76.2 (39.7)	38.2 (19.9)	8 (4.2)	192 (100.0)	3.15	ปานกลาง

เอกสารหมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.6 ด้านการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า ด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจมาก คือ การดูงานทั้งในและต่างประเทศ ความพึงพอใจปานกลาง คือ การจัดการฝึกอบรม และการให้การสนับสนุนด้านการศึกษา ตามลำดับ เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 ระดับความพึงพอใจด้านการศึกษาของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ด้านการศึกษา	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การดูงานทั้งในและต่างประเทศ	17 (8.9)	75 (39.1)	76 (39.6)	24 (12.5)	-	192 (100.0)	3.44	มาก
การจัดการฝึกอบรม	24 (12.5)	77 (40.1)	33 (17.2)	56 (29.2)	2 (1.0)	192 (100.0)	3.34	ปานกลาง
การให้การสนับสนุนด้านการศึกษา	9 (4.7)	59 (30.7)	62 (32.3)	62 (32.3)	-	192 (100.0)	3.08	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย	16.7 (8.7)	70.3 (36.6)	57 (29.7)	47.3 (24.6)	0.7 (0.4)	192 (100.0)	3.29	ปานกลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละ

4.2.7 ด้านกิจกรรมนันทนาการ

จากการศึกษา พบว่า ด้านกิจกรรมนันทนาการ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ การจัดกิจกรรมประจำปีเช่นงานเลี้ยงหรืองานแข่งกีฬา ความพึงพอใจน้อย คือ การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ และการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวันเกิดของพนักงาน ตามลำดับ เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านกิจกรรมนันทนาการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 ระดับความพึงพอใจด้านกิจกรรมนันทนาการของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ด้านกิจกรรม นันทนาการ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การจัดกิจกรรมประจำปี เช่นงานเลี้ยงหรืองาน แข่งกีฬา	5 (2.6)	41 (21.4)	93 (48.4)	48 (25.0)	5 (2.6)	192 (100.0)	2.96	ปานกลาง
การจัดกิจกรรมนอก สถานที่	-	40 (20.8)	54 (28.1)	61 (31.8)	37 (19.3)	192 (100.0)	2.51	น้อย
การจัดกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับวันเกิดของ พนักงาน	-	15 (7.8)	36 (18.8)	75 (39.1)	66 (34.5)	192 (100.0)	2.00	น้อย
รวมค่าเฉลี่ย	1.7 (0.9)	32 (16.6)	61 (31.8)	61.3 (31.9)	36 (18.8)	192 (100.0)	2.49	น้อย

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละ

4.3 ความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

ผลการศึกษาในเรื่องระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกาสรุปได้ดังนี้

4.3.1 ด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน

จากการศึกษา พบว่า ด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ การได้รับเงินปันผลประจำปี ความพึงพอใจมาก คือ การได้รับโบนัสประจำปี ความพึงพอใจปานกลาง คือ การรับได้รับค่าเบี่ยเลี้ยง และการได้รับค่าอาหาร ตามลำดับ เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (ตารางที่ 4.16)

4.3.2 ด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ

จากการศึกษา พบว่า ด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ เงินกู้พนักงาน รองลงมาได้แก่ การได้เงินค่าเดินทางรวมทั้งค่าน้ำมัน กรณีนำรถเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนตัวไปใช้ในการเดินทาง การได้รับเงินสนับสนุนในการตัดชุดฟอร์ม การได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพบิดา มารดาหรือตนเอง ตามลำดับ เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.16 ระดับความพึงพอใจด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

ด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การได้รับเงินปันผลประจำปี	88 (45.8)	64 (33.3)	32 (16.7)	8 (4.2)	-	192 (100.0)	4.21	มากที่สุด
การได้รับโบนัสประจำปี	60 (31.2)	83 (43.2)	39 (20.3)	10 (5.2)	-	192 (100.0)	4.01	มาก
การได้รับค่าเบี่ยเลี้ยง	16 (8.3)	56 (29.2)	66 (34.4)	43 (22.4)	11 (5.7)	192 (100.0)	3.12	ปานกลาง
การได้รับค่าอาหาร	9 (4.7)	55 (28.6)	70 (36.5)	43 (22.4)	15 (7.8)	192 (100.0)	3.00	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย	43.3 (22.6)	64.5 (33.6)	51.7 (26.9)	26.0 (13.5)	6.5 (3.4)	192 (100.0)	3.58	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละ

4.3.3 ด้านสิทธิการลา

จากการศึกษา พบว่า ด้านสิทธิการลา กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจมาก คือ จำนวนวันลาพักผ่อนตามที่บริษัทกำหนด รองลงมาได้แก่ จำนวนวันลากิจตามที่บริษัทกำหนด และจำนวนวันลาป่วยตามที่บริษัทกำหนด ตามลำดับ ความพึงพอใจปานกลาง คือ จำนวนวันลาคลอดตามที่บริษัทกำหนด เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านสิทธิการลา พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (ตารางที่ 4.18)

4.3.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

จากการศึกษา พบว่า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจมาก เอกสารคือ การจัดรถ รับ-ส่ง พนักงาน ความพึงพอใจปานกลาง คือ การจัดหาชุดฟอร์มให้พนักงาน และค่าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การให้บ้านพักพนักงาน ตามลำดับ เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.17 ระดับความพึงพอใจด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ ของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

ด้านเงินช่วยสนับสนุน ด้านอื่น ๆ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่า เฉลี่ย	ระดับ ความ พึง พอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เงินกู้พนักงาน	-	69 (35.9)	70 (36.5)	32 (16.7)	21 (10.9)	192 (100.0)	2.97	ปาน กลาง
การได้รับเงินค่าเดินทาง รวมทั้งค่าน้ำมัน กรณีนำ รถส่วนตัวไปใช้ในการ เดินทาง	19 (9.9)	53 (27.6)	54 (28.1)	33 (17.2)	33 (17.2)	192 (100.0)	2.96	ปาน กลาง
การได้รับเงินสนับสนุน ในการตัดชุดฟอร์ม	14 (7.3)	32 (16.7)	97 (50.5)	23 (12.0)	26 (13.5)	192 (100.0)	2.92	ปาน กลาง
การได้รับเงินช่วยเหลือ ค่าทำศพบิดา มารดา หรือตนเอง	3 (1.6)	37 (19.3)	105 (54.7)	33 (17.2)	14 (7.3)	192 (100.0)	2.91	ปาน กลาง
รวมค่าเฉลี่ย	9 (4.7)	47.7 (24.9)	81.5 (42.4)	30.3 (15.8)	23.5 (12.2)	192 (100.0)	2.94	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละ

4.3.5 ด้านความมั่นคง

จากการศึกษา พบว่า ด้านความมั่นคง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจมาก คือ การจัดหากองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมถึงเวลาได้ถอน รองลงมาได้แก่ เงินทดแทนในกรณีบริษัทเลิกจ้าง และการจัดทำประกันสุขภาพให้กับพนักงาน ตามลำดับ ความพึงพอใจปานกลาง คือ การจัดทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน และเงินทดแทนในกรณีเกษียณอายุ ตามลำดับ เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านความมั่นคงพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.18 ระดับความพึงพอใจด้านสิทธิการลาของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

ด้านสิทธิการลา	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
จำนวนวันลาพักร้อนตามที่บริษัทกำหนด	65 (33.9)	74 (38.5)	53 (27.6)	-	-	192 (100.0)	4.06	มาก
จำนวนวันลาปฏิบัติงานตามที่บริษัทกำหนด	27 (14.1)	81 (42.2)	72 (35.7)	12 (6.2)	-	192 (100.0)	3.64	มาก
จำนวนวันลาป่วยตามที่บริษัทกำหนด	25 (13.0)	69 (35.9)	98 (51.0)	-	-	192 (100.0)	3.62	มาก
จำนวนวันลาคลอดตามที่บริษัทกำหนด	24 (12.5)	63 (32.8)	61 (31.8)	23 (12.0)	21 (10.9)	192 (100.0)	3.24	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย	35.3 (18.4)	71.7 (37.4)	71 (36.9)	8.7 (4.6)	5.3 (2.7)	192 (100.0)	3.64	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.19 ระดับความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การจัดรถ รับ-ส่งพนักงาน	19 (9.9)	72 (37.5)	72 (37.5)	29 (15.1)	-	192 (100.0)	3.42	มาก
การจัดหาชุดฟอร์มให้พนักงาน	22 (11.5)	71 (37.0)	62 (32.3)	23 (12.0)	14 (7.3)	192 (100.0)	3.33	ปานกลาง
การให้บ้านพักพนักงาน	-	45 (23.4)	62 (32.3)	50 (26.0)	35 (18.2)	192 (100.0)	2.61	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย	13.7 (7.1)	62.7 (32.7)	65.3 (34.0)	34 (17.7)	16.3 (8.5)	192 (100.0)	3.12	ปานกลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.6 ด้านการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า ด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ การจัดการฝึกอบรม รองลงมาได้แก่ การดูงานทั้งในและต่างประเทศ และการให้การสนับสนุนด้านการศึกษา ตามลำดับ เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านสิ่งการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.20 ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

ด้านความมั่นคง	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การจัดหากองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมถึงเวลาได้ถอน	25 (13.0)	108 (56.2)	50 (26.0)	9 (4.7)	-	192 (100.0)	3.78	มาก
เงินทดแทนในกรณีบริษัทเลิกจ้าง	20 (10.4)	86 (44.8)	82 (42.7)	4 (2.1)	-	192 (100.0)	3.64	มาก
การจัดทำประกันสุขภาพให้กับพนักงาน	19 (9.9)	85 (44.3)	85 (44.3)	-	3 (1.6)	192 (100.0)	3.61	มาก
การจัดทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน	21 (10.9)	56 (29.2)	77 (40.1)	31 (16.1)	7 (3.6)	192 (100.0)	3.28	ปานกลาง
เงินทดแทนในกรณีเกษียณอายุ	6 (3.1)	55 (28.6)	100 (52.1)	22 (11.5)	9 (4.7)	192 (100.0)	3.14	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย	18.2 (9.5)	78 (40.6)	78.8 (41.0)	13.2 (6.9)	3.8 (2.0)	192 (100.0)	3.49	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละ

4.3.7 ด้านกิจกรรมนันทนาการ

จากการศึกษา พบว่า ด้านกิจกรรมนันทนาการ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ การจัดกิจกรรมประจำปีเช่นงานเลี้ยงหรืองานแข่งกีฬา ความพึงพอใจน้อย คือ การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ และการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวันเกิดของพนักงาน ตามลำดับ เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมด้านกิจกรรมนันทนาการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 (ตารางที่ 4.22) งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 ระดับความพึงพอใจด้านการศึกษของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

ด้านการศึกษา	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การจัดการฝึกอบรม	21 (10.9)	60 (31.2)	83 (43.2)	25 (13.0)	3 (1.6)	192 (100.0)	3.37	ปานกลาง
การดำเนินงานทั้งในและต่างประเทศ	10 (5.2)	43 (22.4)	85 (44.3)	47 (24.5)	7 (3.6)	192 (100.0)	3.01	ปานกลาง
การให้การสนับสนุนด้านการศึกษา	-	37 (19.3)	111 (57.8)	40 (20.8)	4 (2.1)	192 (100.0)	2.94	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย	10.3 (5.4)	46.7 (24.3)	93 (48.5)	37.3 (19.4)	4.7 (2.4)	192 (100.0)	3.11	ปานกลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.22 ระดับความพึงพอใจด้านกิจกรรมนันทนาการของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

ด้านกิจกรรมนันทนาการ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การจัดกิจกรรมประจำปี เช่นงานเลี้ยงหรืองานแข่งกีฬา	5 (2.6)	46 (24.0)	85 (44.3)	50 (26.0)	6 (3.1)	192 (100.0)	2.97	ปานกลาง
การจัดกิจกรรมนอกสถานที่	6 (3.1)	24 (12.5)	65 (33.9)	68 (35.4)	29 (15.1)	192 (100.0)	2.53	น้อย
การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวันเกิดของพนักงาน	5 (2.6)	24 (12.5)	56 (29.2)	54 (28.1)	53 (27.6)	192 (100.0)	2.34	น้อย
รวมค่าเฉลี่ย	5.4 (2.8)	31.3 (16.3)	68.7 (35.8)	57.3 (29.8)	29.3 (15.3)	192 (100.0)	2.62	ปานกลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าร้อยละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 ทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

ใช้ค่าสถิติแมนวิทนียูเทสต์ (Mann-Whitney U Test) ในการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คำนวณค่า Mann-Whitney U Test จากค่าระดับความพึงพอใจ

ทางผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกามีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกามีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือสนับสนุนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกามีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสิทธิการลาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกามีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกามีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกามีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกามีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านกิจกรรมนันทนาการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1-7 ใช้สถิติทดสอบ Mann-Whitney U Test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

ผลการศึกษาในเรื่องทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา สรุปได้ดังนี้

4.4.1 ด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน

จากตารางที่ 4.23 ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในรายได้พิเศษ อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน มีความแตกต่างกัน โดยที่พนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีระดับความพึงพอใจมากกว่าบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกาในเรื่อง การได้รับโบนัสประจำปี และพนักงานบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกามีระดับความพึงพอใจมากกว่าบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเรื่อง การได้รับเงินปันผลประจำปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

ด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	SD	Mann-Whitney	Asymp. Sig.
การได้รับ โบนัสประจำปี	4.14	0.803	1.551E4	0.004*
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	4.27	0.729		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	4.01	0.853		
การได้รับเงินปันผลประจำปี	3.93	0.922	12244	0.000*
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.66	0.895		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	4.21	0.867		
การได้รับค่าเบี่ยเลี้ยง	3.07	0.959	1.726E4	0.257
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.03	0.877		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.12	1.034		
การได้รับค่าอาหาร	2.97	0.922	1.743E4	0.328
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	2.94	0.829		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.00	1.008		

4.4.2 ด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ

จากตารางที่ 4.24 ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ มีความแตกต่างกัน โดยที่พนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีระดับความพึงพอใจมากกว่าบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกาในเรื่อง การได้รับเงินสนับสนุนในการตัดชุดฟอร์ม และพนักงานบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกามีระดับความพึงพอใจมากกว่าบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเรื่อง การได้รับเงินค่าเดินทางรวมทั้งค่าน้ำมัน กรณีนำรถส่วนตัวไปใช้ในการเดินทาง และด้านเงินกู้พนักงาน

4.4.3 ด้านสิทธิการลา

จากตารางที่ 4.25 ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในด้านสิทธิการลาของพนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกามีความแตกต่างกันในเรื่อง จำนวนวันลาพักผ่อนตามที่บริษัทกำหนด และจำนวนวันลาปฏิบัติงานตามที่บริษัทกำหนด โดยที่พนักงานบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกามีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นทั้งสองด้าน

ตารางที่ 4.24 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

ด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ	ค่าเฉลี่ย	SD	Mann-Whitney	Asymp. Sig.
การได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพบิดา มารดา หรือตนเอง	2.88	0.848	1.796E4	0.632
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	2.85	0.852		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	2.91	0.845		
การได้รับเงินสนับสนุนในการตัดชุดฟอร์ม	3.06	0.967	1.562E4	0.005*
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.20	0.847		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	2.92	1.058		
การได้รับเงินค่าเดินทางรวมทั้งค่าน้ำมัน กรณีนำรถส่วนตัวไปใช้ในการเดินทาง	2.77	1.227	1.536E4	0.004*
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	2.58	1.186		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	2.96	1.240		
ด้านเงินกู้พนักงาน	2.48	1.098	9.208E3	0.000*
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	1.99	0.981		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	2.97	0.984		

4.4.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

จากตารางที่ 4.26 ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีความแตกต่างกันในเรื่อง การจัดรถ รับ-ส่ง พนักงาน โดยที่พนักงานบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกามีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

4.4.5 ด้านความมั่นคง

จากตารางที่ 4.27 ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในด้านความมั่นคง มีความแตกต่างกันในเรื่อง การจัดหากองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมถึงเวลาได้ถอน และเงินทดแทนในกรณีบริษัทเลิกจ้าง โดยที่พนักงานบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกามีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นทั้งสองด้าน

ตารางที่ 4.25 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านสิทธิการลาของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา

ด้านสิทธิการลา	ค่าเฉลี่ย	SD	Mann-Whitney	Asymp. Sig.
จำนวนวันลาพักผ่อนตามที่บริษัทกำหนด	3.69	0.954	1.076E4	0.000*
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.31	0.963		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	4.06	0.784		
จำนวนวันลาอีกตามที่บริษัทกำหนด	3.47	0.863	1.476E4	0.000*
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.29	0.891		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.64	0.800		
จำนวนวันลาป่วยตามที่บริษัทกำหนด	3.55	0.753	1.730E4	0.255
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.48	0.792		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.62	0.706		
จำนวนวันลาคลอดตามที่บริษัทกำหนด	3.27	1.050	1.799E4	0.666
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.31	0.935		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.24	1.155		

ตารางที่ 4.26 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ค่าเฉลี่ย	SD	Mann-Whitney	Asymp. Sig.
การจัดรถ รับ-ส่ง พนักงาน	3.24	1.091	1.548E4	0.005*
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.06	1.254		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.42	0.865		
การจัดหาชุดฟอร์มให้พนักงาน	3.35	1.071	1.820E4	0.827
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.36	1.079		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.33	1.065		
การให้บ้านพักพนักงาน	2.53	1.105	1.648E4	0.063
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	2.45	1.166		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	2.61	1.038		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.6 ด้านการศึกษา

จากตารางที่ 4.28 ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในด้านการศึกษามีความแตกต่างกันในเรื่อง การดูงานทั้งในและต่างประเทศ โดยที่พนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

ตารางที่ 4.27 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

ด้านความมั่นคง	ค่าเฉลี่ย	SD	Mann-Whitney	Asymp. Sig.
การจัดทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน	3.31	0.956	17644.5	0.445
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.34	0.929		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.28	0.982		
การจัดทำประกันสุขภาพให้กับพนักงาน	3.56	0.796	1.721E4	0.222
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.51	0.856		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.61	0.730		
การจัดหากองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมถึงเวลาไถ่ถอน	3.32	0.963	8988.5	0.000*
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	2.86	0.952		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.78	0.729		
เงินทดแทนในกรณีเกษียณอายุ	3.18	0.888	1.770E4	0.470
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.23	0.938		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.14	0.835		
เงินทดแทนในกรณีบริษัทเลิกจ้าง	3.23	0.927	9.506E3	0.000*
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	2.83	0.956		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.64	0.696		

4.4.7 ด้านกิจกรรมนันทนาการ

จากตารางที่ 4.29 ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในด้านการกิจกรรมนันทนาการ มีความแตกต่างกันในเรื่อง การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวันเกิดของพนักงาน โดยที่พนักงานบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกามีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ตารางที่ 4.28 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านการศึกษาของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

ด้านการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	SD	Mann-Whitney	Asymp. Sig.
การให้การสนับสนุนด้านการศึกษา	3.01	0.808	1.724E4	0.242
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.08	0.903		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	2.94	0.695		
การดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.23	0.893	13581.5	0.000*
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.44	0.823		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.01	0.909		
การจัดการฝึกอบรม	3.35	0.983	1.838E4	0.958
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	3.34	1.061		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	3.37	0.900		

ตารางที่ 4.29 ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในด้านกิจกรรมนันทนาการของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา

ด้านกิจกรรมนันทนาการ	ค่าเฉลี่ย	SD	Mann-Whitney	Asymp. Sig.
การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวันเกิดของพนักงาน	2.17	1.023	1.523E4	0.002*
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	2.00	0.921		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	2.34	1.091		
การจัดกิจกรรมประจำปีเช่นงานเลี้ยง หรืองานแข่งกีฬา	2.97	0.837	18335	0.924
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	2.96	0.821		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	2.97	0.856		
การจัดกิจกรรมนอกสถานที่	2.52	1.012	1.833E4	0.924
- บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น	2.51	1.028		
- บริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา	2.53	0.997		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติเปรียบเทียบระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยการใช้แบบสอบถามสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา เป็นจำนวน 384 คน จากพื้นที่จำนวน 4 กลุ่มพื้นที่ มีทั้งสิ้น 4 เขต ดังนี้ 1. เขตบางรัก 2. เขตห้วยขวาง 3. เขตยานนาวา 4. เขตราชบุรีบูรณะ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีจำนวนพนักงานในบริษัทน้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือน

ผลการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการข้ามชาติญี่ปุ่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากในด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ระดับปานกลางในด้านเงินช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ด้านสิทธิการลา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา และระดับน้อยในด้านกิจกรรมนันทนาการ สำหรับผลการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการข้ามชาติสหรัฐอเมริกา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากในด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ด้านสิทธิการลา ด้านความมั่นคง และระดับปานกลางในด้านเงินช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการศึกษา ด้านกิจกรรมนันทนาการ

ผลการศึกษาการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนในเรื่องการได้รับโบนัสประจำปีและการได้รับเงินปันผลประจำปี ด้านเงินช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ในเรื่องการได้รับเงินสนับสนุนในการตัดชุดฟอร์ม การได้รับเงินค่าเดินทาง รวมทั้งค่าน้ำมันกรณีนำรถส่วนตัวไปใช้ในการเดินทาง และเงินกู้พนักงาน ด้านสิทธิการลาในเรื่องจำนวนวันลาพักร้อนตามที่บริษัทกำหนดและจำนวนวันลาติดตามที่บริษัทกำหนด ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องการจัดรถ รับ-ส่ง พนักงาน ด้านความมั่นคงในเรื่องการจัดหากองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมถึงเวลาไถ่ถอนและเงินทดแทนในกรณีบริษัทเลิกจ้าง ด้านการศึกษาในเรื่องการดูงานทั้งในและต่างประเทศ ด้านกิจกรรมนันทนาการในเรื่องการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวันเกิดของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษา ถึงแม้ว่าพนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางในด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ แต่พิจารณาในเรื่องการได้รับเงินค่าเดินทางรวมทั้งค่าน้ำมัน กรณีนำรถส่วนตัวไปใช้ในการเดินทาง และเงินกู้พนักงาน ยังมีความพึงพอใจในแต่ละด้านอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นผู้บริหารบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นควรพิจารณาโยบายการเบิกจ่ายค่าเดินทางรวมทั้งนโยบายการปล่อยเงินกู้ให้พนักงาน ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานทราบถึงสิทธิและเงื่อนไข ส่งผลให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้มากขึ้น นอกจากนี้ในด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่น ๆ แล้ว ผู้บริหารบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นก็ควรใส่ใจในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในส่วนของการให้บ้านพักพนักงาน ควรพิจารณาในเรื่องการให้บ้านพักพนักงาน โดยอาจจะพิจารณาจ่ายเป็นค่าเช่าชดเชยทดแทน หรือจัดเส้นทางรถ รับ-ส่ง พนักงานให้มีเส้นทางครอบคลุมเพื่อให้พนักงานมีความสะดวกในการรับบริการมากขึ้น ส่งผลให้บริษัทสามารถประหยัดงบในการให้บ้านพักพนักงานได้

2. จากผลการศึกษาพิจารณาโดยรวมพบว่าพนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา มีความพึงพอใจระดับปานกลางในด้านกิจกรรมนันทนาการ แต่พิจารณาในเรื่องการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวันเกิดของพนักงาน และการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ ยังมีความพึงพอใจแต่ละด้านอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นบริษัทข้ามชาติทั้งสองควรมีการสนับสนุนในเรื่องการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวันเกิดของพนักงาน หรือเพิ่มวาระในการให้ของขวัญเฉพาะกิจ รวมทั้งการจัดสรรเวลา เพื่อให้พนักงานสามารถจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อเป็นการคลายเครียดโดยไม่กระทบกับเวลางาน โดยที่ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ผลประโยชน์โดยรวมจะทำให้พนักงานมีความใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน

3. สวัสดิการในด้านรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน แม้ว่าบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นจะเหนือกว่าบริษัทสหรัฐอเมริกาในเรื่องการได้รับโบนัสประจำปี และบริษัทสหรัฐอเมริกาเหนือกว่าบริษัทญี่ปุ่นในเรื่องการได้รับเงินปันผลประจำปี โดยที่มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผลการศึกษานี้แสดงว่ารายได้ที่แปรสภาพเป็นรูปตัวเงินได้ง่ายสามารถสร้างความพึงพอใจให้พนักงานได้มากที่สุด ดังนั้นบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาคควรมีการพิจารณาให้รอบคอบสำหรับสวัสดิการในด้านนี้ โดยเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่แท้จริงของบริษัท เน้นการทำความเข้าใจกับพนักงานทุกระดับขององค์กร เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงาน

ทั้งนี้ยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ผลที่พนักงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพจะทำให้บริษัทมีพลังในการขับเคลื่อนธุรกิจและเจริญเติบโต ในทางกลับกันถ้าในกรณีผู้บริหารพิจารณาสวัสดิการในด้านนี้ไม่รอบคอบ จะทำให้พนักงานสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างแต่ละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัทได้อย่างชัดเจนซึ่งส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในสวัสดิการด้านนี้ได้

4. จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าทั้งสองบริษัทข้ามชาติมีความแตกต่างในสวัสดิการบางด้าน ดังนั้นอาจจะเปิดกว้างให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทในรูปแบบการทำกิจกรรมกลุ่มหรือผ่านผู้รับความคิดเห็น เพื่อจะได้รับรู้ความคิดเห็นของพนักงานและนำไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงเสนอให้ควรจะศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ นอกเหนือจากเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติในเขตเมืองใหญ่ ๆ ซึ่งมีการเจริญเติบโตด้วยการลงทุนของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา เช่น ในเขตอุตสาหกรรมตามจังหวัดต่าง ๆ เพื่อโอกาสที่จะรับข้อมูลที่หลากหลายไว้ใช้ในการตัดสินใจ และศึกษาเพิ่มมากขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาเท่านั้น จึงเสนอให้ควรจะศึกษาสวัสดิการบริษัทข้ามชาติอื่น ๆ เปรียบเทียบกับบริษัทไทย เพื่อที่จะเป็นปรับปรุงสวัสดิการของบริษัทไทยแก้ไขในจุดที่แตกต่าง และจงใจให้คนไทยมาทำงานในบริษัทไทย

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2550. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยรูปแบบการ
จัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานวิจัย
กฎหมายและแรงงาน บริษัทเอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2552. สวัสดิการแรงงาน. [online]. เข้าได้ถึงจาก :
<http://www.labour.go.th/welfare/index.html>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่7.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- ขุนทอง อินทร์ไทย. 2533. วัฒนธรรมทางธุรกิจของญี่ปุ่น. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์รวมทรรศน์.
- ชาลิน นานา. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจ ในการสื่อสารและ
การทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ: เปรียบเทียบระหว่างญี่ปุ่นและอเมริกัน.
วิทยานิพนธ์รัฐนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ปริยาพร. 2547. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร :
ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ครุณี พร้อมทวีสิทธิ์. 2545. ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ
ต่อสวัสดิการที่ได้รับ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2546. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพมหานคร :
พิมพ์อักษร.
- ธนุ กุลชล. 2523. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง “มนุษย์พฤติกรรมและการเรียนรู้ในการ
ฝึกอบรม.” ใน การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธารกมล อุปแก้ว. 2544. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท
สยามสหบริการ จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษ
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคนและฝึกอบรม. เรื่องที่ผู้จัดโครงการฝึกอบรมควรรู้. [online]. เข้าได้
ถึงจาก : <http://www.tu.ac.th/org/ofrefector/person/train/handbook/training.html>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ประชุม รอดประเสริฐ. 2528. การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประทีน ไกรสร โกวทิย์. 2541. ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่างๆในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2551. การพัฒนาทุนมนุษย์ กลไกการขับเคลื่อนขององค์กร. [online]. เข้าได้ถึงจาก : <http://www.pmat.or.th/index.php/component/content/article/86-hr/284-human-capital-development-the-driving-forces-of-the-organization>.
- มงคล เทียนประเทืองชัย. 2551. การจัดสวัสดิการแรงงานของไทย กรณีศึกษากองทุนเงินทดแทนกองทุนประกันสังคมและกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง. งานวิจัยนิสิตศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- ยุทธ ไภยวรรณ. 2546. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ยุทธ ไภยวรรณ. 2550. การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย2. พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสารจำกัด
- วัลลา หาญวิทยานุกูล. 2546. ความพึงพอใจต่อการสวัสดิการบริษัทดีเอชแอลอินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษาด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลัดดา อารีกสถิตย์วงศ์. 2535. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบรรษัทข้ามชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภชาญ อรัญสุวรรณ. 2542. ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2532. การบริหารงานแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมิต สัจฉกร. 2529. "การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงาน." วารสารการบริหารคน. 5 : 61

- สุกัญญา บุญประกอบชัย. 2549. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทเทปอสาส์น จำกัด. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริอร วิชาวุธ. 2544. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี เพชรสุค. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.
- Decotiis, T.A. and T.P. Summers. 1987. **A Path Analysis of Model of The Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Human Relations.** 40(Feb 1987) : 445-447
- Gilmer, V.H.B. 1996. **Industrial Psychology.** New York : Mcgrew-Hill Book Company.
- Herzberg, Frederick. Mausner, Bamard. And Syderman, Barabra. 1959. **The Motivation to Work.** New York : John Wiley & Son, inc.
- Maslow, A.H. 1994. **Motivation and Personality.** New York : Dowden Hutchison & Press Inc.
- Maynard, W.Shelly. 1975. **Responding to School Change.** Pennsylvania : Harper & Brothers.
- Walton, R.E. 1973. **Criteria for Quality of Working Life.** New York : Sloan Management Review



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถาม

การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติเปรียบเทียบระหว่างญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกาในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอิสระของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจเกษตร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ
ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยจะนำข้อมูลของท่านไปใช้ประโยชน์สำหรับงานวิจัยนี้เท่านั้น เพื่อ
เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการ และผลการศึกษานี้ยังเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่
ต้องการข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจเข้าทำงานในแต่ละบริษัทสำหรับบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและ
สหรัฐอเมริกา

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมายกากบาท (X) เพื่อเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือใกล้เคียงมากที่สุด

1. ประเภทบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> ญี่ปุ่น	<input type="checkbox"/> สหรัฐอเมริกา
----------------------------------	---------------------------------------
2. จำนวนพนักงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน	<input type="checkbox"/> 101 – 500 คน
<input type="checkbox"/> 501 – 1,000 คน	<input type="checkbox"/> มากกว่า 1,000 คน
3. อายุการทำงานของท่านในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 3 ปี - 5 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 5 - 10 ปี	<input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป
4. ตำแหน่งงาน

<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว	<input type="checkbox"/> พนักงานรายวัน
<input type="checkbox"/> พนักงานรายเดือน	<input type="checkbox"/> หัวหน้างาน
5. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. สถานภาพ

- โสด สมรส

7. อายุ

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 26-35 ปี
 36-45 ปี 46-55 ปี
 มากกว่า 55 ปีขึ้นไป

8. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 15,001-30,000
 30,001-45,000 45,001- 60,000
 มากกว่า 60,000

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจที่ผู้ตอบคำถามมีต่อบริษัทของตนเอง โปรดทำเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ เพื่อเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิด และทัศนคติของท่าน มากที่สุดเพียง 1 ช่อง กรุณาตอบทุกหัวข้อย่อย

- พพอใจมากที่สุด
- พพอใจมาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ด้านรายได้พิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน					
- การได้รับโบนัสประจำปี					
- การได้รับเงินปันผลจากผลประกอบการ นอกเหนือจากโบนัสประจำปี เช่น Profit Sharing, Commission					
- การได้รับค่าเบี่ยงเลี้ยง					
- การได้รับค่าอาหาร					

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความพึงพอใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
- อื่นๆ (โปรดระบุ) _____					
2. ด้านเงินช่วยสนับสนุนด้านอื่นๆ					
- การได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพบิดา มารดา หรือตนเอง					
- การได้รับเงินสนับสนุนในการตัดชุดฟอร์ม					
- การได้รับเงินค่าเดินทาง รวมทั้งค่าน้ำมันกรณีนำรถส่วนตัวไปใช้ในการเดินทาง					
- เงินคู่พนักงาน					
- อื่นๆ (โปรดระบุ) _____					
3. ด้านสิทธิการลา					
- จำนวนวันลาพักร้อนตามที่บริษัทกำหนด					
- จำนวนวันลากิจตามที่บริษัทกำหนด					
- จำนวนวันลาป่วยตามที่บริษัทกำหนด					
- จำนวนวันลาคลอดตามที่บริษัทกำหนด					
- อื่นๆ (โปรดระบุ) _____					
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก					
- การจัดรถ รับ-ส่ง พนักงาน					
- การจัดหาชุดฟอร์มให้พนักงาน					
- การให้บ้านพักพนักงาน					
- อื่นๆ (โปรดระบุ) _____					
5. ด้านความมั่นคง					
- การจัดทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความพึงพอใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
- การจัดทำประกันสุขภาพให้กับพนักงาน					
- การจัดหากองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมถึงเวลาได้ถอน					
- เงินทดแทนในกรณีเกษียณอายุ					
- เงินทดแทนในกรณีบริษัทเลิกจ้าง					
- อื่นๆ (โปรดระบุ)_____					
6. ด้านการศึกษา					
- การให้การสนับสนุนด้านการศึกษา					
- การดูงานทั้งในและต่างประเทศ					
- การจัดการฝึกอบรม					
- อื่นๆ (โปรดระบุ)_____					
7. ด้านกิจกรรมนันทนาการ					
- การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวันเกิดของพนักงาน					
- การจัดกิจกรรมประจำปีเช่นงานเลี้ยงหรืองานแข่งกีฬา					
- การจัดกิจกรรมนอกสถานที่					
- อื่นๆ (โปรดระบุ)_____					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวรุ่งทิวา อินทยะวิเชียร
วันเดือนปีเกิด	11 สิงหาคม พ.ศ. 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	615/212 ลุมพินีวิลล์คอนโด ถนน อ่อนนุช แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2541 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารการตลาด มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2538 – 2541 ตำแหน่ง พนักงานวิจัยตลาด บริษัทสหพัฒนพิบูลจำกัดมหาชน พ.ศ. 2541 – 2543 ตำแหน่ง ครูผู้สอน วิชาจินตคณิต บริษัท ไอ แอม จีเนียส พ.ศ. 2543 – 2550 ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์และ วางแผนการผลิต บริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ต จำกัด พ.ศ. 2550 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การตลาด บริษัท ลีฟง ไทยแลนด์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้