

สภาพการจิตสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

WELFARE PROVISION FOR EFFECTIVE PERFORMANCES  
OF TOA STAFF

แดนไทย ต๊ะวิไชย  
DANTHAI TAWICHAI

วิทยานิพนธ์ชั้นบัณฑิตยสถานแห่งองค์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2547

ISBN 974-9708-74-1

สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

WELFARE PROVISION FOR EFFECTIVE PERFORMANCES  
OF TOA STAFF

แดนไทย ตะวีไชย

DANTHAI TAWICHAI

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2547

ISBN 974-9708-74-1

**WELFARE PROVISION FOR EFFECTIVE PERFORNANCES  
OF TOA STAFF**

**DANTHAI TAWICHAI**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATOIN IN VOCATIONAL ADMINISTRATION  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2004**

**ISBN 974-9708-74-1**

**COPYRIGHT 2004**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

หัวข้อวิทยานิพนธ์

สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ  
ทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

นักศึกษา

นายแดนไทย ต๊ะวิไชย

รหัสประจำตัว

44064124

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีพศึกษา

พ.ศ.

2547

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.ณรงค์ พิมสาร

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ 2) เปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามอายุจริง ประสบการณ์ในการทำงาน และพนักงานสังกัดบริษัทต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 280 คน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นบริษัทดังนี้ บริษัท ทีโอเอเฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 103 คน บริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวน 87 คน บริษัท ทีโอเอ โดฟ เคม อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/for Windows สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยสถิติ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ตามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบด้านเศรษฐกิจและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และผู้ที่อายุเกิน 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์อายุการทำงานเกิน 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นในภาพรวม พนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานทั้ง 2 บริษัท มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวม พนักงาน บริษัท ทีโอเอเคมีคอล อินดัสตรีส์ จำกัด กับบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคมี อินดัสตรีส์ จำกัด

<b>Thesis Title</b>	Welfare Provision for Effective Performances of TOA Staff
<b>Student</b>	Mr. Danthai Tawichai
<b>Student ID.</b>	44064124
<b>Degree</b>	Master of Industrial Education
<b>Programme</b>	Vocational Administration
<b>Year</b>	2004
<b>Thesis Advisor</b>	Dr. Narong Pimsan
<b>Thesis Co- Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Punnee Leekitchwatana

### **ABSTRACT**

The objectives of this research were : (1) to study the welfare provision in TOA groups for effective performances according to opinions of operational staff in TOA group ; and (2) to compare opinions of operational staff on the welfare provision for effective performances classifying by ages, working experiences and attaching companies. Sample were 280 operational staff in TOA groups in Samutprakarn provinces. They were 90 persons in TOA-Doveehem Industries, 87 persons in TOA Chemical Industries and 103 persons in TOA Paint. Questionnaire with 5 rating scales were used for data collection. The data were analysed by the SPSS for Windows with mean Standard Deviation, t-test and F-test.

The research findings were as followings :

1. The welfare provision in TOA groups for effective performance according to opinions of operational staff as a whole was at most level. Concidering each categor ; economic and facility categories were at most levels. Whereas entertainment was at moderate level.
2. Operational staff who were under and above 30 years old of ages had no different opinions as a whole on the welfare provision in TOA groups for effective performances at 0.5 level as well as each category.
3. Operational staff who were under and above 5 years of working experiences had no different opinions as a whole on the welfare provisions in TOA groups for effective performances as well as each category.
4. Operational staff who worked in TOA Chemical Industries had statistical different opinions with those in TOA Dovechem Industries as a whole at 0.5 level and facilities as well.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วย ดี ด้วยความกรุณาของ ดร.ณรงค์ พิมสาร อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการให้คำปรึกษาและนำพร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้ข้อคิด กำลังใจและติดตามผลการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

กราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำข้อคิดอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ จนกระทั่งผู้วิจัยเรียบเรียงได้สมบูรณ์

กราบขอบพระคุณอาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์ ให้คำแนะนำ ความห่วงใย ความเมตตาและกำลังใจสม่ำเสมอ อันเป็นความประทับใจแก่ศิษย์เป็นอย่างยิ่ง

กราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการสอบถามและขอขอบพระคุณพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่อำนวยความสะดวกในด้านการจัดเก็บข้อมูลและให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและสารัตถประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อเป็นความกตัญญูให้กับพระคุณบิดา มารดา อาจารย์และครอบครัว ตลอดจนผู้ให้การสนับสนุนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจต่อผู้วิจัยตลอดมา จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

แดนไทย ตะวีไชย

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	2
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ทีโอเอ.....	6
2.2 ระบบการบริหารกลุ่มบริษัท ทีโอเอ.....	7
2.3 หลักทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ.....	7
2.4 หลักการจัดสวัสดิการและการปฏิบัติการจัดสวัสดิการของกลุ่มบริษัท ทีโอเอ.....	13
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	77
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	77
5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	77
5.1.2 สมมติฐาน.....	77
5.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
5.1.6 สรุปผลการวิจัย.....	78
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	81
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	92
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	106
ประวัติผู้เขียน.....	115

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ.....41
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับของสภาพการจัดสวัสดิการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ.....42
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของสภาพการจัดสวัสดิการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ด้านเศรษฐกิจ.....43
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับของสภาพการจัดสวัสดิการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ด้านนันทนาการ.....44
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับของสภาพการจัดสวัสดิการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก.....45
4.6	แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามเพศ.....46
4.7	แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามเพศ ด้านเศรษฐกิจ.....47
4.8	แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามเพศ ด้านนันทนาการ.....48
4.9	แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามเพศ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก.....49
4.10	แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามอายุ.....50
4.11	แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามอายุ ด้านเศรษฐกิจ.....51
4.12	แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามอายุ ด้านนันทนาการ.....52

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามอายุ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก.....	53
4.14 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	54
4.15 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ.....	55
4.16 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านนันทนาการ.....	56
4.17 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก.....	57
4.18 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามบริษัทที่สังกัด.....	59
4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสังกัดบริษัท ในภาพรวมและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นรายคู่.....	60
4.20 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามบริษัทที่สังกัด ในด้านเศรษฐกิจ.....	61
4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสังกัดบริษัท ในด้านเศรษฐกิจ เป็นรายคู่.....	64

## สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามบริษัทสังกัด ในด้านนันทนาการ.....67
4.23	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัด สวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสังกัดบริษัท ในแต่ละข้อและภาพรวม ด้านนันทนาการ เป็นรายคู่.....70
4.24	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามบริษัทสังกัด ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก.....71
4.25	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัด สวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสังกัดบริษัท ในแต่ละข้อและภาพรวม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นรายคู่.....75

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างการบริหารงานของกลุ่มบริษัท ทีโอเอ.....	7

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดสวัสดิการเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความมุ่งหมายที่จะทำให้เกิดความสะดวกสบาย ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนความอบอุ่นใจ หอมกึ่งวลในเรื่องต่างๆ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและตนเอง สวัสดิการแม้จะมีใช่เป็นงานหลักขององค์กร แต่เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร และมีผลกระทบต่อสมรรถภาพและขวัญกำลังใจของพนักงานอีกด้วย ในฐานะที่พนักงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กรและเป็นผู้คล้อยตามให้เกิดผลงานแก่องค์กร จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Sense of Security) ซึ่งจะเป็นปัจจัยเสริมส่งให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 152)

เมื่อบุคคลได้รับคัดเลือกเข้าทำงานแล้ว ได้ทำงานจำเจอยู่กับที่ก็จะเกิดความเบื่อหน่ายได้ พนักงานต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการการพัฒนาให้ก้าวหน้าให้มีวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน ต้องการสวัสดิการความมั่นคงในงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ให้แก่เขาได้ เขาก็จะเกิดความผูกพันกับงานและองค์กร ย่อมเป็นผลดีมาทั้งแก่เจ้าของและพนักงานในองค์กรเต็มใจทำงานและอยู่ได้นาน ผู้บริหารต้องไม่ลืมที่จะหาทางเอาใจใส่บำรุงรักษาพนักงานของตนเองอยู่เสมอเพื่อจะได้ทั้งงานและได้ทั้งคน การบำรุงรักษาพนักงานจึงเป็นเรื่องสำคัญในองค์กร

สวัสดิการ หรือกิจกรรมใดๆ ที่องค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้พนักงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอาชีพและหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของคนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหา ยุ่งทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและมีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 150)

กลุ่มบริษัท ทีโอเอ ได้จัดสวัสดิการให้พนักงานใน 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน มีขวัญ และกำลังใจที่ดี พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทางฝ่ายบริหาร มีความมั่นคงในหน้าที่ การงานและครอบครัว กิจกรรมในแต่ละด้าน เปิดโอกาส

และส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการช่วยให้พนักงานได้มีความเข้าใจถึงนโยบายและความมุ่งหมาย ของบริษัท ได้ดียิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

จากการที่กลุ่มบริษัท ทีโอเอ ได้จัดสวัสดิการเหล่านี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่าจะช่วยให้สวัสดิการดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้นเพียงใด ผลการวิจัยเป็นข้อมูลเบื้องต้น สำหรับการพัฒนาการจัดสวัสดิการให้พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และบริษัทที่สังกัด

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

พนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และบริษัทที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

## 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ อุทัย หิรัญโต (2531 : 153) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานควรจัดให้ครอบคลุม 3 ด้าน คือ .

1. เศรษฐกิจ
2. นันทนาการ
3. สิ่งอำนวยความสะดวก

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.5.1.1 ประชากร

ประชากร คือ พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จาก 3 บริษัท คือ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 560 คน บริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวน 105 คน และ บริษัท ทีโอเอ – โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวน 185 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 850 คน

#### 1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำนวน 3 บริษัท คือ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด และ บริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด 2543:40) และเทียบบัญญัติ ไตรยางค์แล้ว สุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1.5.2.1 ตัวแปรต้น

1. เพศ จำแนกเป็น
  - 1.1 เพศชาย
  - 1.2 เพศหญิง
2. อายุ จำแนกเป็น
  - 2.1 ต่ำกว่า 30 ปี
  - 2.2 สูงกว่า 30 ปี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น
  - 3.1 ต่ำกว่า 5 ปี
  - 3.2 สูงกว่า 5 ปี
4. บริษัทที่พนักงานสังกัด จำแนกเป็น
  - 4.1 บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
  - 4.2 บริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด
  - 4.3 บริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด

### 1.5.2.2 ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม บริษัท ทีโอเอ ครอบคลุม 3 ด้าน คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ
2. ด้านนันทนาการ
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามศัพท์ ดังนี้คือ

1. กลุ่มบริษัท ทีโอเอ หมายถึง กลุ่มบริษัท ทีโอเอ พื้นที่ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ทีโอเอ เคมีคอล อินดัสตรีส์ จำกัด บริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด

2. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ทำงานในตำแหน่งตั้งแต่ หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

3. สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานหมายถึง การที่กลุ่มบริษัท ทีโอเอ ได้จัดสวัสดิการใน 3 ด้าน คือ

3.1 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การที่กลุ่มบริษัท ทีโอเอ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนเงินทดแทน ประกันสุขภาพกลุ่ม บริการตรวจสุขภาพประจำปี เงินโบนัสประจำปี เบี้ยขยัน ค่าตอบแทนล่วงเวลา ค่าที่พัก ค่ากะ เงินช่วยเหลือเมื่อพนักงานถึงแก่กรรม เงินช่วยเหลือพนักงานแต่งงาน เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร จัดให้มีรางวัลที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน ชุดฟอร์มพนักงาน ติดต่อสถาบันการเงินเพื่อให้เครดิตแก่พนักงานได้กู้ยืมเงินซื้อที่พักอาศัย

3.2 ด้านนันทนาการ หมายถึง การที่กลุ่มบริษัท ทีโอเอ จัดให้มี การแข่งขันกีฬาดีของพนักงาน การแข่งขันกีฬายานนอกบริษัท การแข่งขันแรลลี่ การแข่งขันร้องเพลงคาราโอเกะ กิจกรรมเฉลิมฉลองวันปีใหม่ กิจกรรมวันพ่อ กิจกรรมวันแม่ กิจกรรมวันแรงงาน กิจกรรมบรรยายเดี่ยว(ทอล์คโชว์) กิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย กิจกรรมสัปดาห์ 5 ส. กิจกรรมแข่งขันวงดนตรี (โฟล์คซอง) กิจกรรมแข่งขันฟุตบอล กิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้เชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับบริษัท จัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี

3.3 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง การที่กลุ่มบริษัท ทีโอเอ จัดให้มีจัดรถรับ-ส่ง พนักงานทำงานกลางวัน (DAY-TIME) จัดรถรับ-ส่งพนักงานทำงานกะ จัดให้มีการรับ-ส่งไปรษณีย์แก่พนักงาน จัดรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วยไปยังโรงพยาบาล การบริการห้องพยาบาลที่เพียงพอ จัดโรงอาหารที่เพียงพอภายในบริษัท จัดน้ำดื่มที่สะอาดอย่างเพียงพอ จัดหอพักสำหรับ

พนักงานที่เข้าทำงานกะ จัดห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ จัดห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ จัดที่พักผ่อนสำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ จัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ จัดให้มีบริเวณที่จอดรถให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ จัดอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอย่างเพียงพอ จัดให้มีเครื่องโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อภายนอกอย่างเพียงพอ

4. เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

4.1 เพศชาย

4.2 เพศหญิง

5. อายุ หมายถึง อายุจริงของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกเป็น

5.1 ต่ำกว่า 30 ปี

5.2 ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับกลุ่มบริษัท ทีโอเอ  
จำแนกเป็น

6.1 ต่ำกว่า 5 ปี

6.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

7. บริษัทที่สังกัด หมายถึง บริษัทในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่พนักงานสังกัดอยู่ จำแนกเป็น

7.1 บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

7.2 บริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด

7.3 บริษัท ทีโอเอ-โคฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด

## บทที่ 2

# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีหลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยในเรื่องการจัดสวัสดิการของกลุ่มบริษัท ทีโอเอ โดยมีหัวข้อดังนี้

- 2.1 ประวัติความเป็นมาของ บริษัท ทีโอเอ
- 2.2 ระบบการบริหารกลุ่มบริษัท ทีโอเอ
- 2.3 หลักทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
  - 2.3.1 ความหมายของการจัดสวัสดิการ
  - 2.3.2 ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ
- 2.4 หลักการจัดสวัสดิการและการปฏิบัติการจัดสวัสดิการของกลุ่มบริษัท ทีโอเอ
  - 2.4.1 หลักทฤษฎี การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
  - 2.4.2 หลักทฤษฎี การจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ
  - 2.4.3 หลักทฤษฎี การจัดสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 ประวัติความเป็นมาของ บริษัท ทีโอเอ

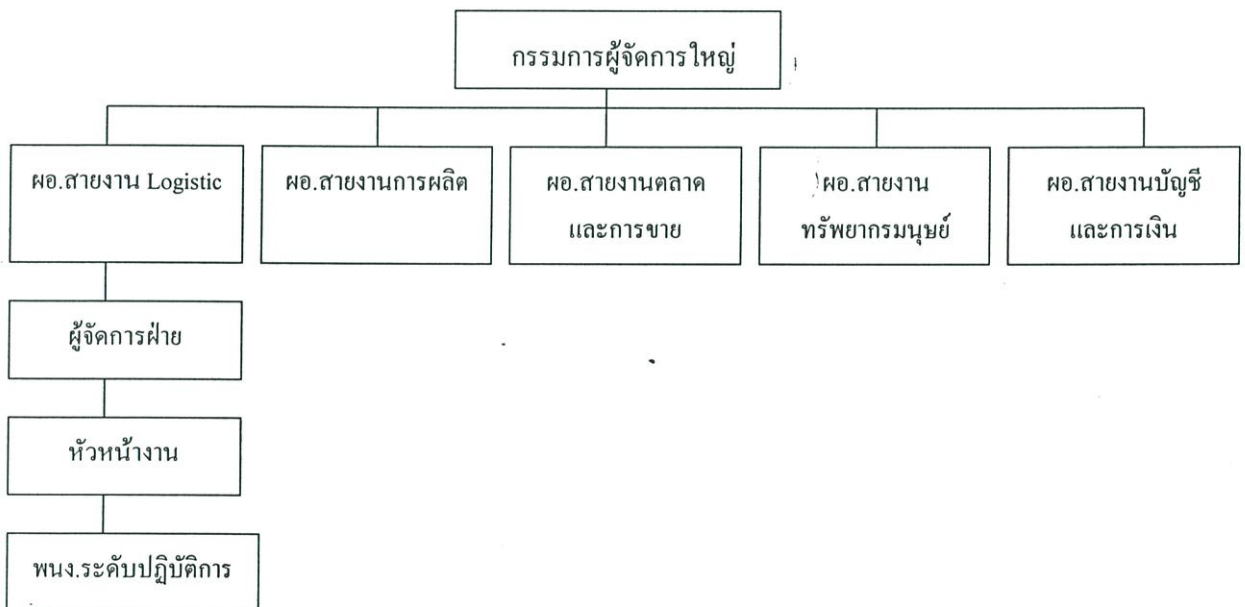
ประมาณปี 2515 บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด เริ่มก่อตั้งครั้งแรกที่ เลขที่ 104 ถนนรางรถไฟสายเก่า ตำบลสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นโรงงานผลิตสีจำหน่ายภายในประเทศ ซึ่งขอต่อการผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภคภายในประเทศ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จึงได้ขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการตอบสนองต่อเศรษฐกิจและความก้าวหน้าของภาคอุตสาหกรรมในประเทศ จึงได้จัดตั้ง บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ขึ้นที่ถนนบางนา-ตราด กิโลเมตรที่ 23 ผลิตสีและเคมีภัณฑ์ต่างๆ เพื่อสนองกับความต้องการของผู้บริโภคภายในประเทศและการส่งออก โดยได้ตั้งโรงงานผลิตภายในเขตพื้นที่ 200 ไร่เศษ ซึ่งมีกลุ่มอุตสาหกรรมถึง 3 โรงงาน คือ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลิตสีทาบ้านและสีที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ บริษัท ทีโอเอ เคมีคอล อินดัสตรีส์ จำกัด ผลิตเรซินเพื่อสารยึดเกาะซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลิตสีและเคมีภัณฑ์อื่น บริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด ผลิตกาวสำหรับไม้อัดและเคมีภัณฑ์อื่น กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในเครือ ทีโอเอ ตั้งอยู่เลขที่ 31/1-5 ถนนบางนา-ตราด กม. 23 ตำบล บางเสาธง กิ่งอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจุบันชื่อเสียงและคุณภาพของสี ทีโอเอ เป็นที่รู้จักและ

ยอมรับกันในอุตสาหกรรมโดยทั่วไปมากกว่า 30 ปี กลุ่มบริษัท ทีโอเอ ได้เน้นอุตสาหกรรมให้ครบวงจร

ซึ่งปัจจุบันพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ทั้ง 3 บริษัท มีพนักงานตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้นประมาณ 1,000 คน

## 2.2 ระบบการบริหารของกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

โครงสร้างของบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด บริษัท ทีโอเอ โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด รวม 3 บริษัท ทุกบริษัทจะแบ่งสายงานออกเป็นสายงานหลักๆ คือ สายการผลิต สายงานการตลาดและขาย สายงาน Logistic สายงานบัญชี และการเงิน สายงานทรัพยากรบุคคล แผนภูมิการบริหารองค์กรของกลุ่ม บริษัททีโอเอ ซึ่งมีรูปแบบการบริหารองค์กรบริษัทเป็นรูปแบบที่คล้ายกันดังนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

## 2.3 หลักทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการในสถานประกอบการนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในทุกสถานประกอบการที่มีพนักงานจำนวนมากทำงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นการช่วยเหลือพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อเป็นการดึงดูดความสนใจของพนักงานที่ดีด้วย เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร

### 2.3.1 ความหมายของการจัดสวัสดิการ

Beach (อ้างใน เมธี ปิณฑนานนท์. 2529 : 149) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นเงินที่เหนืออกจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่ เพื่อช่วยเหลือการเจ็บป่วยอุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออก ไล่ออก หรือพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ นอกจากได้รับเป็นเงินแล้ว ยังได้รับในรูปความสะดวกต่างๆ เช่น การให้พักผ่อน โดยได้รับเงินเดือนพอสมควรและการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบๆ ที่ทำงาน ให้สะดวกสบายน่าอยู่

อุทัย หิรัญโต (2523 : 200) ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ว่า สวัสดิการหมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่องค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหา ทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

วนิช พรพิบูลย์ (อ้างใน เสริมวิทย์ ศุภเมธี. 2531 : 215) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ การบริการ หรือการจัดกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องมีวิตกกังวลกับปัญหาต่างๆ ทั้งในทางส่วนตัว และครอบครัว ทำให้มีความพอใจในอาชีพการงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เสริมวิทย์ ศุภเมธี (2531 : 216) ได้ให้ความหมายสวัสดิการ การให้บริการ และการให้ประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรในหน่วยงานของตน เช่น ในด้านสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในทางสังคมและเศรษฐกิจ และบำรุงขวัญบุคลากรให้ดำรงชีวิตด้วยความสบายใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุรพล ปธนาวนิช (2528 : 1) กล่าวว่า สวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ค่อนข้างจะลึกซึ้งกว่าค่าจ้างเงินเดือน กล่าวคือ ค่าจ้างเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่เน้นในแง่เศรษฐกิจ ในขณะที่สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่นอกเหนือจากจะมี

ส่วนในทางเศรษฐกิจ แล้วยังมุ่งหวังผลลัพธ์ในแง่สังคมและจิตใจด้วย ดังนั้น ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกสวัสดิการว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” และในบางส่วนจัดเป็น “Physic Income” รูปหนึ่ง

ศุภาศิริ เสงฆุทธนา (อ้างใน สมรรภูมิ ขวัญคุ้ม. 2530 : 18) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง สภาพการที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดี มีความเจริญรุ่งเรือง หรือความสมบูรณ์พูนสุข หรืออาจหมายถึงสิ่งที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกหรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง

วิจิตร ระวิวงศ์ (2525 : 4) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ ว่าหมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้างหรือรัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงานในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่ง และบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรม สามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งทางกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยไม่ยังประโยชน์แก่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวด้วย

สุวรรณา เอมประดิษฐ์ (2535 : 487) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานในหน่วยงานทั่วไป ขณะที่ผู้นั้น ปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราวและเมื่อพ้นจากงาน เพื่อบำรุงขวัญกำลังใจให้ทำงานอย่างมีความสุขใจมีความพอใจกับงาน และมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้ในรูปของตัวเงินหรือการบริการ เป็นการให้เพื่อเสริมเพิ่มเงินเดือน โดยไม่คำนึงถึงว่า สิ่งนั้นจะเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนดหรือธรรมเนียมปฏิบัติหรือเป็นไปตามสภาพตลาดแรงงาน

สุชาญ โภคิน (2542 : 1) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ เป็นสิ่งที่สถานประกอบการให้แก่พนักงาน นอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน

บุญเสริม หุตะแพทย์ (2539 : 128) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงาน หมายถึง บริการความสะดวก สบาย และความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจัดขึ้นภายในหรือบริเวณที่ใกล้เคียงกับสถานที่ทำงาน เพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ นำมาซึ่งความมีสุขและขวัญที่ดีของพนักงาน

บุญเจือ วงษ์เกษม (2536 : 52) กล่าวว่า สวัสดิการให้พนักงาน เป็นวิธีการอันหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดสัมพันธอันดี ระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายพนักงานเข้าใจกันดีทั้งฝ่ายผู้ให้และผู้รับ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันฝ่ายพนักงานจะให้ได้ คือ ความมุ่งมั่นและความสามารถ ทักษะและความกระตือรือร้น เพื่อแลกกับสวัสดิการต่างๆ ที่ฝ่ายจัดการจัดให้

บุญเสริม หุตะแพทย์ (2539 : 128-130) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเห็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานและการดำรงชีวิตประจำวัน โดยไม่ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายหรือเพิ่มภาระในการครองชีพ ทั้งนี้รัฐบาลได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทำหน้าที่ในการดูแลให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่จำเป็นขั้นพื้นฐานให้แก่พนักงาน เช่น การจัดให้มีน้ำสะอาดดื่ม

ห้องน้ำห้องส้วม ห้องปฐมพยาบาลซึ่งถือเป็นสวัสดิการตามกฎหมายส่วนที่สำคัญ คือ การส่งเสริม แนะนำให้ความช่วยเหลือในการจัดสวัสดิการนอกเหนือตามกฎหมายกำหนด ซึ่งมีสวัสดิการในหลายรูปแบบ ในบางรูปแบบอาจเป็นเรื่องใหญ่ที่นายจ้างกับพนักงานไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเป็นเรื่องที่รัฐต้องยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือ เช่น การจัดสร้างที่พักอาศัยให้พนักงาน

Van Zwoll (อ้างใน เมธี ปีลันธนานนท์. 2529 : 149) ได้กล่าวถึงความหมายของสวัสดิการบุคลากรไว้ว่า สวัสดิการคือการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีความเชื่อมั่น มีวินัยในตนเอง อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการบริหารงานบุคคลเกี่ยวข้องกับ การสร้างขวัญของพนักงานให้มีความรู้สึก มีความมั่นคงในหน้าที่การงานของตน

สรุปความว่า การจัดสวัสดิการ หมายถึง การจัดสวัสดิการขององค์กรหรือหน่วยงานที่กระทำขึ้นเพื่อให้เกิดการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับพนักงานได้รับสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีจุดหมายสำคัญอยู่ที่การบำรุงขวัญและกำลังใจของพนักงาน

### 2.3.2 ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความมุ่งหมายที่จะ ให้ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนความอบอุ่นใจ หอมกึ่งวลในเรื่องต่างๆ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและตนเอง สวัสดิการ แม้จะมีใหม่เป็นงานหลักขององค์กร แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบกระเทือนต่อความสำเร็จ หรือ สัมผลขององค์กร และยังมีผลกระทบถึงสมรรถภาพ และกำลังขวัญของเจ้าหน้าที่อีกด้วย ในฐานะที่คนงานหรือเจ้าหน้าที่เป็นมนุษย์ เป็นกำลังสำคัญขององค์กรและเป็นผู้คลบ้นดาลให้เกิดผลงานอย่างแท้จริง องค์กรจึงจำเป็นต้องหาทางส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่ทั้งปวงมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะเป็ปัจจัยเสริมส่งให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ บรรลุวัตถุประสงค์ (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 152)

ในทางทฤษฎียอมรับกันว่า คนงานยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานเท่าใด ความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ก็ยิ่งมีมากขึ้น และองค์กรจะได้ประโยชน์จากบุคคลเหล่านั้นมากขึ้น การจัดสวัสดิการให้แก่คนงานจึงมีความสำคัญและจำเป็น และถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่จะรักษาคณดี ให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานๆ

หลักในการให้สวัสดิการแก่คนงาน วัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน ก็เพื่อ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน ในหน่วยงานเป็นสิ่งจูงใจในการจัดการพนักงานเข้ามาทำงานในหน่วยงาน บำรุงรักษาพนักงานนั้นให้มีความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน เพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น ทำให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งและการขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับพนักงาน ลดการร้องทุกข์ของพนักงานในหน่วยงาน ให้พนักงานในหน่วยงานอุทิศเวลาและแรงงานในการปฏิบัติงานในองค์กร

ให้ดีขึ้น ยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของพนักงานในหน่วยงาน ลดการขาดงานการลางานและเปลี่ยนแปลงบุคลากรในหน่วยงาน ลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงานและส่งเสริมสุขภาพจิตบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ (ภิญโญ สาธร. 2517 : 387)

หลักในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรนั้น ควรคำนึงถึงผลของสวัสดิการที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ คือ หน่วยงานให้สวัสดิการก็เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานถ้าบุคลากรรับแต่ประโยชน์และบริการ โดยไม่ตอบสนองหน่วยงานในการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานให้ดีขึ้น สวัสดิการก็ไร้ความหมาย หน่วยงานเสียเงินลงทุนสูญเปล่า ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารก็ควรยึดหลักการดังต่อไปนี้ด้วย คือ หลักเสมอภาค หลักแห่งประโยชน์ หลักแห่งความจงใจ หลักแห่งความตอบสนองความต้องการ หลักแห่งประสิทธิภาพ หลักแห่งการประหยัด หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ หลักแห่งความสะดวก หลักแห่งงบประมาณหลักแห่งความยุติธรรม (ภิญโญ สาธร. 2517 : 388) (ส่วน เสนาะ ตีเขาว. 2525 : 321) ได้กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการไว้สอดคล้องกับ เพ็ญศรี วายวานนท์และ เลขา วัลไพจิตร (2523 : 3 ) ว่า ควรจัดสวัสดิการตามต้องการของบุคลากรควรให้ทุกคนมีโอกาสใช้บริการเท่ากัน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการได้เลือกมากที่สุด ต้องคำนึงถึงประโยชน์และบริการที่จะได้รับและต้องมีบริการที่แน่นอน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2538 : 215-217) เขียนไว้ว่า “ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง” อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ 2 (7) แห่งประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้างดังต่อไปนี้

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับน้ำดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างตามข้อ 63 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

1.1 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกิน 10 คน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่า 1 ที่ ห้องน้ำห้องส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละ 1 ที่

1.2 สถานที่ทำงานมีลูกจ้างไม่เกิน 15 คน น้ำสะอาด สำหรับน้ำดื่มไม่น้อยกว่า 1 ห้อง ห้องน้ำห้องส้วมไม่น้อยกว่า 2 ห้อง

1.3 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกิน 18 คน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่า 2 ที่ ห้องน้ำห้องส้วมไม่น้อยกว่า 3 ห้อง

1.4 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานเกิน 80 คนขึ้นไป จัดน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำห้องส้วมเพิ่มขึ้นอีกอย่างละ 1 แห่ง สำหรับลูกจ้างทุกๆ 50 คน เศษของ 50 คน ถ้าเกิน 20 คน ให้ถือว่าเป็น 50 คน

1.5 สถานประกอบการที่ทำงานที่มีลูกจ้างทั้งชายและหญิง ห้างน้ำห้องส้วม สำหรับหญิง ไว้เฉพาะตามสมควร ห้องส้วมต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีกระดาษชำระ หรือน้ำตามสมควร

2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือพนักงาน เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล ตามข้อ 64 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

2.1 สถานที่ทำงานตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาลคือ

1. สายยางรัดห้ามเลือด 2. กรรไกร 3. สำลี ผ้าชะแผล ผ้าพันแผล และผ้ายางพลาสติก 4. ถ้วยดวงยาง 5. ถ้วยล้างตา 6. หลอดหยดยา 7. ถ้วยน้ำ 8. ที่ป้ายยา 9. เข็มกลัด 10. ปากคีบปลายทู่ 11. พรอทวดไข 12. ยาแดงใส่แผล ยาเหลืองใส่แผล ทิงเจอร์ไอโอดีน 13. แอลกอฮอล์เอทิลบริสุทรี 70% 14. ยาแก้ไฟไหม้ น้ำร้อนลวก 15. น้ำกรดอริคล้างตา 16. แอมโมเนียหอม 17. ยาแก้ปวดหัวตัวร้อน 18. ทิงเจอร์ฝั้นการบูร 19. ยาธาตุน้ำแดง 20. ยาธาตุน้ำขาว 21. ยาแก้บิด 22. โซดาไบคาร์บอเนต 23. วาสลินขาว

2.2 สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม ข้อ 1 แล้วต้องจัดให้มีห้องพยาบาล พยาบาลและแพทย์ ดังต่อไปนี้

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในลักษณะเดียวกันตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีดังนี้

1. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

2. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน

3. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อย 1 คน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกัน 1,000 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

1. สถานพยาบาล พร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียงและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

2. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

3. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาทำงานปกติคราวละไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง

4. ยานพาหนะพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล สถานีอนามัย ชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

## 2.4 หลักการจัดสวัสดิการและการปฏิบัติการจัดสวัสดิการของกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

### 2.3.3 หลักทฤษฎี การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

#### 1. ความหมายของเศรษฐกิจ

กองทุนเงินทดแทน สมศรี ฉัตรสกุลวิไล (2539 : 94) กล่าวว่า กองทุนเงินทดแทนเป็นกองทุนในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่พนักงานแทนนายจ้าง เมื่อพนักงานประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง โดยนายจ้างในทุกประเภทกิจการที่พนักงานทำงานอยู่ทุกห้องที่ทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนปีละครั้ง เงินสมทบของกิจการนั้นๆ ตั้งแต่ 0.2-2 % ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเสียหายตามลักษณะของกิจการ โดยเงินสมทบจะมีลักษณะเหมือนเบี้ยประกัน และเมื่อพนักงานที่ทำงานให้แก่นายจ้างเกิดประสบอันตราย พนักงานก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วยค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

ภควิภา เจริญตรา (2535 : 34-35) กล่าวว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการออมทรัพย์ของลูกจ้าง เพื่อเป็นหลักในการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัว ในกรณีที่ลูกจ้างลาออกจากงาน เกษียณอายุหรือตาย รวมถึงสร้างชื่อเสียงให้แก่นายจ้าง ในฐานะที่ดำเนินกิจการที่มั่นคงและเพิ่มพูนในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างอยู่กับนายจ้างได้นานขึ้น”

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหมายถึง ผลประโยชน์ หรือบริการที่มีผลเกี่ยวข้องกับทรัพย์สินการเงินหรือการใช้จ่าย ที่ทางบริษัทได้จัดให้กับพนักงานเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานหรือเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้กับบริษัทวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเงินเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเงินเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 บัญญัติว่า จะต้องจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่พนักงาน ในกรณีที่พนักงานตาย ลาออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน (สำนักพิมพ์ธรรมนิติ. 2533 : 4)

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติกองทุนเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้น

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นและได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ ประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสมทบ รวมทั้งเงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ และผลประโยชน์จากเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่พนักงานตายหรือลาออกจากงานหรือลาออกจากกองทุน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานเป็นค่าตอบแทนการทำงานทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายค่าตอบแทน โดยวิธีใดแต่ไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดให้แก่พนักงานเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

“นายจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับพนักงานเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างไม่ว่าจะมีสัญญาเป็นหนังสือหรือไม่

“นายทะเบียน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้เป็นนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวงและกำหนดกิจการอื่น เพื่อให้นั้นได้ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรที่ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยความสมัครใจของนายจ้างและพนักงาน เพื่อประสงค์ที่จะให้เป็นสวัสดิการแก่พนักงานเมื่อออกจากงาน ตลอดจนส่งเสริมการระดมเงินออมภาคเอกชนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งในการนี้สมควรวางหลักเกณฑ์การดำเนินการและการจัดการกองทุนเพื่อให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมั่นคงและเป็นประโยชน์แก่พนักงานจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

บุญเสริม หุตะแพทย์ (2539 : 129 ) ได้ให้ความหมายของ โบนัสว่า เป็นสวัสดิการที่จ่ายให้กรณีสถานประกอบการมีกำไร มีการจ่ายตามระดับของผลงาน อายุการทำงาน และเวลามาทำงาน หรือกำหนดตายตัวว่ามีการจ่ายในอัตราเท่าใด ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

## 2. ความสำคัญของการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สมศรี ฉัตรสกุลวิไล (2539 : 93) กล่าวว่า ประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นสวัสดิการที่พนักงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อลาออกจากงาน

ประโยชน์ที่พนักงานได้รับ

1. เป็นหลักประกันของชีวิตว่า กรณีที่ต้องออกจากงานไม่ว่าจะลาออก ถูกให้ออกเกษียณอายุทำให้มีเงินจำนวนหนึ่งไว้ใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพและเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว หากต้องทุพพลภาพ หรือถึงแก่กรรม จะมีเงินจำนวนหนึ่งให้คนในครอบครัวหรือทายาทได้ใช้สอย
2. เป็นการฝึกนิสัยการออมทรัพย์ทางอ้อม
3. เงินกองทุนที่สะสมไว้ได้รับการบริหารโดยผู้จัดการกองทุนที่มีความเชี่ยวชาญ ทำให้มีอัตราตอบแทนสูงแต่ความเสี่ยงต่ำ
4. เงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะได้รับสิทธิประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้ โดยเงินสะสมส่วนที่ไม่เกิน 10,000 บาท สามารถนำไปหักลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงิน

ได้ประจำปีได้ และเงินสะสมส่วนที่เกิน 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 290,000 บาท จะได้รับการยกเว้น ภาษีตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 เพื่อสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการเพื่อมิให้ได้รับความเดือดร้อนที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน โดยกฎหมายได้กำหนดให้มีผลบังคับใช้กับสถานประกอบการที่มี พนักงานตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป รายได้ของกองทุนประกันสังคมด้วยการหักเงิน 1.5 % จากค่าจ้างของ พนักงานและเงินสมทบจากนายจ้างและรัฐบาลอีกจำนวนเท่ากับที่หักจากพนักงาน เพื่อใช้เป็น ค่าใช้จ่ายในการให้ประโยชน์แก่พนักงาน หากเงินกองทุนประกันสังคมมีไม่พอ รัฐบาลจะ รับผิดชอบจ่ายในส่วนที่ขาด

### 3. หลักการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

การประกันชีวิตหมู่ สุรพล นาศิริกุล (2539 : 73) กล่าวว่า ความเจ็บป่วยและอุบัติเหตุมักจะ มาเยือน ในขณะที่คนเราไม่คาดหวัง ซึ่งมีแนวโน้มค่ารักษาพยาบาลจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ปัญหา ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล สิ่งที่น่ากังวล คือสวัสดิการพนักงานจากสถานประกอบการที่ พนักงานทำอยู่ คือการทำประกันสุขภาพหมู่เพื่อสวัสดิการพนักงาน

สวัสดิการให้พนักงานเบิกค่ารักษาพยาบาล ส่วนใหญ่อาจทำได้ 3 ประการ

1. เสียภัยเอง กำหนดประเภทของการรักษาพยาบาลและจำนวนเงินสูงสุดที่เบิกได้เป็น การภายในของสถานประกอบการ กำหนดให้เบิกค่ารักษาพยาบาลไม่เกินปีละ 5,000 บาท ต่อหนึ่งคน

2. ทำประกันสุขภาพกับบริษัทประกันภัย เป็นการผลักภาระความเสี่ยงภัยให้กับบริษัท ประกันภัยเพียงแต่นายจ้างเป็นผู้ตัดสินใจเลือกผลประโยชน์และชำระเบี้ยประกันภัยในอัตราที่ แน่นอนทำประกันสุขภาพบางส่วนและเสี่ยงภัยบางส่วนเป็นการผสมผสานทั้ง 2 ข้อ รวมกัน อาจมี ผลประโยชน์ที่เบี่ยงจากบริษัทประกันภัยไม่พอ นายจ้างก็ต้องเพิ่มเติมในส่วนนั้นเพื่อให้พนักงานเกิด ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

### 4. การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

ทางกลุ่ม บริษัท ทีโอเอ ได้จัดสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจให้กับพนักงานดังนี้

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลูกจ้างที่มีสิทธิ์และสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน และได้แจ้ง ความจำนงต่อคณะกรรมการกองทุน ตามข้อกำหนดกองทุนที่กำหนดไว้ และได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุน เงินสะสมและเงินสมทบ 1.) เงินสะสมของสมาชิก ทุกครั้งที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง สมาชิกจะจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างแล้วนำส่งเข้ากองทุน ในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง 2.) เงินสมทบของนายจ้าง นายจ้างมีพันธะที่จะจ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุน ในวันเดียวกันที่สมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้างของสมาชิก เงินสมทบของนายจ้างนี้จะบันทึกเข้าบัญชีของสมาชิกแต่ละกองทุน

การจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง เว้นแต่จะมีการระบุไว้เป็นอย่างอื่นในข้อบังคับนี้ เมื่อสมาชิกคนใดสิ้นสุดสมาชิกภาพ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบของนายจ้าง รวมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ 1) นับตั้งแต่วันที่บรรจุกแต่ไม่ถึง 2 ปี เงินสมทบรวมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ (ร้อยละ) 0 % 2) นับตั้งแต่ 2 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี เงินสมทบรวมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ (ร้อยละ) 25 % 3) นับตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี เงินสมทบรวมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ (ร้อยละ) 50 % 4) นับตั้งแต่ 4 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี เงินสมทบรวมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ (ร้อยละ) 70 % 5) นับตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี เงินสมทบรวมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ (ร้อยละ) 90 % 6) นับตั้งแต่ 6 ปี ขึ้นไป เงินสมทบรวมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ (ร้อยละ) 100 %

2. กองทุนเงินทดแทน หมายถึง เป็นกองทุนในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่พนักงานแทนนายจ้าง เมื่อพนักงานประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง โดยนายจ้างในทุกประเภทกิจการที่พนักงานทำงานอยู่ทุกห้องที่ทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนปีละครั้งเงิน สมทบของกิจการนั้นๆ ตั้งแต่ 0.2-2 %<sup>1</sup> ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามลักษณะของกิจการ โดยเงินสมทบจะมีลักษณะเหมือนเบี้ยประกันและเมื่อพนักงานที่ทำงานให้นายจ้างเกิดประสบอันตราย พนักงานก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วยค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

กองทุนเงินทดแทนสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับตาม พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 1) เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ไม่เกิน 35,000 บาท ค่าทดแทน 60% ของค่าจ้างรายเดือน ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 2,000 บาท และไม่เกิน 9,000 บาท กรณีหยุดพักรักษาตัวเกิน 3 วันขึ้นไป 2) สูญเสียอวัยวะ ค่าทดแทน 60%ของค่าจ้างรายเดือน ไม่เกิน 10 ปี ตามประเภทของอวัยวะ ค่าฟื้นฟูด้านการแพทย์ และอาชีพไม่เกิน 20,000 บาท ค่าผ่าตัดฟื้นฟูสมรรถภาพไม่เกิน 20,000 บาท 3) ทูพพลภาพ ค่าทดแทนรายเดือน 60% ของค่าจ้างเป็นเวลา 15 ปี 4.) ตายหรือสูญหาย ค่าทำศพ 100 เท่า ของสูตรสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ค่าทดแทนแก่ทายาท 60 % ของค่าจ้างเป็นเวลา 8 ปี

3. การประกันสุขภาพกลุ่ม หมายถึง ทางบริษัททำประกันสุขภาพกลุ่มให้กับพนักงานทุกคน ที่ปฏิบัติงานให้กับทางกลุ่มบริษัท ทีโอเอ และผ่านทดลองงาน 4 เดือน และมีอายุไม่เกิน 55 ปี บริบูรณ์ หรือพนักงานที่มีอายุเกิน 55 ปี ทางบริษัทจะทำสัญญาว่าจ้างปีต่อไป จะมีสิทธิได้รับความคุ้มครอง 1)ค่าห้องและค่าอาหารกลางวัน 600 บาท (สูงสุด 31 วันต่อการเจ็บป่วย/อุบัติเหตุแต่ละครั้ง) ค่าห้อง ไอ.ซี.ยู. สูงสุด 7 วันแรก 1,200 บาท 2) ค่าใช้จ่ายบริการทั่วไปของโรงพยาบาล 12,000 บาท (สูงสุดต่อการเจ็บป่วย/อุบัติเหตุแต่ละครั้ง) 3) ค่าธรรมเนียมแพทย์ผ่าตัด 14,000 บาท (จ่ายให้ตามตารางการผ่าตัด) 4) ค่าธรรมเนียมแพทย์ดูแล 300 บาท (สูงสุด 31 วันต่อการเจ็บป่วย/

อุบัติเหตุแต่ละครั้ง) 5) ค่ารักษาพยาบาลฉุกเฉิน (แบบผู้ป่วยนอก) 4,200 บาท (สูงสุดต่อการบาดเจ็บแต่ละครั้ง) 6) ค่าปรึกษาแพทย์พิเศษ 3,500 บาท (จะนำไปรวมกับข้อ 3 หรือ 4 แล้วแต่กรณี 7) ค่ารักษาพยาบาลแบบผู้ป่วยนอก 350 บาท (สูงสุดต่อปีกรมธรรม์)

4. บริการตรวจสอบสุขภาพทั่วไปปีละ 1 ครั้ง หมายถึง เป็นการบริการตรวจร่างกายโดยแพทย์แผนปัจจุบัน การบริการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานทุกคนปีละ 1 ครั้ง อัตราค่าใช้จ่ายในการตรวจดังนี้ ตรวจสอบสุขภาพทั่วไป 30 บาท ตรวจปัสสาวะ 20 บาท ตรวจสารปรอทในเลือด 150 บาท ตรวจสารตะกั่วในเลือด 95 บาท เอ็กซเรย์ปอดและหัวใจฟิล์มเล็ก 12 บาท พนักงาน 1 คนจะมีค่าใช้จ่ายในการตรวจ 307 บาท ค่าใช้จ่ายทั้งหมดบริษัทเป็นผู้จ่ายให้กับพนักงาน โดยพนักงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

5. โบนัสประจำปี หมายถึง เป็นสวัสดิการที่จ่ายให้กรณีสถานประกอบการมีกำไร มีการจ่ายตามระดับของผลงาน อายุการทำงาน และเวลามาทำงาน นำคะแนนที่ได้มารวมกันแล้วตัดเป็นเกรดการแบ่งเกรดจะแบ่ง 7 ระดับคือ 1) เกรด A เงินเดือน  $\times 1$  = จำนวนโบนัสที่ได้รับ 2) เกรด B+ เงินเดือนที่ได้  $\times .95$  = จำนวนโบนัสที่ได้รับ 3) เกรด B เงินเดือนที่ได้  $\times .9$  = จำนวนโบนัสที่ได้รับ 4) เกรด B- เงินเดือนที่ได้  $\times .85$  = จำนวนโบนัสที่ได้รับ 5) เกรด C+ เงินเดือนที่ได้  $\times .8$  = จำนวนโบนัสที่ได้รับ 6.) เกรด C เงินเดือนที่ได้  $\times .75$  = จำนวนโบนัสที่ได้รับ 7) เกรด C- เงินเดือนที่ได้  $\times .7$  = จำนวนโบนัสที่ได้รับ การจ่ายโบนัสเพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานได้มีขวัญและกำลังใจตลอดจนการทุ่มเทการทำงานให้กับบริษัท

6. เบี้ยขยัน หมายถึง เป็นสวัสดิการที่จ่ายให้พนักงาน นอกเหนือจากค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนเพื่อจูงใจให้พนักงานไม่หุ่ยด ไม่ขาด ไม่ลา (ยกเว้นลาพักร้อนตามระเบียบบริษัท) ไม่มาทำงานสาย ในเดือนนั้น โดยจะคำนวณวันที่ 1 ของทุกเดือนจนถึงสิ้นเดือนนั้นๆ จะได้รับเบี้ยขยัน 2 วันของค่าจ้าง

7. เงินตอบแทนค่าล่วงเวลา หมายถึง พนักงานที่ทำงานล่วงเวลาให้กับทางบริษัทโดยคิดอัตราดังนี้ พนักงานฝ่ายผลิตทำงานล่วงเวลาในวันปกติชั่วโมงละ 1.5 เท่าของค่าแรง ทำงานในวันหยุด 8 ชั่วโมงแรก 2 เท่าของค่าแรง ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดหลัง 8 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 3 เท่าของค่าแรง ทำงานในวันหยุดประเพณี ชั่วโมงละ 3 เท่าของค่าแรง พนักงานที่ทำงาน Support Line ผลิต ทำงานล่วงเวลาปกติ ชั่วโมงละ 1.5 เท่าของค่าแรง ทำงานในวันหยุด 8 ชั่วโมงแรก ชั่วโมงละ 1 เท่าของค่าแรง ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดหลัง 8 ชั่วโมงแรก ชั่วโมงละ 3 เท่าของค่าแรง ทำงานในวันหยุดประเพณี ชั่วโมงละ 2 เท่าของค่าแรง

8. ค่าที่พัก หมายถึง เป็นสวัสดิการที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงานที่ไปปฏิบัติงานให้กับบริษัทนอกสถานที่ ที่นอกจากเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล และต้องค้างคืนจะเบิกได้ตามค่าใช้จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 400 บาท/ 1 คืน (ตามใบเสร็จของทางโรงแรม) เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระ

ค่าใช้จ่ายให้กับพนักงานและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัท

9. ค่ากะ หมายถึง เป็นสวัสดิการที่บริษัทจ่ายให้สำหรับพนักงานเข้ากะโดยจะมีหลักเกณฑ์ดังนี้ 1) กะเช้า เวลา 8.30 น.-16.30 น. ไม่ได้รับค่ากะ 2) กะบ่ายเวลา 16.30 น.-24.30 น. ได้รับค่ากะอัตรา 50 บาท/กะ 3.) กะดึกเวลา 24.30 น.-8.30 น. ได้รับค่ากะในอัตรา 70 บาท/กะ การเปลี่ยนกะจะกำหนดให้พนักงานเข้ากะเช้า 2 วัน เข้ากะบ่าย 2 วัน เข้ากะดึก 2 วัน และหยุด 2 วัน จะเป็น 3 กะ แต่จัดเป็น 4 กลุ่มพลัด

10. เงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต หมายถึง เงินช่วยเหลือค่าจ่ายให้ในกรณีที่พนักงานเสียชีวิต ทางบริษัทจะมอบเงินเพื่อเป็นการบรรเทาทุกข์ของครอบครัวพนักงาน จำนวน 2,000 บาท พร้อมทั้งเป็นเจ้าของภาพสวดศพอภิธรรม 1 คีน จัดรถบริการรับ-ส่งพนักงานที่จะไปร่วมงานศพ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล และจัดพวงหรีดมูลค่าไม่เกิน 500 บาท รวมไว้ด้วย

11. เงินช่วยเหลือแต่งงาน หมายถึง เงินช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานแต่งงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน โดยพนักงานจะนำการ์ดแต่งงานหรือสำเนาทะเบียนสมรสอย่างใดอย่างหนึ่งมาแนบเอกสารในการเบิกกับบริษัท แล้วทางบริษัทก็จะดำเนินการตั้งเบิกเงินช่วยเหลือการแต่งงานให้กับพนักงานจำนวน 1,000 บาท

12. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร หมายถึง เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรธิดาของพนักงาน โดยพนักงาน 1 คน มีสิทธิ์เบิกเงินค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตรธิดาได้ไม่เกิน 2 คน ที่ศึกษาอยู่ในระบบ มีอายุ 7 ปี ถึงอายุ 21 ปี เบิกได้ 1,600 บาท /คน/ปี

13. รางวัลพนักงานปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่ทำงานนานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน หลักเกณฑ์ที่ให้รางวัลพนักงานทำงานนานคือ พนักงานปฏิบัติงานครบ 5, 10, 15, 20, 25 ปี โดยเป็นของขวัญและเงินรางวัล 1) ของรางวัลพนักงานทำงานนาน 5 ปี ใบประกาศเกียรติคุณ และนาฬิกาข้อมือมูลค่า 700 บาท 2) ของรางวัลพนักงานทำงานนาน 10 ปี ใบประกาศเกียรติคุณ และเสื้อกศร ร. 5 มูลค่า 1,300 บาท 3) ของรางวัลพนักงานทำงานนาน 15 ปี ใบประกาศเกียรติคุณ และเสื้อกศร ร.5 มูลค่า 2,300 บาท 4. ของรางวัลพนักงานทำงานนาน 20 ปี ใบประกาศเกียรติคุณ และเสื้อกศร ร.5 สร้อยคอ มูลค่า 3,300 บาท 5) ของรางวัลพนักงานทำงานนาน 25 ปี ใบประกาศเกียรติคุณ และเสื้อกศร ร.5 สร้อยคอ มูลค่า 5,300 บาท

14. ชุดฟอร์มพนักงาน หมายถึง พนักงานเมื่อครบระยะทดลองงานและได้รับการบรรจุเป็นพนักงานแล้วทางบริษัทจะจัดหาชุดฟอร์มให้คนละ 3 ชุด หลังจากนั้นจะได้รับการแจกชุดฟอร์มทุกปีๆ ละ 3ชุด ถ้าหากเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในห้องเคมีจะได้รับเสื้อคลุมอีกจำนวน 3 ชุด

15. ติดต่อกับธนาคารอาคารสงเคราะห์เพื่อให้เครดิตแก่พนักงาน ได้กู้ยืมชื่อที่พักอาศัย หมายถึง ทางบริษัทติดต่อบริษัทอาคารสงเคราะห์เพื่อให้เครดิตกับพนักงาน ได้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำกว่า การกู้ยืมเงินจากบุคคลทั่วไป 0.5 เปอร์เซ็นต์ โดยทางบริษัทจะเป็นสื่อกลางในการยื่นแบบฟอร์มในการกู้ยืมเงิน กรณีที่ทางธนาคารอนุมัติแล้วทางบริษัทจะเป็นผู้หักเงินเดือนพนักงานชำระค่าที่พักอาศัยในแต่ละงวด ตลอดระยะเวลาที่เป็นพนักงานของบริษัท ถ้าหากพนักงานลาออกไปจากการเป็นพนักงานของบริษัทก่อนที่จะชำระค่างวดหมด พนักงานต้องนำส่งค่างวดโดยไม่มีผลผูกพันกับทางบริษัท

#### 2.4.2 หลักทฤษฎี การจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ

##### 1. ความหมายของนันทนาการ

นภวรรณ ฐานะกาญจน์ (2541 : 10) ความหมายของนันทนาการ อากาศแห่งความสนุกสนานรื่นเริง นันทนาการเป็นกิจกรรมที่บุคคลเข้าร่วมโดยสมัครใจ เป็นกิจกรรมที่ให้รางวัลกับผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมโดยตรง (self – rewarding) ในแง่ของการสร้างความสดชื่น สร้างภาวะจิตใจที่แจ่มใสและ/หรือเพิ่มความแข็งแกร่งด้านพลังงานและประโยชน์อื่นๆ

ปรียาพร พรหมพิทักษ์ (2527 : 55 ) นันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลดีต่อร่างกายจิตใจหรืออารมณ์ ต่อผู้เข้าร่วมโดยตรง เป็นกิจกรรมที่ทำในเวลาว่าง และด้วยความสมัครใจของผู้กระทำเองแต่กิจกรรมนั้นจะต้องเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม ไม่ใช่อบายมุข

สมบัติ กาญจนกิจ ( 2543 : 38 ) ให้ความหมายนันทนาการ การทำ ให้สดชื่น เสริมสร้างพลังงานขึ้นใหม่ หลังจากการใช้พลังงาน แล้วก่อให้เกิดความเมื่อยล้าทางร่างกาย และทางสมอง และจิตใจ กิจกรรมนันทนาการที่บุคคลเข้าร่วมในช่วงเวลาว่าง จะช่วยขจัดหรือผ่อนคลายความเหนื่อยเมื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ การนันทนาการจึงเป็นความตอบสนองความต้องการทางกาย และจิตใจของบุคคล และสังคม

สมบัติ กาญจนกิจ (2520 : 210) ให้ความหมายนันทนาการ กิจกรรมต่างๆ ที่สร้างความสัมพันธ์กับสภาวะหรือสภาพแวดล้อมนั้น แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความสนใจ และประสบการณ์ของแต่ละคน นันทนาการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกซึ่งความพึงพอใจตามความต้องการ จึงควรมีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา นอกจากนี้ นันทนาการควรเป็นกิจกรรมอาสาสมัครที่บุคคลสามารถเข้าร่วมได้โดยไม่มีการบังคับก่อให้เกิดความพอใจในเวลา

Lazarus (อ้างใน สมบัติ กาจนกิจ. 2535 : 39) ให้ความหมายนันทนาการ การเล่นช่วยเสริมชีวิตของบุคคลในช่วงเวลาว่าง ทำให้บุคคลได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริง หรือเปลี่ยนกิจกรรมทำให้บุคคลสดชื่นกระชุ่มกระชวยเสริมสร้างพลังงานเป็นการพักผ่อนหย่อนใจและเสริมสร้างประสบการณ์และคุณภาพชีวิต

Michell & Bernard Mason (อ้าง ในสมบัติ กาจนกิจ. 2535 : 42) ให้ความหมายการแสดงออกแห่งตน การเล่นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการตอบสนองความต้องการแสดงออกของมนุษย์ต้องการการเคลื่อนไหวใช้พลังงานเสมอการแสดงออกในเรื่องของความสามารถและทักษะต่างๆ ทั้งทางด้านสรีระและกาย ระดับความสามารถทางกาย สิ่งแวดล้อมและสังคม การละเล่นจะช่วยตอบสนองการแสดงออกทางทัศนคติและนิสัยของคน ช่วยสร้างประสบการณ์ใหม่ ช่วยให้เข้าร่วมร่วมกิจกรรมกลุ่มด้วยความมั่นคงและปลอดภัย ตลอดจนการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่นๆ

## 2. ความสำคัญของการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ

สมบัติ กาจนกิจ (2543 : 39) ให้เป้าหมายของนันทนาการ ดังนี้

1. พัฒนาอารมณ์สุข นันทนาการเป็นกระบวนการหลายอย่าง และพัฒนาอารมณ์สุขบุคคลและชุมชน โดยอาศัยกิจกรรมต่างๆ เป็นสื่อกลางในช่วงเวลาว่าง หรือเวลาอิสระ การเข้าร่วมกิจกรรมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ กิจกรรมนั้นจะต้องเป็นกิจกรรมที่สังคมยอมรับและสามารถก่อความสุข สนุกสนานเพลิดเพลิน และหรือความสงบสุข
2. เสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ กิจกรรมนันทนาการหลายอย่าง ช่วยสร้างประสบการณ์ใหม่ให้แก่ผู้เข้าร่วม ทั้งนี้เพราะความหลากหลายของกิจกรรม เช่นกิจกรรมท่องเที่ยว ทัศนศึกษา เสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ในสถานที่และทรัพยากรท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นทางโบราณวัตถุ ทัศนียภาพโบราณสถาน ศิลป ประเพณี วัฒนธรรม หรือสิ่งของที่หายากก็ตาม การเล่นเกมหรือกีฬาพื้นเมือง กีฬาสากล ศิลปหัตถกรรม ดนตรี หรือวรรณกรรม การอ่าน พุด เขียน ตลอดจนการนันทนาการกลางแจ้ง นันทนาการทางสังคม ซึ่งมีความแตกต่างของกิจกรรมมากมายขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และพื้นฐานเดิมของบุคคล หรือชุมชน
3. เพิ่มพูนประสบการณ์ กระบวนการนันทนาการ ก่อให้เกิดการพัฒนาทางอารมณ์สุข ดังนั้น ทัศนียภาพความซาบซึ้งความประทับใจ ความสะอาด ความภาคภูมิใจ มุมหนึ่งของสิ่งแวดล้อม ความประทับใจ มุมสงบ สุขใจ อารมณ์ สุขสนุกสนานเพลิดเพลิน และอารมณ์สุขสงบจึงเป็นประสบการณ์หรือคุณภาพชีวิตของบุคคล หรือชุมชนที่พึงหาได้ กิจกรรมหลายอย่างต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อม เช่น การเข้าร่วมกิจกรรม เสี่ยงทายความสามารถของผู้เข้าร่วมจะต้องมีการฝึกซ้อมเสริมสร้างความมั่นใจ ทักษะที่เสริมสร้างประสบการณ์ หรือกิจกรรมบางอย่างคอยเข้าร่วมมาแล้วแต่ผู้เข้าร่วมอยากสร้างความประทับใจหรือความทรงจำเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม นันทนาการให้คุณค่า และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลและชุมชน ฝึกให้เข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชนด้วยความสนใจ และสมัครใจกิจกรรมอาสาสมัครให้คุณค่าการมีส่วนร่วมอาสาพัฒนาเกี่ยวข้องกับชุมชนอื่น ให้กิจกรรมมนุษยสัมพันธ์และกลุ่มสัมพันธ์ สอนให้ผู้เข้าร่วมทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม รู้จักหน้าที่ สิทธิ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นในฐานะขององค์กรของสังคม เช่นเดียวกับกิจกรรมกีฬา การอยู่ค่ายพักแรม เป็นต้น

5. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตกิจกรรมนันทนาการหลายประเภท เช่น ศิลปหัตถกรรม กีฬา ประเภทต่างๆ ดนตรี ละครการเล่นประเพณี เป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้แสดงออกในด้านความนึกคิด สร้างสรรค์การระบายอารมณ์ การเรียนแบบสถานการณ์ หรือพฤติกรรมต่างๆ ทำให้ สามารถเรียนและรู้จักตนเองมากขึ้น สร้างความมั่นใจ ความเข้าใจ และการควบคุมตนเอง การรู้จักเลือกกิจกรรม หรือพฤติกรรมในการแสดงออก เป็นการส่งเสริมสุขภาพ และบุคลิกให้แก่ตนเอง

6. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต กิจกรรมนันทนาการ ช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล และสังคม กิจกรรมนันทนาการช่วยพัฒนาอารมณ์ สุขภาพ และความสามารถของบุคคล สุขภาพและสมรรถภาพส่งเสริมสุขภาพจิต ความสมดุลย์ทางกายภาพในการแบ่งเวลาทำงาน นันทนาการเป็นการลดความเครียด ความวิตกกังวล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับกลุ่มสังคม ทุกระดับวัย ทุกเพศ นอกจากนี้ นันทนาการยังพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มประชากร ไม่ว่าจะเป็นชุมชนยากจน ชุมชนแออัด ชุมชนมั่งมี ประชากรพิเศษ คนพิการ หรือคนด้อยโอกาสก็ตาม

7. ส่งเสริมการเป็นพลเมืองดีกิจกรรมนันทนาการ เป็นการให้การศึกษาแก่เยาวชนในด้าน การช่วยเหลือตนเองสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย และการปรับตัวให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคมที่ดี เป็นการพัฒนาความเป็นพลเมืองดี ตัวอย่างเช่น กิจกรรมกีฬา และการละเล่นต่างๆ ช่วยส่งเสริมคุณค่าลักษณะนิสัยความเป็นพลเมืองดีความไม่เห็นแก่ตัวและช่วยเหลือส่วนรวม เป็นสำคัญ จึงให้สังคมอบอุ่น และเพิ่มพูนคุณภาพชีวิต

คณิต เขียววิชัย (อ้างใน สมบัติ กางนกิจ. 2529 :40) ประโยชน์และความสำคัญของการ เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ดังนี้

1. ช่วยให้บุคคล และชุมชนได้รับความสนุกสนาน มีความสุขในชีวิต และการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

2. ช่วยให้บุคคล และชุมชนพัฒนาสุขภาพจิต และสมรรถภาพทางร่างกายที่ดี เกิดความสมดุลย์ของชีวิต -

3. ช่วยป้องกันปัญหาอาชญากรรมและพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางที่ไม่พึงประสงค์ของเยาวชนและเด็ก การพัฒนาพฤติกรรมของเด็ก และเยาวชนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ และเป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพในอนาคต . กิจกรรมนันทนาการ ประเภทต่างๆ ช่วยให้เด็กและเยาวชนเลือกได้ตามความสนใจ และได้ใช้เวลาว่างในการพัฒนา ลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ได้

4. ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี การที่ชุมชนได้มีโอกาสใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดย เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ จะได้เรียนรู้ในเรื่องของหน้าที่และความรับผิดชอบคุณค่าของสังคม เสรีประชาธิปไตย ลดความเห็นแก่ตัว สร้างคุณค่า จริยธรรม ความมีน้ำใจ การให้บริการ รู้จักอาสาสมัครช่วยเหลือสังคม ซึ่งถือเป็นกิจกรรมของความเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ

5. ส่งเสริมพัฒนาอารมณ์สุข กิจกรรมนันทนาการช่วยพัฒนาอารมณ์สุขรวมทั้งความสนุกสนาน และความสุขสงบ ลดความเครียด ความวิตกกังวล ทำให้อารมณ์แจ่มใสและช่วยส่งเสริมให้รู้จักการพัฒนาการ ควบคุมอารมณ์ และบุคลิกภาพที่ดีอีกด้วย

6. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของชาติ กิจกรรมนันทนาการ เช่น การเล่นพื้นเมืองวิถีชีวิต ประเพณีพื้นบ้าน ตลอดจนแหล่งนันทนาการประเภทอุทยานประวัติศาสตร์โบราณสถาน และโบราณวัตถุช่วยส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมของธรรมชาติ ส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะ และความสุข ซึ่ง อันก่อให้เกิดการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของชาติต่อไป

ฟอง เกิดแก้ว (อ้างใน สมบัติ กางนกิจ. 2529 :40) ได้กล่าวถึงคุณค่าทางนันทนาการในรูปของวัตถุประสงค์ของนันทนาการ มีส่วนช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต 4 ประการ คือ พัฒนาสุขภาพ มนุษย์สัมพันธ์ การเป็นพลเมืองดี และพัฒนาตัวบุคคล

นันทนาการเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสนุกสนาน พึงพอใจและผ่อนคลายความตึงเครียดหลังจากการทำงานที่เหน็ดเหนื่อย เพื่อจะเรียกพลังงานหรือความสดชื่นกลับคืนมาทางร่างกาย ทางสมองและจิตใจ ให้ร่าเริงแจ่มใส การพัฒนาทางอารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญาของบุคคลทั้งนี้การนันทนาการยังเป็นเป็นกิจกรรมสร้างความคุ้นเคยกับบุคคลอื่นที่ร่วมกิจกรรมด้วยกันทั้งในองค์กรและนอกองค์กร การนันทนาการยังเสริมสร้างให้กับตนเองเช่น การมีระเบียบ วินัยความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว ความวิเคราะห์ใคร่ครวญเหตุผล การทำให้ตนเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การฝึกประชาธิปไตย การทำงานเป็นทีม

### 3. หลักการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ

สุรเชษฐ์ เชนฐมาต (2527: 3) หลักการจัดนันทนาการ ดังนี้

1. การเข้ากิจกรรมต้องเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ โดยเกิดจากแรงกระตุ้นภายในตนเอง ไม่ได้เกิดจากการบังคับแต่อย่างใด
2. กิจกรรมนันทนาการทุกรูปแบบจะต้องเกิดขึ้นในเวลาว่างหรือช่วงเวลาที่อิสระจากภารกิจงาน และการปฏิบัติกิจส่วนตัวอื่นๆ
3. กิจกรรมนั้น ต้องมีผลทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดความพึงพอใจ หรือความรื่นรมย์โดยตรง
4. ต้องเป็นกิจกรรมที่ยอมรับของสังคม ไม่ใช่อบายมุขหรือผิดศีลธรรม เช่น การพนัน การดื่มสุรา ฯลฯ
5. กิจกรรมที่กระทำนั้นต้องไม่ขัดถือเป็นอาชีพ เช่น นักกีฬาอาชีพประเภทต่างๆ

ลักษณะพื้นฐานของนันทนาการ จากความหมายของนันทนาการ ซึ่งจะมองในเรื่องของประสบการณ์ หรือกระบวนการหรือกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือแหล่งสถาบันทางสังคม ดังนั้น นักวิชาการ เช่น เลอร์ (1959) และไมเยอร์ (1965) ได้วางหลักเกณฑ์ในเรื่องของลักษณะพื้นฐานของนันทนาการได้ดังนี้

1. นันทนาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่กระทำ และถูกกระทำ รูปแบบของกิจกรรมนั้นหลากหลาย ตั้งแต่เกมกีฬา ศิลปหัตถกรรม ดนตรี ละคร กิจกรรมกลางแจ้ง นอกเหนือ งานอดิเรก การท่องเที่ยว โยคะ สมาธิ เป็นต้น

2. นันทนาการมีรูปแบบหลากหลาย มีขอบเขตไม่จำกัด ตั้งแต่ในรูปแบบกิจกรรม นันทนาการยังบริการเป็นสวัสดิการสังคมเป็นแหล่งนันทนาการแก่กลุ่มประชากรทุกระดับวัย และประชากรกลุ่มพิเศษ

3. นันทนาการจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจและไม่มีแรงจูงใจ นั่นคือ ผู้ร่วมกิจกรรม นันทนาการจะต้องเป็นการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการจะต้องเป็นการเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ และมีแรงจูงใจในกิจกรรมที่เข้าร่วม โดยมีได้ถูกบังคับ

4. นันทนาการเกิดขึ้นได้ในเวลาที่ไม่จำกัด บุคคล และชุมชนมีอิสระที่จะเข้าร่วมในสิ่งที่ต้องการจะเล่น หรือเข้าร่วมโดยไม่จำกัดเวลา

5. นันทนาการจะต้องเป็นสิ่งที่จริงจังและมีจุดหมาย ประสพการณ์นันทนาการเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาอารมณ์ มีคุณค่าสาระเป็นสิ่งที่จริงจัง และมีจุดหมายเสมอ

6. นันทนาการเป็นการบำบัดรักษา กิจกรรมนันทนาการช่วยฟื้นฟู และรักษาคนไข้ และเปิดโอกาสให้คนไข้ได้เลือกกิจกรรมในเวลาว่าง กระทำเพื่อพัฒนาสุขภาพและจิตใจในยามฟื้นฟู หรือระหว่างการบำบัดรักษา

7. นันทนาการจะต้องเป็นกิจกรรมที่สามารถยืดหยุ่นและแรกเปลี่ยนได้ ตามความเหมาะสมของกิจกรรม กิจกรรมนันทนาการสามารถจัดได้ตามความเหมาะสม ตามสภาพแวดล้อม ความต้องการและความสนใจของชุมชน ตลอดจนอุปกรณ์ และสถานที่ตั้งอำนวยความสะดวก

นันทนาการจะต้องเป็นกิจกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม กิจกรรมนันทนาการของสังคม หรือของชุมชน อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกชุมชน อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกชุมชนหนึ่ง ทั้งนี้เพราะ ความสนใจ ความต้องการ ค่านิยม วัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี สภาพแวดล้อม ความเชื่อ เป็น ขอบข่ายวิถีของชุมชนดังนั้นกิจกรรมนันทนาการจะต้องเป็นที่ยอมรับในสังคมนั้นๆ

#### 4. การจัดสวัสดิการด้านนันทนาการของกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

ทางกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ได้จัดสวัสดิการด้านนันทนาการให้กับพนักงานดังนี้

1. การจัดการแข่งขันกีฬาของพนักงาน หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีการแข่งขันกีฬาให้กับพนักงานภายในบริษัท โดยพนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการ บริษัทจะเป็นผู้สนับสนุนในเรื่องของรางวัลตลอดจนค่าใช้จ่ายอื่น การจัดแข่งขันกีฬาจะแบ่ง 4 สี คือ 1 สีแดง 2. สีชมพู 3. สีเขียว 4. สีน้ำเงิน ประเภทกีฬาที่แข่งขันมีฟุตบอล ตะกร้อ บอลเดี่ยว บาสเกตบอล ของรางวัลแต่ละประเภทมีดังนี้ รางวัลที่ 1 เงินรางวัล 2,000 บาท พร้อมด้วยรางวัล รางวัลที่ 2 เงินรางวัล 1,500 บาท พร้อมด้วยรางวัล รางวัลที่ 3 เงินรางวัล 1,000 บาท พร้อมด้วยรางวัล และรางวัลชมเชย 1 รางวัล เงินรางวัล 500 บาท

2. การจัดการแข่งขันกีฬาภายนอกบริษัท หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายนอกร่วมกับกลุ่มบริษัทต่างๆ โดยบริษัทให้การสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายในการแข่งขันและการฝึกซ้อม การแข่งขันฟุตบอลที่เข้าร่วมเช่น ฟุตบอลอุตสาหกรรมบางเสาธงคัพ ฟุตบอลอุตสาหกรรมสมุทรปราการคัพ

3. การจัดการแข่งแรลลี่ หมายถึง การที่บริษัทได้จัดให้มีการแข่งขันแรลลี่โดยพนักงานจะต้องเสียค่าสมัครในการแข่งขันทีมละ 3,000 บาท 1 ทีมจะมีผู้ร่วมเดินทาง 4 คน เพื่อให้พนักงานและครอบครัวได้พักผ่อนและเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัท ของรางวัลใหญ่มี 2 ประเภท ประเภทที่ 1 ทีมที่ได้คะแนนเป็นที่ 1 ของรางวัลเป็นทีวี 21 นิ้ว 1 เครื่อง ประเภทที่ 2 ครอบครัวน่ารัก ของรางวัล ทีวี 20 นิ้ว 1 เครื่อง และมีของรางวัลอื่นในกิจกรรมรอบกองไฟ

4. การจัดแข่งขันร้องเพลงคาราโอเกะ หมายถึง การที่บริษัทได้จัดให้มีการประกวดแข่งขันร้องเพลงคาราโอเกะ ทางบริษัทสนับสนุนของรางวัลในการแข่งขัน โดยพนักงานมีส่วนร่วมในการประกวดการแข่งขันและการตัดสินการประกวด การประกวดร้องเพลงคาราโอเกะมี 2 ประเภท คือ ประเภทชาย และประเภทหญิง รางวัลที่ 1 ทีวี 14 นิ้ว 1 เครื่อง 2 รางวัล รางวัลที่ 2 เตอบไมโครเวฟ 1 เครื่อง 2 รางวัล รางวัลที่ 3 พัดลม 1 เครื่อง 2 รางวัล และของรางวัลผู้เข้าแข่งขันที่ตกรอบทุกคน ได้ผ้าขนหนูคนละ 1 ผืน และผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมแต่ไม่ได้ประกวดร้องเพลงร่วมทนายผลผู้ที่ชนะเลิศมี 3 รางวัล เป็นผู้ขนหนู รางวัลละ 1 ผืน

5. การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองวันปีใหม่ หมายถึง การที่บริษัทได้จัดกิจกรรม และพนักงานมีส่วนร่วม ในช่วงเช้าการทำความสะอาดอาคารสถานที่ ที่ทำงานและอาคารโดยรอบ ช่วงบ่ายจะมีการจับของรางวัลให้พนักงาน โดยเขียนชื่อพนักงานทั้งหมดลงในกล่อง และเชิญผู้บริหารมาจับรายชื่อผู้โชคดี ของรางวัลจะมี ทีวี ตู้เย็น เตอบไมโครเวฟ พัดลม เตารีด หม้อหุงข้าว วิทยุแทป

6. การจัดกิจกรรมวันพ่อ หมายถึง การที่บริษัทจัดกิจกรรมในวันพ่อโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม กิจกรรมที่จัดมีการจัดบอร์ดวันพ่อ การจัดประกวดเรียงความในหัวข้อ พ่อของฉัน ของรางวัล มี 4 รางวัล รางวัลที่ 1 ทีวี 21 นิ้ว 1 เครื่อง รางวัลที่ 2 ตู้เย็น 6.5 คิว 1 เครื่องรางวัลที่ 3 เตอบไมโครเวฟ 1 เครื่อง รางวัลชมเชย พัดลม 1 เครื่อง

7. การจัดกิจกรรมวันแม่ หมายถึง การที่บริษัทจัดกิจกรรมในวันแม่โดยให้พนักงานมีส่วนร่วม กิจกรรมที่จัดมีการจัดบอร์ดวันแม่ การจัดประกวดเรียงความในหัวข้อ แม่ของฉัน ของรางวัลมี 4 รางวัล รางวัลที่ 1 ทีวี 21 นิ้ว 1 เครื่อง รางวัลที่ 2 ตู้เย็น 6.5 คิว 1 เครื่องรางวัลที่ 3 เตอบไมโครเวฟ 1 เครื่อง รางวัลชมเชย พัดลม 1 เครื่อง

8. การจัดกิจกรรมวันแรงงาน หมายถึง การที่บริษัทจัดกิจกรรมในวันแรงงานแห่งชาติของทุกปีบริษัทจะจัดกิจกรรมที่สนามกีฬาแห่งชาติการเคหะบางพลี ให้พนักงานมีส่วนร่วมและถือวันแรงงานเป็นวันครอบครัวพนักงานสามารถนำภรรยาและบุตรมาร่วมกิจกรรมได้ กิจกรรมที่จัดมีฟุตบอลทีมผู้บริหารอาวุโสแข่งขันกับทีมพนักงานหญิง แข่งขันตะกร้อ แข่งขันบอลลี แข่งขัน

บาสเกตบอล ชุ้มกิจกรรม ปาเป้า ทายปัญหา เล่มเกมส์เสริมปัญญา จะมีนำจากบริษัทเสริมสุขมา บริการแจกฟรีตลอดงาน ช่วงกลางวันจะมีข้าวกล่องแจกทุกคน

9. การจัดกิจกรรมบรรยายเดี่ยว(ทอล์คโชว์) หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีนักพูด มาบรรยาย เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ตลอดจนการเสริมเทคนิคและวิธีการทำงาน การบรรยายในช่วงกิจกรรมต่างๆ เช่น หัวข้อเรื่อง การทำงานเป็นทีม การต้อนรับ การสร้างทีมงาน กิจกรรม 5 ส เพื่อเพิ่มผลผลิต นักพูดที่เชิญมาเช่น อาจารย์สุขุม นวลสกุล อาจารย์จตุพล ชมพูนิจ อาจารย์กรรณิกา ธรรมเกษร

10. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย หมายถึง การที่บริษัทจัดกิจกรรมในสัปดาห์ ความปลอดภัย เพื่อสร้างจิตสำนึกในการทำงานที่สร้างความปลอดภัยให้กับตัวเอง เพื่อนร่วมงาน และอุปกรณ์ในการทำงาน จะมีการจัดบอร์ดความปลอดภัยการตอบปัญหาเรื่องความปลอดภัย การฉายวิดีโอ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

11. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ 5 ส. หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีกิจกรรมสัปดาห์ 5 ส. เพื่อให้พนักงานได้เห็นว่ากิจกรรม 5 ส. มีความสำคัญต่อการทำงาน เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานตลอดจนการเพิ่มการผลิต กิจกรรมที่มีจัดประกวดบอร์ดบอร์ด 5 ส. ประกวด คำขวัญ 5 ส. ตอบปัญหาชิงรางวัล เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกในการทำกิจกรรม 5 ส ให้กับพนักงาน

12. การจัดกิจกรรมแข่งขันวงดนตรี(โฟล์คซอง) หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีการแข่งขันวง ดนตรีโฟล์คซอง ทางบริษัทให้การสนับสนุนในเรื่องของรางวัล มี 4 รางวัล รางวัลที่ 1 เงินรางวัล 2,000 บาท รางวัลที่ 2 เงินรางวัล 1,500 บาท รางวัลที่ 3 เงินรางวัล 1,000 บาท รางวัลชมเชย 500 บาท พนักงานที่ส่งแข่งขันวงดนตรี(โฟล์คซอง)วงละไม่ต่ำกว่าวงละ 3 คน

13. การจัดการแข่งขันฟุตบอล หมายถึง การที่บริษัทได้จัดให้มีการแข่งขันฟุตบอลให้กับ พนักงานโดยบริษัทสนับสนุนเรื่องของรางวัล รางวัลที่ 1 เงินรางวัล 2,000 บาท รางวัลที่ 2 เงินรางวัล 1,500 บาท รางวัลที่ 3 เงินรางวัล 1,000 บาท รางวัลชมเชยเงินรางวัล 500 บาท

14. การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้เชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับ บริษัท หมายถึง การที่บริษัทได้จัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณ ใกล้เคียงกับบริษัทเช่น อบต.บางเสาธง เทศบาลเคหะบางพลี กิ่งอ.บางเสาธง โดยทางบริษัทให้การ สนับสนุนทางค่าใช้จ่ายและอุปกรณ์อื่นๆ

15. การจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี หมายถึง บริษัทจัดงานเลี้ยงประจำปีให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายหลังจากพนักงานได้เคร่งเครียดจากการทำงาน และให้พนักงานได้ มีกำลังที่จะทำงานในปีต่อไป งานเลี้ยงจะจัดตามโรงแรมโดยมีกิจกรรม วงดนตรี การแสดง เกมส์ และมีของรางวัลแจกในงาน

### 2.4.3 หลักทฤษฎี การจัดสวัสดิการด้านสิ่งแวดล้อม

#### 1. ความหมายของสิ่งแวดล้อม

เสนาะ ตีเขาว์ (2539 : 248) กล่าวว่า เป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่เป็นการให้ทางอ้อม เป็นการให้ที่มุ่งผลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน เพิ่มภาพพจน์ขององค์กรในสายตาของพนักงาน ลดการแทรกแซงของสหภาพแรงงานและรัฐบาล ตลอดจนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและพนักงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 245) การจัดสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การทำงานมีความสะดวกและมีความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลที่พนักงานปฏิบัติอยู่ในองค์กรได้นานๆ ย่อมเอื้อประโยชน์แก่องค์กรเป็นอย่างมาก ที่สำคัญบุคคลที่ปฏิบัติงานกับองค์กรนานๆ ย่อมมีความรู้ความเข้าใจ ในระเบียบปฏิบัติเป็นแรงงานที่มีฝีมือที่ไม่จำเป็นต้องเสียเวลาแนะนำงานหรือสอนงานกันอีก เป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มพูนการผลิตในทางอ้อม

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 45) ได้ให้ความหมายสิ่งแวดล้อม เป็นประโยชน์ให้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง ได้มีการทำงานได้รวดเร็ว มีความคล่องตัว ลดปัญหาการใช้แรงงาน ทำให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้มากขึ้นซึ่งจะเป็นผลดีทั้งสองฝ่าย สิ่งแวดล้อมในโรงงานอุตสาหกรรมมีดังนี้

1. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย
2. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน
3. การบริการทางการแพทย์และพยาบาลประจำสถานที่ทำงานมีห้องพยาบาลที่เพียงพอ
4. มียาสามัญประจำบ้านเมื่อมีพนักงานเจ็บป่วย
5. มีการควบคุมอาหารและน้ำดื่มที่สะอาด
6. มีการจัดห้องน้ำห้องสุขาที่สะอาด เพียงพอและเป็นสัดส่วน
7. การจัดบริการแหล่งความรู้เช่น ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต
8. สนับสนุนการศึกษาแก่พนักงาน
9. ความสะดวกในการติดต่อการใช้บริการต่างๆ
10. มีความรู้สึกลดอคภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
11. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและภายนอกองค์กรมีประสิทธิภาพ

#### 2. ความสำคัญของการจัดสวัสดิการด้านสิ่งแวดล้อม

เสนาะ ตีเขาว์ (2532 : 286) กล่าวถึงความสำคัญที่นายจ้างจัดสวัสดิการด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน ดังนี้

1. เพื่อมนุษยธรรมอันเนื่องจากพนักงานก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและขององค์กร คนที่เดือดร้อนก็จะต้องช่วยเหลือ องค์กรอยู่ในฐานะที่ช่วยเหลือได้จึงต้องให้ความช่วยเหลือแทนที่จะปล่อยให้พนักงานช่วยเหลือตนเอง

2. เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร อันเนื่องมาจากผลกระทบจากผลกระทบจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะพนักงานที่เดือดร้อนจะไม่ตั้งใจทำงาน การได้รับประโยชน์และบริการจากองค์กร พนักงานจะมีความพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์กรและให้ความร่วมมือ องค์กรให้ประโยชน์และบริการแก่พนักงานจะเป็นการสร้างขวัญและทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับพนักงานเอง ในแง่ของภายนอกองค์กรที่มีภาพพจน์ดีในทัศนะของสังคมและชุมชนที่องค์กรนั้นตั้งอยู่

3. องค์กรที่จะให้ประโยชน์โดยตรงจากการให้ประโยชน์และบริการแก่พนักงาน เพราะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์และบริการที่ให้แก่พนักงาน เป็นรายจ่ายที่สามารถนำไปคำนวณกำไรขาดทุนประจำปีเพื่อเสียภาษีเงินได้ การมีค่าใช้จ่ายมีผลทำให้กำไรสุทธิลดลงก็จะส่งผลให้เสียภาษีเงินได้ลดลงตามส่วนด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 334) การให้สวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสำคัญทั้งพนักงาน และนายจ้าง ดังนี้

ความสำคัญต่อพนักงานคือ

1. ช่วยเสริมหรือยกระดับขวัญให้ดีขึ้น
2. ทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการดูแลและมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี
3. ช่วยลดความไม่พึงพอใจต่างๆ ให้น้อยลง
4. ช่วยให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อฝ่ายจัดการ
5. ช่วยให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานและทำให้มีรายได้สูงขึ้น
6. เป็นโอกาสส่งเสริมให้มีส่วนร่วมจากพนักงานให้สร้างสรรค์มากขึ้น
7. ช่วยให้มีใจถึงนโยบายและความมุ่งหมายของบริษัทได้ดีขึ้น
8. ช่วยให้มีข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานของแต่ละคนได้สมบูรณ์ขึ้น
9. ช่วยให้ได้เข้าใจถึงประเภท

ความสำคัญต่อนายจ้างคือ

1. ช่วยให้มีผลผลิตสูงขึ้นและลดต้นทุนต่อหน่วยต่ำลง
2. ช่วยให้มีการทำงานเป็นทีมที่ดีกว่าเดิม
3. สามารถลดอัตราการขาดงาน ความเหนื่อยอ่อน อุบัติเหตุตลอดจนข้อเรียกร้องต่างๆ
4. ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางด้านบุคลากรที่ดี
5. ช่วยลดต้นทุนในการว่าจ้างและการฝึกอบรม
6. ช่วยให้มีใจระหว่างกันกับทางเสริมสร้างที่จะได้รับความร่วมมือจากพนักงาน

7. เป็นโอกาสให้มีการอธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายของบริษัทและนโยบาย
8. ช่วยให้มีโอกาสทำการประชาสัมพันธ์ต่อภายนอก ตลอดจนถึงความร่วมมือจากส่วนต่างๆ ตลอดจนการสร้างชื่อเสียงต่อภายนอกในโครงการนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 261)กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดบริการในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจะมีความสำคัญต่อผู้ประกอบการ และพนักงาน ดังนี้

ความสำคัญต่อองค์กรคือ

1. เป็นการเพิ่มผลผลิตของกิจการ
2. เพิ่มความเชื่อถือและความภักดีของพนักงานต่อองค์กร
3. เป็นการบำรุงขวัญพนักงานขององค์กร
4. มีประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์
5. ลดอิทธิพลของสหพันธ์กรรมกรและการแทรกแซงของรัฐ
6. ช่วยเหลือในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุคนงาน
7. ลดการร้องทุกข์
8. ป้องกันการแย่งชิงคนงานขององค์กรผู้แข่งขัน
9. คนงานมีส่วนร่วมในกิจการขององค์กรมากขึ้น

ความสำคัญต่อคนงาน

1. มีความสะดวกในการใช้เครื่องอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน
2. มีความพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความก้าวหน้าในการทำงาน
4. สัมพันธภาพระหว่างคนงานและนายจ้างดีขึ้น
5. ลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การลางาน และการขาดงาน
6. ขจัดความเคร่งเครียดในการปฏิบัติงาน
7. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
8. ช่วยส่งเสริมมาตรฐานการครองชีพของคนงานให้สูงขึ้น

### 3. หลักสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

เสนาะ ดิยาวี (2532 : 288) กล่าวว่า หลักการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานควรมีดังต่อไปนี้

1. ต้องสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารต้องทราบถึงลักษณะความต้องการของพนักงาน องค์กรไม่ควรดำเนินการขึ้นมาโดยเห็นว่าพนักงานบางกลุ่มเรียกร้อง เพราะบางครั้งจัดโครงการมาแล้วก็ไม่มีคนใช้บริการ โครงการนั้นหรือพนักงานให้ความสนใจระยะแรกๆ เท่านั้น

2. จะต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมดหรือคนส่วนใหญ่ไม่ใช่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนบางกลุ่มจะไม่ทำให้คุ้มค่างบเงินที่จ่ายไปและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการให้ประโยชน์แก่พนักงาน

3. ควรให้มีขอบเขตกว้างขวางเท่าที่จะทำได้เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก ขององค์กรให้มากที่สุดเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงาน

4. ควรมีแบบอย่างอันเดียวกันสำหรับทุกคนและให้มีความเสมอภาคกัน การให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันที่จะรับประโยชน์และบริการจากองค์กรจะก่อให้เกิดความพอใจแก่ทุกฝ่าย การที่ทำให้ทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกันในการได้รับบริการจากองค์กรจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่พนักงานและสร้างประสิทธิภาพในทางปฏิบัติงาน

5. จะต้องยึดถือหลักความประหยัด ความหมายว่า ค่าใช้จ่ายที่เสียไป จะต้องคุ้มค่าใช้จ่าย และได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย การคำนวณต้นทุนของสิ่งอำนวยความสะดวกจะต้องจัดทำอย่างถูกต้องเป็นหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้จะต้องให้รู้ว่าค่าใช้จ่ายดังกล่าวมีจำนวนเท่าใด เพื่อสะดวกที่จะได้ติดตามได้ว่าผลที่ได้รับคุ้มค่าหรือไม่ ขณะเดียวกันก็คว่าคู่แข่งกันได้จ่ายเงินเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างไร

6. จะต้องนำไปปฏิบัติได้ง่ายสะดวกรวดเร็วไม่เป็นการสร้างภาระให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการทุกเวลาและการกำหนดหลักการอย่างง่าย ๆ ไม่ควรให้มีเงื่อนไขยุ่งยากจนคนไม่คิดจะขอรับบริการที่จัดให้มีขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 334) ได้กล่าวถึงการจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดึ้นนั้นควรจะต้องประกอบด้วยหลักต่างๆ ดังนี้คือ

1. สิ่งอำนวยความสะดวกที่ให้กับพนักงาน ควรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน

2. สิ่งอำนวยความสะดวกควรเป็นกิจกรรมที่มีขอบเขตนุ่งถึงการให้ประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่าการให้ประโยชน์ต่อแต่ละบุคคล

3. สิ่งอำนวยความสะดวกที่ควรจัดให้ควรพิจารณาจากรากฐานของเขตที่กว้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. ระบบการจ่ายตอบแทนและบริการไม่ควรจะกระทำไปในความหมายของการให้ในขอบเขตเพียงเพราะเนื่องจากความกรุณา หากแต่ควรจะต้องจัดขึ้นในความหมายของความรับผิดชอบ และมีการคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายที่พึงมีต่อกันตามความเป็นจริง

5. ต้นทุนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ตอบแทนและบริการ ต้องสามารถคิดคำนวณได้และมีความเหมาะสมในแง่ต่างๆ ด้วยกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 245) ได้กล่าวถึงหลักของการจัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ดังนี้

1. จัดให้ตรงตามความประสงค์ของคณงานอย่างแท้จริงหลักการพิจารณาในข้อนี้มีความสำคัญมาก และเป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะต้องศึกษานำมาพิจารณาเพื่อให้การจัดบริการนั้นสามารถอำนวยความสะดวกช่วยเหลือคณงานได้จริงๆ
2. จัดให้สนองความต้องการของคณส่วนใหญ่ จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่พนักงานขององค์กรส่วนใหญ่มิใช่เกิดจากการเรียกร้องของพนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในองค์กร เพราะการจัดบริการให้แก่พนักงานเพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนและไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดบริการนั้น
3. ต้องจัดให้สม่าเสมอ องค์กรต้องจัดให้ให้กับพนักงานโดยสม่าเสมอ มิใช่ตามความพอใจและตามโอกาสที่ผู้บริหารปรารถนา
4. จัดให้เป็นไปตามความมุ่งประสงค์ของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก จะต้องตอบสนองวัตถุประสงค์ของการจัดบริการ
5. บริการที่จัดต้องไม่เป็นภาระต่อคณอื่น การจัดบริการต้องคำนึงถึงหลักสำคัญในการที่จะผ่อนคลายความเดือดร้อน หรือส่งเสริมให้พนักงานขององค์กรมีความผาสุกขึ้น
6. จะต้องคำนึงถึงต้นทุนขององค์กรอย่างถ่องแท้ โดยจัดบริการแก่พนักงานยอมเป็นภาระแก่องค์กร โดยเฉพาะในด้านการเงิน และประการทำสำคัญที่สุด บริการที่เป็นประโยชน์มักจะมีระยะเวลายาว ดังนั้นองค์กรจึงจำต้องมีแผนให้เป็นการแน่นอนและถาวร การกำหนดแผนการจัดบริการจะต้องคำนึงถึงต้นทุน และประโยชน์ที่จะได้รับให้รัดกุมรอบคอบ
7. จัดให้มีลักษณะที่คณงานช่วยตัวเอง มีองค์กรบางแห่งจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้แก่คณงานมากเกินไปจนคณงานไม่จำเป็นต้องขวนขวายช่วยตนเองเพราะการบริการต่างๆ องค์กรจัดให้มากเกินไป และไม่จำเป็นต่อความต้องการของคณงานอย่างแท้จริง และเป็นการเพาะนิสัยฟุ่มเฟือยให้แก่พนักงาน

ดร.ชนี เอมพันธ์ (2541 : 31) ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกดังนี้

1. ถ้ามีสิ่งอำนวยความสะดวกแต่ทรุดโทรม ไม่สามารถดูแลซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ดีใช้การได้ก็อย่าเปิดให้ใช้บริการเสียจะดีกว่า
2. ความปลอดภัยและความสะอาดเป็นอันดับหนึ่ง
3. เรียบง่ายแต่มีประโยชน์สูงสุด
4. มีความกลมกลืนกับธรรมชาติ อยู่ในสถานที่ที่เหมาะสมต่อการใช้ประโยชน์
5. ไม่สร้างผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมตามมา

6. คำนึงถึงผู้เข้ามาใช้ กลุ่มต่างๆ เช่น เด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ เป็นต้น
7. ควรมีการปิดซ่อมแซมและตรวจเช็คอย่างสม่ำเสมอ
8. อย่าให้สิ่งอำนวยความสะดวกเป็นขยะเสียเอง
9. มีระบบและระเบียบในการให้บริการและประชาสัมพันธ์

#### 4. การจัดสวัสดิการด้านถึงอำนวยความสะดวกของกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

กลุ่มบริษัท ทีโอเอ ได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานดังนี้

1. การจัดรถรับ-ส่งพนักงานทำงานกลางวัน (DAY-TIME) หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงาน ช่วงเวลาปกติ 8.00 น- 17.00น. ทางบริษัทจึงได้จัดรถรับ-ส่งพนักงาน ที่ทำงานกลางวัน เป็นรถบัสจำนวน 14 คัน และรถตู้ 1 คัน เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการเดินทางมาทำงานที่บริษัท
2. การจัดรถรับ-ส่งพนักงานทำงานกะ หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานมาทำงานกะ การเดินทางจากที่หอพักพนักงานที่บริษัทจัดให้ที่การเคหะบางพลีมายังที่ทำงานเป็นรถบัส 1 คัน และจัดรถตู้รับส่งพนักงานจากสำโรงมางานที่ทำงานอีก 1 คัน และเที่ยวเที่ยงคืนจัดรถบัสรับ-ส่ง ถึงสี่แยกบางนาจำนวน 1 คัน เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการเดินทางมาทำงานที่บริษัท
3. การจัดให้มีการรับ-ส่ง ไปรษณีย์แก่พนักงาน หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีการรับ-ส่งไปรษณีย์ และพัสดุไปรษณีย์ให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานและความคล่องตัวในการทำงานของพนักงาน
4. การจัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วยไปยังโรงพยาบาล หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานในกรณีที่มีพนักงานเจ็บป่วยในโรงงานมายังโรงพยาบาล เป็นรถฉุกเฉินจำนวน 1 คัน เพื่อรับ-ส่งไปยังโรงพยาบาลประกันสังคม หรือโรงพยาบาลกองทุน ถ้าหากมีพนักงานเจ็บป่วยเป็นจำนวนมากยังมีรถของ โรงพยาบาล 2 คอยสนับสนุนเคลื่อนย้ายผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาล
5. การจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่างเพียงพอ หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีห้องพยาบาลไว้บริการกับพนักงานในกรณีที่มีพนักงานเจ็บป่วยจากการทำงานหรือเป็นโรคประจำตัว มีเตียงไว้รองรับผู้ป่วยจำนวน 9 เตียง พร้อมกับจัดเตรียมยาและเวชภัณฑ์ไว้บริการให้กับผู้ป่วย
6. การจัดให้มีโรงอาหารที่เพียงพอภายในบริษัท หมายถึง การที่บริษัทได้จัดให้มีโรงอาหารที่เพียงพอกับจำนวนพนักงานภายในบริษัท จัดร้านค้ามาขายอาหารที่เพียงพอ ตลอดจนการควบคุมเรื่องความสะอาดของอาหารและความสะอาดของผู้ประกอบการร้านค้า
7. การจัดน้ำดื่มที่สะอาดอย่างเพียงพอ หมายถึง บริษัทจัดบริการน้ำดื่มที่สะอาดให้กับพนักงานและผู้ที่มาติดต่องานภายในบริษัทตามจุดต่างๆ จะมีตู้น้ำเย็นตามอาคารและพื้นที่การทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ

8. การจัดให้มีหอพักสำหรับพนักงานที่เข้าทำงานกะหมายถึง การจัดให้มีหอพักสำหรับพนักงานที่เข้าทำงานกะ โดยบริษัทการเช่าแฟลตการเคหะบางพลีให้กับพนักงานที่เข้ากะจำนวน 15 ห้อง เพื่อให้พนักงานที่เข้าทำงานกะมีความสะดวกและคล่องตัวในการเดินทางมาทำงานยังบริษัท

9.การจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดภายในบริษัท หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอกับจำนวนพนักงานไว้ตามอาคารต่างๆ และในพื้นที่อื่นที่เป็นพื้นที่การทำงานของพนักงานทั้งในและนอกอาคาร

10. การจัดให้มีห้องสุขาที่สะอาดภายในบริษัท หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอกับจำนวนพนักงานไว้ตามอาคารต่างๆ และในพื้นที่อื่นที่เป็นพื้นที่การทำงานของพนักงานทั้งในและนอกอาคาร

11. การจัดให้มีที่พักผ่อนสำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ หมายถึง การที่ทางบริษัทจัดให้มีที่พักผ่อนให้กับพนักงานไว้ภายในบริษัท ตามจุดต่างๆ รอบอาคาร และพื้นที่การทำงาน เพื่อที่พนักงานจะได้พักผ่อนช่วงเวลาพักของบริษัท

12. การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ หมายถึง การที่บริษัทจัดสถานที่ออกกำลังกายให้กับพนักงานอย่างเพียงพอกับจำนวนพนักงาน เช่น สนามฟุตบอล สนามบาสเกตบอล สนามตะกร้อ เพื่อที่พนักงานจะได้ออกกำลังกายช่วงเวลาพัก

13. การจัดให้มีที่จอดรถให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีที่จอดรถสำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ พนักงานส่วนหนึ่งที่ไม่ได้มารับ-ส่งพนักงาน ก็จะขับรถส่วนตัวมาทำงานทางบริษัทก็จะจัดที่จอดรถให้กับพนักงานไว้เป็นสัดส่วนระหว่างที่จอดรถจักรยานที่จอดรถจักรยานยนต์ และที่จอดรถยนต์

14. การจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอย่างเพียงพอ หมายถึง การที่บริษัทจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานในกับพนักงาน เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน เช่น อุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน

15. การจัดให้มีโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อภายนอกอย่างเพียงพอ หมายถึง การที่ทางบริษัทจัดให้มีโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อภายนอกให้กับพนักงานอย่างเพียงพอเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการที่นำมาใช้ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับพนักงาน ของกลุ่มบริษัท ทีไอเอ

พรชัย สุภาพิตานุกูล (2544) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมลาดกระบ้ง ตามความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลและหัวหน้างาน ใน 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกโดยกลุ่มตัวอย่าง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล 103 คน หัวหน้างาน 206 คน ผลการศึกษาพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลและหัวหน้างานมีความเห็นการจัดสวัสดิการแก่พนักงานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบ้ง ในด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

นววีร์ ศรีเพ็ญ (2541) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ดังนี้ งานด้านช่าง งานด้านบัญชี งานด้านทั่วไป และงานด้านบริหารซึ่งปฏิบัติงานอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้ง 12 การไฟฟ้าเขต จำนวน 1,331 คน ผลการศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานແจกແจกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะตำแหน่งสายงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และระยะการเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ของพนักงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บรรจง หาญเจริญกิจ (2540) ได้ศึกษาสวัสดิการสำหรับพนักงานของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สวัสดิการที่เป็นการตอบแทนในรูปของตัวเงินเพื่อให้พนักงานของธนาคารมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจะมีมากกว่าที่ทางกฎหมายกำหนด ในด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงินตามกฎหมายที่ธนาคารจัดให้พนักงาน ได้แก่ เงินทดแทน การประกันสังคม นอกจากที่กฎหมายกำหนดทางธนาคารพาณิชย์มีสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น การจัดตั้งกองทุนสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การตรวจร่างกายประจำปี เงินโบนัส เงินบำเหน็จ เงินให้กู้ยืมโดยคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำและเงินทุนช่วยเหลือ ในส่วนของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ธนาคารมีสวัสดิการให้พนักงานตามที่กฎหมายกำหนดในด้านวันลาประเภทต่างๆ เช่น วันลาป่วย ลาดคลอด ลาหยุดพักผ่อนและการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย รวมทั้งการจัดให้มีการประกันภัยระบบป้องกันอัคคีภัย วิทยุ โทรทัศน์ การจัดผังการทำงานการจัดอุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

นภพงษ์ โรหะทัศน์ (2538) ได้ศึกษาสวัสดิการพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า ทุกบริษัทจัดสวัสดิการโรงอาหาร น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ การรักษาพยาบาลเมื่อประสบอุบัติเหตุขณะทำงาน การรักษาพยาบาล ชุดทำงานและอาหาร บริษัทส่วนใหญ่จัดสวัสดิการโดยมีเงินช่วยเหลืองานศพ เงินช่วยเหลือแต่งงาน สันทนาการด้านกีฬา มีส่วนน้อยที่

เพิ่มสวัสดิการด้านค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล พ่อแม่ บุตรและภรรยา ที่อยู่อาศัย รถรับ-ส่งพนักงาน การจัดนำเที่ยว สิทธิในการกู้เงิน สำหรับสิทธิการลาทุกบริษัทอนุญาตให้พนักงานลาป่วย ลากลด โดยได้รับค่าจ้างและอนุญาตให้ลาอุปสมบทและลารับราชการทหาร

ปทุม เมตะนันต์ (2536) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท สุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรในกลุ่มบริษัท สุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานมาเป็นอันดับแรก ส่วนความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มาเป็นอันดับสุดท้าย

2. บุคลากรในกลุ่มบริษัท สุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามคุณลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดเปรียบเทียบในแต่ละคุณลักษณะ เพศอายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง

3. บุคลากรในกลุ่มบริษัท สุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามคุณลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมต่างกัน ได้แก่ ฝ่ายที่บุคลากรสังกัดอยู่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เว้นแต่บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศักดิ์ พิณชมพู (2531) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ระดับสูง คือ ความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร เพราะธนาคารได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำ คือ เงินเดือนและค่าจ้าง เนื่องจากธนาคารไม่ปรับปรุงให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพที่สูงขึ้น

วิโรจน์ กุลสรรค์ศุภกิจ (2524) ได้ศึกษาขวัญและความพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีเปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด กับพนักงานธนาคารออมสิน ผลการศึกษารายงานพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทั้งสองธนาคาร อยู่ในระดับปานกลางด้วยกัน และปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมให้ขวัญและความพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสองธนาคารอยู่ในระดับสูงและปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ลักษณะงานปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน และผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและความพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารงานหรือนโยบายของฝ่ายจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน

ปรีชา นภาพฤกษ์ชาติ (2528) ได้ศึกษาการศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงาน จำนวน 844 คน ได้ศึกษาใน

3 ด้าน ด้านเศรษฐกิจ บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพประกันอุบัติเหตุ ด้าน  
 นันทนาการ บริการด้านกีฬาฟุตบอล โบว์ลิ่ง เทนนิส วายน้ำ และกอล์ฟ บริการด้านสังคมการ  
 บริการด้านนี้เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างคนงาน และการพักผ่อนของคนงาน ในโอกาสต่างๆ  
 การส่งเสริมในด้านวัฒนธรรมส่งเสริมความสามารถพิเศษของคนงานเช่น งานฝีมือแกะสลัก วาดภาพ  
 กิจกรรมเข้าพรรษา กิจกรรมสงกรานต์ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ที่อยู่อาศัย โรงอาหาร  
 คมนาคม บริการทางการแพทย์ บริการห้องสมุด ร้านค้าสำหรับคนงาน บริการปรึกษาทางด้านวิชา  
 การ ผลการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับที่ดี

สุดา มัตตัญญกุล (2525) ได้ศึกษาอัตราค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานธุรกิจโรงแรม  
 ชั้นพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านสวัสดิการพนักงานโรงแรมบางแห่งมีสวัสดิการตาม  
 กฎหมายระบุไม่ครบ แต่มีสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด ดังนี้ เงินโบนัสประจำปี อาหาร  
 สำหรับพนักงาน เครื่องแบบพนักงาน การรักษาพยาบาล การจัดเลี้ยงพนักงาน การให้รางวัล  
 วันหยุดพักผ่อนประจำปีเกิดกว่ากฎหมายกำหนด โครงการเงินสะสม การเบิกเงินล่วงหน้าหรือการ  
 ยืมเงิน การให้เงินกู้ เงินช่วยเหลือการคลอดบุตร เงินช่วยเหลืองานศพสมาชิกในครอบครัวพนักงาน  
 เงินช่วยเหลือการกีฬา เงินช่วยเหลือจากภัยพิบัติ บริการรถรับ-ส่งพนักงาน ความช่วยเหลือการ  
 สมรส การจัดหาเที่ยว การประกันชีวิต เงินบำเหน็จหรือเงินช่วยเหลือ ชมรมฌาปนสถานของ  
 พนักงาน ร้านสวัสดิการพนักงาน การจ่ายภาษีเงินได้แทนพนักงาน เงินช่วยเหลือบุตรพนักงาน  
 เงินสมนาคุณ

## บทที่ 3

# วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยจะการดำเนินการและนำเสนอหัวข้อต่างๆ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ
  - 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำนวน 3 บริษัท คือ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 560 คน บริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวน 105 คน และ บริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวน 185 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 850 คน

#### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับหัวหน้างานและ พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัท ทีโอเอจำนวน 3 บริษัท คือ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด และบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 280 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 40) ได้จำนวน 265 คน และผู้วิจัยเพิ่มเป็น 280 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Alternative Form)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการจัดสวัสดิการ ใน 3 ด้าน คือ (1) ด้านเศรษฐกิจ (2) ด้านนันทนาการ (3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวนด้านละ 15 ข้อ รวม 45 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีคะแนนและความหมาย ดังนี้

ระดับ	คะแนน	ความหมาย
มากที่สุด	5	สวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด
มาก	4	สวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมาก
ปานกลาง	3	สวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง
น้อย	2	สวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานน้อย
น้อยที่สุด	1	สวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานน้อยที่สุด

#### 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาแบบสอบถามของ ชัยพร สภาหิตนุกุล (2544 : 180) เรื่องการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการจัดสวัสดิการ จำนวน 3 ด้าน ด้านละ 20 ข้อ รวม 60 ข้อ
4. นำแบบสอบถามที่ร่างเสร็จแล้วเสนอ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

#### 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1. นายอนุชา พิมลวิชยาภิกิจ ผู้จัดการฝ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ  
บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. นายอนุชา สุรางคนารมภ์ ผู้จัดทำไปฝ่ายการตลาด  
บริษัท แวกกาเบ็ง รีไซเคิล เซ็นเตอร์ จำกัด
3. นายเนาวรุจน์ ปานเมธนี กรรมการผู้จัดการ  
บริษัท เอ็น ที เมเนจเม้นท์ แอนคอนเซ้าแต้น จำกัด
4. อาจารย์ศศิมา กานะคามิน อาจารย์ 2 ระดับ 7 ประจำภาควิชาภาษาไทย  
วิทยาลัย อาชีวศึกษา ฉะเชิงเทรา
5. ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดดีแล้ว ได้แบบสอบถาม  
ด้านละ 15 ข้อ รวม 45 ข้อเพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น ( Reliability ) สำหรับการวิจัย  
ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ ( Try out ) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 31 คน

3. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach ที่  
เรียกว่า “สัมประสิทธิ์อัลฟา” ( Coefficient ) ได้ความเชื่อมั่น รายด้าน และภาพรวม ดังนี้ ด้าน  
เศรษฐกิจ .73 ด้านนันทนาการ .81 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก .90 ภาพรวม .91

4. นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไข แล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์  
เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยกระทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยปฏิบัติตาม  
ขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตให้บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม  
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือถึงกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มบริษัท ทีไอเอ เพื่อทำการ  
เก็บข้อมูล
2. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง จำนวน 280 ชุด
3. การรวบรวมแบบสอบถามผู้วิจัยเดินทางไปรวบรวมด้วยตนเองหลังจากส่งแบบสอบถาม  
ไปแล้ว 2 สัปดาห์ และทำการรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 18 พฤศจิกายน 2546 - 3 ธันวาคม 2546  
ได้ข้อมูลมีความสมบูรณ์จำนวน 280 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ของแบบสอบถาม ที่กำหนดไว้
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window

3.1 วิเคราะห์สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยสถิติค่าเฉลี่ยแสดงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แปลความหมายของค่าเฉลี่ยสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	เป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	เป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	เป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	เป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	เป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ผู้วิจัยมีขั้นตอนเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และบริษัทที่สังกัดต่างกัน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	129	46.10
หญิง	151	53.90
รวม	280	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	127	45.40
ตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป	153	54.60
รวม	280	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	155	55.40
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	125	44.60
รวม	280	100.00
4. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	116	41.40
ปริญญาตรี	155	55.40
สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.20
รวม	280	100.00
5. สังกัดในบริษัท		
บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด	103	36.80
บริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินคัสตรีส์ จำกัด	87	31.10
บริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินคัสตรีส์ จำกัด	90	32.10
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.60 มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน  
ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ แสดงในตารางที่ 4.2-4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของสภาพการจัดสวัสดิการ  
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่ม บริษัท ทีโอเอ

ด้าน	n = 280		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S		
1. เศรษฐกิจ	4.06	0.70	มาก	1
2. นันทนาการ	3.40	0.76	ปานกลาง	3
3. สิ่งอำนวยความสะดวก	3.64	0.73	มาก	2
รวม	3.70	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการว่าเป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อีก 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนันทนาการ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ( $\bar{X} = 3.64$ ) และด้านนันทนาการ ( $\bar{X} = 3.40$ )

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของสภาพการจัดสวัสดิการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน ในกลุ่ม บริษัท ทีโอเอ ด้านเศรษฐกิจ

ข้อความ	n = 280		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S		
1. การจัดให้มีกองทุนเลี้ยงชีพ	4.12	0.81	มาก	5
2. การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน	4.22	0.89	มาก	1
3. การจัดให้มีประกันสุขภาพกลุ่ม	4.15	0.84	มาก	3
4. การจัดให้มีค่าการตรวจสุขภาพทั่วไป ปีละ 1 ครั้ง	4.14	0.90	มาก	4
5. การจัดให้มีโบนัสประจำปี	4.13	0.90	มาก	6
6. การจัดให้มีเบี้ยขยัน	4.19	0.92	มาก	2
7. การจ่ายเงินตอบแทนค่าล่วงเวลา	4.09	0.96	มาก	7
8. การจัดให้มีค่าที่พัก	4.01	0.98	มาก	9
9. การจัดให้มีค่ากะ กะบาย 50 บาท กะดึก 70 บาท	4.01	0.99	มาก	10
10. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 2,000 บาท	4.03	0.98	มาก	8
11. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานแต่งงาน 1,000 บาท	3.93	1.01	มาก	15
12. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ปีละ 1,600 บาท/คน	3.98	0.99	มาก	13
13. การจัดให้มีรางวัลพนักงานปฏิบัติงานเป็น ระยะเวลานาน	4.00	0.96	มาก	12
14. การจัดให้มีชุดฟอร์มพนักงานปีละ 3 ชุด	4.01	1.00	มาก	9
15. ติดต่อกับสถาบันการเงิน เพื่อให้เครดิตแก่ พนักงานได้กู้ยืมเงินซื้อที่พักอาศัย	3.94	1.00	มาก	14
รวม	4.06	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการว่าเป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเศรษฐกิจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 2 การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน ( $\bar{X} = 4.22$ ) ข้อ 6 การจัดให้มีเบี้ยขยัน ( $\bar{X} = 4.19$ ) และข้อ 3 การจัดให้มีประกันสุขภาพกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.15$ )

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของสภาพการจัดสวัสดิการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน ในกลุ่ม บริษัท ทีโอเอ ด้านนันทนาการ

ข้อความ	n = 280		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S		
1. การจัดการแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน	3.47	0.97	ปานกลาง	3
2. การจัดการแข่งขันกีฬาภายนอกบริษัท	3.38	1.00	ปานกลาง	12
3. การจัดการแข่งขันแรลลี่	3.41	1.04	ปานกลาง	6
4. การจัดการแข่งขันร้องเพลงคาราโอเกะภายในบริษัท	3.44	1.07	ปานกลาง	5
5. การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองวันปีใหม่	3.51	1.04	มาก	2
6. การจัดกิจกรรมวันพ่อ	3.47	1.02	ปานกลาง	4
7. การจัดกิจกรรมวันแม่	3.39	1.04	ปานกลาง	10
8. การจัดกิจกรรมวันแรงงาน	3.39	1.06	ปานกลาง	9
9. การจัดกิจกรรมบรรยายเที่ยว(ทอล์คโชว์)	3.33	1.06	ปานกลาง	14
10. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย	3.41	1.09	ปานกลาง	8
11. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ 5 ส.	3.39	1.06	ปานกลาง	11
12. การจัดกิจกรรมแข่งขันวงดนตรี(โพลีคซง)	3.24	1.06	ปานกลาง	15
13. การจัดกิจกรรมแข่งขันฟุตบอล	3.41	1.02	ปานกลาง	7
14. การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้เชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับบริษัท	3.34	1.09	ปานกลาง	13
15. การจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี	3.54	1.09	มาก	1
รวม	3.40	0.76	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการว่าเป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านนันทนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีจำนวน 13 ข้อ ที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ1 การจัดการแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อ6 การจัดกิจกรรมวันพ่อ ( $\bar{X} = 3.47$ ) ข้อ4 การจัดการแข่งขันร้องเพลงคาราโอเกะภายในบริษัท ( $\bar{X} = 3.44$ ) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ15 การจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี ( $\bar{X} = 3.54$ ) ข้อ5 การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองวันปีใหม่ ( $\bar{X} = 3.51$ )

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของสภาพการจัดสวัสดิการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน ในกลุ่ม บริษัท ทีโอเอ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ข้อความ	n = 280		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S		
1. การจัดรถรับ-ส่งพนักงาน ที่ทำงานกลางวัน (DAY TIME)	3.78	1.00	มาก	1
2. การจัดรถรับ-ส่งพนักงานทำงานกะ กะเช้า กะบ่าย กะดึก	3.65	1.03	มาก	9
3. การจัดให้บริการรถรับ-ส่งไปรษณีย์แก่พนักงาน	3.64	0.98	มาก	10
4. การจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วยไป ยังโรงพยาบาล	3.71	1.01	มาก	3
5. การจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่างเพียงพอ	3.72	0.98	มาก	2
6. การจัดให้มีโรงอาหารที่เพียงพอภายในบริษัท	3.68	1.03	มาก	6
7. การจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดอย่างเพียงพอ	3.70	1.02	มาก	4
8. การจัดให้มีหอพักสำหรับพนักงานที่เข้าทำงานกะ	3.66	0.99	มาก	8
9. การจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ	3.68	0.96	มาก	5
10. การจัดให้มีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ	3.68	1.08	มาก	7
11. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนสำหรับพนักงานอย่าง เพียงพอ	3.57	1.08	มาก	12
12. การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับ พนักงานอย่างเพียงพอ	3.55	1.12	มาก	14
13. การจัดให้มีสถานที่จอดรถให้กับพนักงานอย่าง เพียงพอ	3.52	1.09	มาก	15
14. การจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานอย่างเพียงพอ	3.59	1.12	มาก	11
15. การจัดให้มีเครื่องโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อภาย นอกอย่างเพียงพอ	3.55	1.04	มาก	13
รวม	3.64	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการว่าเป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ1 การจัดรถรับ-ส่งพนักงาน ที่ทำงานกลางวัน (DAY TIME) ( $\bar{X} = 3.78$ ) ข้อ5 การจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.72$ ) และข้อ4 การจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วยไปยังโรงพยาบาล ( $\bar{X} = 3.71$ )

**ตอนที่ 3** การเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และบริษัทที่สังกัดต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.6-4.25 ดังนี้

**ตารางที่ 4.6** แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามเพศ

ด้าน	ชาย (n = 129)		หญิง (n = 151)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. เศรษฐกิจ	4.06	0.68	4.06	0.73	0.026	.979
2. นันทนาการ	3.37	0.76	3.43	0.76	0.685	.494
3. สิ่งอำนวยความสะดวก	3.63	0.69	3.65	0.76	0.309	.758
รวม	3.68	0.58	3.72	0.66	0.406	.685

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตาม  
ความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามเพศ ด้านเศรษฐกิจ

ข้อความ	ชาย (n = 129)		หญิง (n = 151)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. การจัดให้มีกองทุนเลี้ยงชีพ	4.11	0.83	4.14	0.80	0.313	.755
2. การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน	4.23	0.89	4.22	0.88	0.131	.896
3. การจัดให้มีประกันสุขภาพกลุ่ม	4.19	0.75	4.11	0.92	0.800	.424
4. การจัดให้มีค่าการตรวจสุขภาพทั่วไป ปีละ 1 ครั้ง	4.16	0.87	4.13	0.93	0.340	.734
5. การจัดให้มีโบนัสประจำปี	4.16	0.88	4.11	0.93	0.521	.603
6. การจัดให้มีเบี้ยขยัน	4.16	0.90	4.21	0.94	0.385	.701
7. การจ่ายเงินตอบแทนค่าล่วงเวลา	4.10	0.91	4.09	1.00	0.127	.899
8. การจัดให้มีค่าที่พัก	4.05	0.98	3.99	0.99	0.504	.615
9. การจัดให้มีค่ากะ กะบาย 50 บาท กะดึก 70 บาท	4.01	0.97	4.01	1.01	0.046	.963
10. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 2,000 บาท	4.01	1.01	4.05	0.97	0.381	.704
11. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานแต่งงาน 1,000 บาท	3.88	1.04	3.98	0.99	0.855	.393
12. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ปีละ 1,600 บาท/คน	4.00	0.98	3.97	1.00	0.277	.782
13. การจัดให้มีรางวัลพนักงานปฏิบัติงานเป็น ระยะเวลานาน	3.97	0.96	4.02	0.97	0.438	.662
14. การจัดให้มีชุดฟอร์มพนักงานปีละ 3 ชุด	3.98	1.04	4.03	0.98	0.465	.642
15. ติดต่อกับสถาบันการเงิน เพื่อให้เครดิตแก่ พนักงาน ได้กู้ยืมเงินซื้อที่พักอาศัย	3.95	1.06	3.94	0.98	0.044	.965
รวม	4.06	0.68	4.06	0.73	0.026	.979

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายข้อทั้ง 15 ข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามเพศ ด้านนันทนาการ

ข้อความ	ชาย (n = 129)		หญิง (n = 151)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. การจัดการแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน	3.45	1.00	3.49	0.95	0.346	.729
2. การจัดการแข่งขันกีฬากายนอกบริษัท	3.42	1.02	3.35	0.98	0.562	.574
3. การจัดการแข่งขันแรลลี่	3.37	1.06	3.44	1.02	0.572	.568
4. การจัดการแข่งขันร้องเพลงคาราโอเกะภายในบริษัท	3.37	1.08	3.50	1.07	0.965	.335
5. การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองวันปีใหม่	3.47	1.01	3.55	1.07	0.611	.542
6. การจัดกิจกรรมวันพ่อ	3.59	1.02	3.37	1.01	1.787	.075
7. การจัดกิจกรรมวันแม่	3.40	1.07	3.39	1.02	0.037	.971
8. การจัดกิจกรรมวันแรงงาน	3.33	1.05	3.44	1.07	0.864	.389
9. การจัดกิจกรรมบรรยายเดี่ยว (ทอล์คโชว์)	3.24	1.08	3.40	1.03	1.237	.217
10. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย	3.29	1.10	3.50	1.08	1.597	.111
11. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ 5 ส.	3.33	1.13	3.44	1.04	0.908	.365
12. การจัดกิจกรรมแข่งขันวงดนตรี (โฟล์คซอง)	3.14	1.04	3.32	1.01	1.504	.134
13. การจัดกิจกรรมแข่งขันฟุตบอล	3.38	0.99	3.44	1.05	0.465	.643
14. การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้เชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับบริษัท	3.33	1.14	3.36	1.05	0.244	.807
15. การจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี	3.51	1.17	3.56	1.03	0.389	.697
รวม	3.37	0.76	3.43	0.76	0.685	.494

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายข้อทั้ง 15 ข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.9** แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามเพศ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ข้อความ	ชาย (n = 129)		หญิง (n = 151)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. การจัดรถรับ-ส่งพนักงาน ที่ทำงานกลางวัน (DAY TIME)	3.76	0.95	3.80	1.05	0.344	.731
2. การจัดรถรับ-ส่งพนักงานทำงานกะ กะเช้า กะบ่าย กะดึก	3.74	0.94	3.58	1.09	1.257	.210
3. การจัดให้บริการรถรับ-ส่งไปรษณีย์แก่ พนักงาน	3.57	0.99	3.70	0.97	1.088	.278
4. การจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วย ไปยังโรงพยาบาล	3.71	0.98	3.72	1.04	0.135	.892
5. การจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่างเพียงพอ	3.69	0.92	3.74	1.04	0.436	.663
6. การจัดให้มีโรงอาหารที่เพียงพอภายในบริษัท	3.63	1.03	3.73	1.03	0.813	.417
7. การจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดอย่างเพียงพอ	3.74	1.00	3.67	1.03	0.615	.539
8. การจัดให้มีหอพักสำหรับพนักงานที่เข้า ทำงานกะ	3.68	1.02	3.65	0.97	0.277	.782
9. การจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ	3.63	0.96	3.72	0.97	0.752	.453
10. การจัดให้มีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ	3.67	1.09	3.68	1.07	0.059	.953
11. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนสำหรับพนักงาน อย่างเพียงพอ	3.54	1.09	3.60	1.07	0.411	.681
12. การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับ พนักงานอย่างเพียงพอ	3.48	1.11	3.62	1.13	1.003	.317
13. การจัดให้มีสถานที่จอดรถให้กับพนักงาน อย่างเพียงพอ	3.47	1.13	3.56	1.06	0.745	.457

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อความ	ชาย (n = 129)		หญิง (n = 151)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
14. การจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.63	1.15	3.55	1.09	0.582	.561
15. การจัดให้มีเครื่องโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อภายนอกอย่างเพียงพอ	3.53	1.09	3.56	1.00	0.223	.824
รวม	3.63	0.69	3.65	0.76	0.309	.758

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายข้อทั้ง 15 ข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามอายุ

ด้าน	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 127)		ตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป (n = 153)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. เศรษฐกิจ	4.10	0.63	4.03	0.76	0.76	.447
2. นันทนาการ	3.38	0.80	3.42	0.73	-0.45	.651
3. สิ่งอำนวยความสะดวก	3.65	0.63	3.63	0.80	0.28	.781
รวม	3.71	0.56	3.69	0.67	0.21	.853

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามอายุ ด้านเศรษฐกิจ

ข้อความ	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 127)		ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป (n = 153)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. การจัดให้มีกองทุนเลี้ยงชีพ	4.21	0.68	4.05	0.90	1.64	.101
2. การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน	4.24	0.80	4.22	0.95	0.19	.848
3. การจัดให้มีประกันสุขภาพกลุ่ม	4.17	0.84	4.14	0.85	0.27	.783
4. การจัดให้มีค่าการตรวจสุขภาพทั่วไป ปีละ 1 ครั้ง	4.21	0.78	4.08	0.99	1.17	.241
5. การจัดให้มีโบนัสประจำปี	4.17	0.86	4.10	0.94	0.55	.578
6. การจัดให้มีเบี้ยขยัน	4.23	0.83	4.25	0.98	0.70	.481
7. การจ่ายเงินตอบแทนค่าล่วงเวลา	4.06	0.94	4.12	0.97	0.59	.550
8. การจัดให้มีค่าที่พัก	4.04	0.92	3.99	1.03	0.38	.699
9. การจัดให้มีค่ากะ กะบาย 50 บาท กะดึก 70 บาท	4.05	0.94	3.98	1.03	0.56	.576
10. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 2,000 บาท	4.09	0.89	3.98	1.06	0.96	.337
11. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานแต่งงาน 1,000 บาท	4.01	0.92	3.87	1.08	1.13	.256
12. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ปีละ 1,600 บาท/คน	3.92	0.92	4.03	1.05	0.93	.352
13. การจัดให้มีรางวัลพนักงานปฏิบัติงานเป็นระยะ เวลานาน	4.04	0.93	3.96	0.99	0.67	.499
14. การจัดให้มีชุดฟอร์มพนักงานปีละ 3 ชุด	4.03	0.94	3.99	1.06	0.36	.714
15. ติดต่อกับสถาบันการเงิน เพื่อให้เครดิตแก่ พนักงานได้กู้ยืมเงินซื้อที่พักอาศัย	4.05	0.90	3.86	0.90	1.60	.118
รวม	4.10	0.63	4.03	0.76	0.76	.447

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งภาพรวมและรายข้อ ทั้ง 15 ข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน  
ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามอายุ ด้านนันทนาการ

ข้อความ	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 127)		ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป (n = 153)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. การจัดการแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน	3.46	1.00	3.48	0.94	0.23	.818
2. การจัดการแข่งขันกีฬาภายนอกบริษัท	3.35	1.07	3.41	0.93	0.54	.588
3. การจัดการแข่งขันแรลลี่	3.38	1.10	3.44	0.99	0.47	.633
4. การจัดแข่งขันร้องเพลงคาราโอเกะภายในบริษัท	3.41	1.07	3.46	1.07	0.42	.673
5. การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองวันปีใหม่	3.47	1.09	3.55	1.01	0.60	.543
6. การจัดกิจกรรมวันพ่อ	3.38	1.02	3.55	1.01	1.30	.164
7. การจัดกิจกรรมวันแม่	3.35	1.09	3.43	1.00	0.67	.500
8. การจัดกิจกรรมวันแรงงาน	3.43	1.15	3.36	0.98	0.57	.572
9. การจัดกิจกรรมบรรยายเดี่ยว (ทอล์คโชว์)	3.31	1.07	3.33	1.05	0.14	.885
10. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย	3.32	1.10	3.48	1.08	1.17	.240
11. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ 5 ส.	3.35	1.09	3.42	1.08	0.49	.624
12. การจัดกิจกรรมแข่งขันวงดนตรี (ไฟล์คของ)	3.28	1.06	3.20	1.00	0.65	.513
13. การจัดกิจกรรมแข่งขันฟุตบอล	3.46	1.08	3.37	0.97	0.68	.496
14. การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้เชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับบริษัท	3.35	1.09	3.33	1.09	0.16	.873
15. การจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี	3.48	1.10	3.59	1.09	0.81	.413
รวม	3.38	0.78	3.42	0.74	0.45	.651

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายข้อ ทั้ง 15 ข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน  
ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามอายุ  
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ข้อความ	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 127)		ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป (n = 153)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. การจัดรถรับ-ส่งพนักงาน ที่ทำงานกลางวัน (DAY TIME)	3.84	0.93	3.73	1.06	0.92	.357
2. การจัดรถรับ-ส่งพนักงานทำงานกะ กะเช้า กะบ่าย กะดึก	3.65	0.98	3.66	1.07	0.11	.907
3. การจัดให้บริการรถรับ-ส่ง ไปรษณีย์แก่พนักงาน	3.71	0.91	3.59	1.03	1.01	.309
4. การจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วยไป ยังโรงพยาบาล	3.68	0.98	3.75	1.03	0.55	.577
5. การจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่างเพียงพอ	3.69	0.97	3.74	1.00	0.38	.701
6. การจัดให้มีโรงอาหารที่เพียงพอภายในบริษัท	3.70	0.93	3.67	1.10	0.27	.780
7. การจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดอย่างเพียงพอ	3.71	0.96	3.70	1.06	0.07	.940
8. การจัดให้มีหอพักสำหรับพนักงานที่เข้าทำงานกะ	3.69	0.94	3.65	1.04	0.31	.751
9. การจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ	3.73	0.91	3.63	1.01	0.90	.368
10. การจัดให้มีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ	3.63	1.03	3.72	1.12	0.68	.494
11. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนสำหรับพนักงานอย่าง เพียงพอ	3.52	1.03	3.61	1.12	0.72	.467
12. การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับ พนักงานอย่างเพียงพอ	3.57	1.15	3.54	1.10	0.18	.857
13. การจัดให้มีสถานที่จอดรถให้กับพนักงานอย่าง เพียงพอ	3.52	1.02	3.52	1.15	0.02	.980
14. การจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานอย่างเพียงพอ	3.62	1.06	3.56	1.16	0.49	.622
15. การจัดให้มีเครื่องโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อ ภายนอกอย่างเพียงพอ	3.64	1.01	3.48	1.07	1.28	.201
รวม	3.65	0.62	3.63	0.82	0.27	.781

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายข้อ ทั้ง 15 ข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้าน	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 155)		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (n = 125)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. เศรษฐกิจ	4.06	0.68	4.06	0.74	0.07	.942
2. นันทนาการ	3.44	0.73	3.36	0.73	0.85	.396
3. สิ่งอำนวยความสะดวก	3.61	0.73	3.68	0.74	0.70	.483
รวม	3.70	0.60	3.70	0.66	0.10	.922

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 15 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน  
ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามประสบการณ์  
ในการทำงานด้านเศรษฐกิจ

ข้อความ	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 155)		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป (n = 125)		t	P
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. การจัดให้มีกองทุนเลี้ยงชีพ	4.15	0.78	4.09	0.85	0.68	.495
2. การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน	4.26	0.87	4.18	0.91	0.69	.490
3. การจัดให้มีประกันสุขภาพกลุ่ม	4.12	0.87	4.19	0.81	0.74	.457
4. การจัดให้มีค่าการตรวจสอบสุขภาพทั่วไป ปีละ 1 ครั้ง	4.19	0.86	4.09	0.95	0.91	.363
5. การจัดให้มีโบนัสประจำปี	4.10	0.91	4.17	0.90	0.59	.554
6. การจัดให้มีเบิยขยัน	4.14	0.92	4.24	0.91	0.88	.376
7. การจ่ายเงินตอบแทนค่าล่วงเวลา	4.08	0.93	4.10	0.99	0.17	.862
8. การจัดให้มีค่าที่พัก	4.04	0.94	3.98	1.03	0.46	.646
9. การจัดให้มีค่ากะ กะบ่าย 50 บาท กะดึก 70 บาท	4.03	1.01	3.99	0.96	0.28	.778
10. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 2,000 บาท	4.06	0.94	4.00	1.04	0.48	.626
11. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานแต่งงาน 1,000 บาท	3.88	1.01	3.99	1.01	0.88	.377
12. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ปีละ 1,600 บาท/คน	3.99	0.95	3.98	1.05	0.09	.926
13. การจัดให้มีรางวัลพนักงานปฏิบัติงานเป็น ระยะเวลานาน	3.99	0.96	4.00	0.97	0.05	.956
14. การจัดให้มีชุดฟอร์มพนักงานปีละ 3 ชุด	3.99	1.06	4.03	0.94	0.37	.712
15. ติดต่อกับสถาบันการเงิน เพื่อให้เครดิตแก่ พนักงานได้กู้ยืมเงินซื้อที่พักอาศัย	3.99	1.00	3.88	1.03	0.92	.354
รวม	4.06	0.68	4.06	0.74	0.07	.942

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายข้อ ทั้ง 15 ข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านนันทนาการ

ข้อความ	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 155)		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (n = 125)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. การจัดการแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน	3.47	1.02	3.47	0.91	0.00	.993
2. การจัดการแข่งขันกีฬานอกบริษัท	3.43	1.01	3.32	0.98	0.93	.3521
3. การจัดการแข่งขันแรลลี่	3.45	1.08	3.37	0.99	0.61	.539
4. การจัดการแข่งขันร้องเพลงคาราโอเกะภายในบริษัท	3.45	1.07	3.43	1.08	0.10	.919
5. การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองวันปีใหม่	3.53	1.05	3.50	1.04	0.26	.794
6. การจัดกิจกรรมวันพ่อ	3.57	1.03	3.35	0.99	1.76	.079
7. การจัดกิจกรรมวันแม่	3.44	1.07	3.34	1.00	0.81	.415
8. การจัดกิจกรรมวันแรงงาน	3.45	1.08	3.32	1.03	1.02	.305
9. การจัดกิจกรรมบรรยายเดี่ยว (ทอล์คโชว์)	3.32	1.07	3.34	1.04	0.15	.876
10. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย	3.41	1.14	3.41	1.02	0.01	.991
11. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ 5 ส.	3.42	1.12	3.35	1.04	0.51	.607
12. การจัดกิจกรรมแข่งขันวงดนตรี (โฟล์คซอง)	3.36	1.03	3.09	1.00	2.22*	.027
13. การจัดกิจกรรมแข่งขันฟุตบอล	3.48	1.04	3.33	1.00	1.21	.226
14. การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้เชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับบริษัท	3.34	1.08	3.35	1.11	0.12	.900
15. การจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี	3.55	1.16	3.52	1.01	0.27	.789
รวม	3.44	0.76	3.36	0.76	0.84	.396

\*  $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายข้อ ทั้ง 15 ข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ข้อความ	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 155)		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป (n = 125)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. การจัดรถรับ-ส่งพนักงาน ที่ทำงานกลางวัน (DAY TIME)	3.74	1.02	3.83	0.99	0.74	.459
2. การจัดรถรับ-ส่งพนักงานทำงานกะ กะเช้า กะบ่าย กะดึก	3.62	1.00	3.70	1.07	0.61	.598
3. การจัดให้บริการรถรับ-ส่งไปรษณีย์แก่ พนักงาน	3.69	0.98	3.58	0.98	0.89	.370
4. การจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วย ไปยังโรงพยาบาล	3.66	1.04	3.78	0.96	0.91	.360
5. การจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่างเพียงพอ	3.75	0.97	3.67	1.00	0.69	.487
6. การจัดให้มีโรงอาหารที่เพียงพอภายในบริษัท	3.63	1.02	3.75	1.04	1.01	.310
7. การจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดอย่างเพียงพอ	3.70	1.01	3.71	1.03	0.12	.901
8. การจัดให้มีห้องพักสำหรับพนักงานที่เข้า ทำงานกะ	3.64	1.00	3.70	0.98	0.47	.633
9. การจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ	3.61	1.00	3.75	0.92	1.19	.233
10. การจัดให้มีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ	3.59	1.15	3.78	0.98	-1.49	.144
11. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนสำหรับพนักงาน อย่างเพียงพอ	3.51	1.13	3.65	1.01	1.06	.288
12. การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับ พนักงานอย่างเพียงพอ	3.52	1.18	3.59	1.05	0.51	.609

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อความ	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 155)		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป (n = 125)		t	p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
13. การจัดให้มีสถานที่จอดรถให้กับพนักงาน อย่างเพียงพอ	3.46	1.13	3.59	1.04	1.01	.309
14. การจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานอย่างเพียงพอ	3.59	1.20	3.58	1.00	0.02	.981
15. การจัดให้มีเครื่องโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อ ภายนอกอย่างเพียงพอ	3.56	1.09	3.54	0.98	0.20	.841
รวม	3.61	0.73	3.68	0.73	0.70	.483

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายข้อ ทั้ง 15 ข้อ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน  
ตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามบริษัทที่สังกัด

ด้าน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
1. เศรษฐกิจ					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.859	1.429		
ภายในกลุ่ม	277	137.558	0.497	2.879	0.058
รวม	279	140.417			
2. นันทนาการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.227	1.613		
ภายในกลุ่ม	277	159.935	0.577	2.794	0.063
รวม	279	162.162			
3. สิ่งอำนวยความสะดวก					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.671	1.835		
ภายในกลุ่ม	277	146.585	0.529	3.468*	0.033
รวม	279	150.256			
4. รวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.868	1.434		
ภายในกลุ่ม	277	108.006	0.390	3.677*	0.027
รวม	279	110.874			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานที่สังกัดบริษัทที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งโดยภาพรวมและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe'

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามบริษัทที่สังกัด ในภาพรวมและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นรายคู่

ด้าน	สังกัดในบริษัท			
		ทีโอเอ เฟ้นท์	ทีโอเอ เคมิคอล	ทีโอเอ-โดฟเคม
สิ่งอำนวยความสะดวก	$\bar{X}$	3.66	3.48	3.77
ทีโอเอ เฟ้นท์	3.66	-	0.18	-0.11
ทีโอเอ เคมิคอล	3.48		-	-0.29*
ทีโอเอ-โดฟเคม	3.77			-
รวม	$\bar{X}$	3.70	3.57	3.83
ทีโอเอ เฟ้นท์	3.70	-	0.13	-0.13
ทีโอเอ เคมิคอล	3.57		-	-0.26*
ทีโอเอ-โดฟเคม	3.83			-

\*  $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่สังกัดในบริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด กับพนักงานที่สังกัด บริษัท ทีโอเอ – โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยบริษัท ทีโอเอ – โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับสูงกว่า บริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด ส่วนพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด และพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตาม  
ความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามบริษัทที่สังกัด ในด้าน  
เศรษฐกิจ

ข้อความ	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
1. การจัดให้มีกองทุนเลี้ยงชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.172	2.086	3.202*	0.042
ภายในกลุ่ม	277	180.453	0.651		
รวม	279	184.625			
2. การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน					
ระหว่างกลุ่ม	2	21.146	10.573	14.667*	0.000
ภายในกลุ่ม	277	199.679	0.721		
รวม	279	220.825			
3. การจัดให้มีประกันสุขภาพกลุ่ม					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.429	3.215	4.607*	0.011
ภายในกลุ่ม	277	193.271	0.698		
รวม	279	199.700			
4. การจัดให้มีค่าการตรวจสุขภาพทั่วไป ปีละ 1 ครั้ง					
ระหว่างกลุ่ม	2	8.167	4.083	5.139*	0.006
ภายในกลุ่ม	277	220.119	0.795		
รวม	279	228.286			
5. การจัดให้มีโบนัสประจำปี					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.669	3.335	4.134*	0.017
ภายในกลุ่ม	277	223.442	0.807		
รวม	279	230.111			
6. การจัดให้มีเบี้ยขยัน					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.829	3.915	4.745*	0.009
ภายในกลุ่ม	277	228.514	0.825		
รวม	279	236.343			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อความ	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
7. การจ่ายเงินตอบแทนค่าล่วงเวลา					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.265	3.132	3.452*	0.033
ภายในกลุ่ม	277	251.321	0.907		
รวม	279	257.586			
8. การจัดให้มีค่าที่พัก					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.095	1.550	1.579	0.204
ภายในกลุ่ม	277	268.843	0.971		
รวม	279	271.943			
9. การจัดให้มีค่ากะ กะบาย 50 บาท กะดึก 70 บาท					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.218	2.109	2.158	0.118
ภายในกลุ่ม	277	270.750	0.977		
รวม	279	274.968			
10. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 2,000 บาท					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.936	1.468	1.507	0.223
ภายในกลุ่ม	277	269.775	0.974		
รวม	279	272.771			
11. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานแต่งงาน 1,000 บาท					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.108	1.054	1.022	0.361
ภายในกลุ่ม	277	285.603	1.031		
รวม	279	287.711			
12. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ปี ละ 1,600 บาท/คน					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.289	1.144	1.154	0.317
ภายในกลุ่ม	277	274.622	0.991		
รวม	279	276.911			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อความ	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
13. การจัดให้มีรางวัลพนักงานปฏิบัติงานเป็น ระยะเวลา ระหว่างกลุ่ม	2	0.542	0.271	0.288	0.750
ภายในกลุ่ม	277	260.454	0.940		
รวม	279	260.996			
14. การจัดให้มีชุดฟอร์มพนักงานปีละ 3 ชุด ระหว่างกลุ่ม	2	2.696	1.348	1.327	0.267
ภายในกลุ่ม	277	281.290	1.015		
รวม	279	283.986			
15. ติดต่อกับสถาบันการเงิน เพื่อให้เครดิตแก่ พนักงานได้กู้ยืมเงินซื้อที่พักอาศัย ระหว่างกลุ่ม	2	0.154	0.077	0.074	0.929
ภายในกลุ่ม	277	288.931	1.043		
รวม	279	289.086			
รวม ระหว่างกลุ่ม	2	2.859	1.429	2.879	0.058
ภายในกลุ่ม	277	137.558	0.497		
รวม	279	140.417			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่สังกัดบริษัทต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe'

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัด

สวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสังกัดบริษัท  
ในด้านเศรษฐกิจเป็นรายคู่

ข้อความ	สังกัดในบริษัท			
		ทีโอเอ เฟ้นท์	ทีโอเอ เคมิคอล	ทีโอเอ-โคฟเคม
1. การจัดให้มีกองทุนเลี้ยงชีพ	$\bar{X}$	4.16	3.95	4.26
ทีโอเอ เฟ้นท์	4.16	-	0.21	-0.10
ทีโอเอ เคมิคอล	3.95		-	-0.31*
ทีโอเอ-โคฟเคม	4.26			-
2. การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน	$\bar{X}$	4.33	3.83	4.49
ทีโอเอ เฟ้นท์	4.33	-	0.50*	-0.16
ทีโอเอ เคมิคอล	3.83		-	-0.66*
ทีโอเอ โคฟเคม	4.49			-
3. การจัดให้มีประกันสุขภาพกลุ่ม	$\bar{X}$	4.31	3.94	4.17
ทีโอเอ เฟ้นท์	4.31	-	0.37*	0.14
ทีโอเอ เคมิคอล	3.94		-	-0.23
ทีโอเอ-โคฟเคม	4.17			-
4. การจัดให้มีค่าการตรวจสุขภาพทั่วไป ละ 1 ครั้ง	$\bar{X}$	4.17	3.91	4.33
ทีโอเอ เฟ้นท์	4.17	-	0.27	-0.16
ทีโอเอ เคมิคอล	3.91		-	-0.43*
ทีโอเอ-โคฟเคม	4.33			-
5. การจัดให้มีโบนัสประจำปี	$\bar{X}$	4.27	3.91	4.19
ทีโอเอ เฟ้นท์	4.27	-	0.36*	-0.08
ทีโอเอ เคมิคอล	3.91		-	-0.28
ทีโอเอ-โคฟเคม	4.19			-
6. การจัดให้มีเบี้ยขยัน	$\bar{X}$	4.36	3.95	4.21
ทีโอเอ เฟ้นท์	4.36	-	0.41*	0.15
ทีโอเอ เคมิคอล	3.95		-	-0.26
ทีโอเอ-โคฟเคม	4.21			-

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ข้อความ	สังกัดในบริษัท			
		ทีโอเอ เฟ้นท์	ทีโอเอ เคมีคอล	ทีโอเอ-โดฟเคม
7. การจ่ายเงินตอบแทนค่าล่วงเวลา	$\bar{X}$	4.28	3.93	4.03
ทีโอเอ เฟ้นท์	4.28	-	0.35*	0.25
ทีโอเอ เคมีคอล	3.93		-	-0.10
ทีโอเอ-โดฟเคม	4.03			-

\* p &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.21 ข้อ 1 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่สังกัดในบริษัทแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เคมีคอล อินดัสตรีส์ จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด ส่วนพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เคมีคอล อินดัสตรีส์ จำกัด และพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ข้อ 2 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่สังกัดในบริษัทแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เคมีคอล อินดัสตรีส์ จำกัด และพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เคมีคอล อินดัสตรีส์ จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด ส่วนพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ข้อ 3 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่สังกัดในบริษัท แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เคมีคอล อินดัสตรีส์ จำกัด ส่วนพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เคมีคอล อินดัสตรีส์ จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด และพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ข้อ 4 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่สังกัดในบริษัทแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมี



ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสังกัดบริษัท ในด้านนันทนาการ

ข้อความ	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
1. การจัดการแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.212	0.106	0.111	0.895
ภายในกลุ่ม	277	263.560	0.951		
รวม	279	263.711			
2. การจัดการแข่งขันกีฬากายนอกบริษัท					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.149	2.074	2.082	0.127
ภายในกลุ่ม	277	275.962	0.996		
รวม	279	280.111			
3. การจัดการแข่งขันแรลลี่					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.006	2.003	1.851	0.159
ภายในกลุ่ม	277	299.762	1.082		
รวม	279	303.768			
4. การจัดการแข่งขันร้องเพลงคาราโอเกะ					
ภายในบริษัท					
ระหว่างกลุ่ม	2	8.354	4.177	3.678*	0.027
ภายในกลุ่ม	277	314.614	1.136		
รวม	279	322.968			
5. การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองวันปีใหม่					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.775	0.888	0.808	0.447
ภายในกลุ่ม	277	304.167	1.098		
รวม	279	305.943			
6. การจัดกิจกรรมวันพ้อ					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.906	2.953	2.861	0.059
ภายในกลุ่ม	277	285.866	1.032		
รวม	279	289.711			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ข้อความ	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
7. การจัดกิจกรรมวันแม่					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.533	1.267	1.161	0.315
ภายในกลุ่ม	277	302.252	1.091		
รวม	279	304.786			
8. การจัดกิจกรรมวันแรงงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.774	2.387	2.119	0.122
ภายในกลุ่ม	277	312.012	1.126		
รวม	279	316.786			
9. การจัดกิจกรรมบรรยายเดี่ยว (ทอล์คโชว์)					
ระหว่างกลุ่ม	2	8.180	4.090	3.712*	0.026
ภายในกลุ่ม	277	305.245	1.102		
รวม	279	313.425			
10. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.153	1.577	1.322	0.268
ภายในกลุ่ม	277	330.433	1.193		
รวม	279	333.586			
11. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ 5 ศ.					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.088	1.544	1.314	0.270
ภายในกลุ่ม	277	325.480	1.175		
รวม	279	328.568			
12. การจัดกิจกรรมแข่งขันวงดนตรี (โฟล์คซอง)					
ระหว่างกลุ่ม	2	10.664	5.332	5.195*	0.006
ภายในกลุ่ม	277	284.304	1.026		
รวม	279	294.968			
13. การจัดกิจกรรมแข่งขันฟุตบอล					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.153	1.576	1.503	0.224
ภายในกลุ่ม	277	290.615	1.049		
รวม	279	293.768			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ข้อความ	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
14. การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้เชื่อม ความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับ บริษัท					
ระหว่างกลุ่ม	2	8.046	4.023	3.428*	0.034
ภายในกลุ่ม	277	325.040	1.173		
รวม	279	333.086			
15. การจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.589	1.294	1.077	0.342
ภายในกลุ่ม	277	332.979	1.202		
รวม	279	335.568			
รวม					
Between Groups	2	3.227	1.613	2.794	0.063
Within Groups	277	159.935	0.577		
รวม	279	163.162			

\*p &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานที่สังกัดบริษัทต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe'

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัด

สวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสังกัดบริษัท  
ในแต่ละข้อและภาพรวม ด้านนันทนาการเป็นรายคู่

ข้อ	สังกัดในบริษัท			
		ทีโอเอ เฟ้นท์	ทีโอเอ เคมิคอล	ทีโอเอ-โคฟเคม
4. การจัดแข่งขันร้องเพลงคาราโอเกะ ภายในบริษัท	$\bar{X}$	3.30	3.34	3.69
ทีโอเอ เฟ้นท์	3.30	-	-0.04	-0.39*
ทีโอเอ เคมิคอล	3.34		-	-0.35
ทีโอเอ-โคฟเคม	3.69			-
9. การจัดกิจกรรมบรรยายเดี่ยว (ทอล์คโชว์)	$\bar{X}$	3.11	3.40	3.50
ทีโอเอ เฟ้นท์	3.11	-	-0.29	-0.39*
ทีโอเอ เคมิคอล	3.40		-	-0.10
ทีโอเอ โคฟเคม	3.50			-
12. การจัดกิจกรรมแข่งขันวงดนตรี (โพล์คซอง)	$\bar{X}$	3.05	3.18	3.51
ทีโอเอ เฟ้นท์	3.05	-	-0.13	-0.46*
ทีโอเอ เคมิคอล	3.18		-	-0.33
ทีโอเอ-โคฟเคม	3.51			-
14. การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้ เชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณ ใกล้เคียงกับบริษัท	$\bar{X}$	3.17	3.30	3.58
ทีโอเอ เฟ้นท์	3.17	-	-0.13	-0.41*
ทีโอเอ เคมิคอล	3.30		-	-0.28
ทีโอเอ-โคฟเคม	3.58			-

\*.p < 0.05

จากตารางที่ 4.23 ข้อ 4 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีสังกัดในบริษัทแตกต่างกัน ทั้ง 4 ข้อ คือ ข้อ 4,9, 12, 14 โดยพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ มีความคิดเห็นในระดับสูงกว่า บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะส่วนพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด และพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสังกัดบริษัท ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ข้อความ	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
1. การจัดรถรับ-ส่งพนักงาน ที่ทำงาน กลางวัน (DAY TIME)					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.993	3.496	3.500*	0.032
ภายในกลุ่ม	277	276.718	0.999		
รวม	279	283.711			
2. การจัดรถรับ-ส่งพนักงานทำงานกะ กะเช้า กะบ่าย กะดึก					
ระหว่างกลุ่ม	2	11.466	5.733	5.554*	0.004
ภายในกลุ่ม	277	285.931	1.032		
รวม	279	297.396			
3. การจัดให้บริการรถรับ-ส่งไปรษณีย์แก่ พนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.917	2.459	2.566	0.079
ภายในกลุ่ม	277	265.369	0.958		
รวม	279	270.286			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ข้อความ	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
4. การจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงาน เจ็บป่วยไปยังโรงพยาบาล					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.562	2.281	2.252	0.107
ภายในกลุ่ม	277	280.580	1.013		
รวม	279	285.143			
5. การจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่าง เพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.715	3.858	4.032*	0.019
ภายในกลุ่ม	277	264.996	0.957		
รวม	279	272.711			
6. การจัดให้มีโรงอาหารที่เพียงพอภายใน บริษัท					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.978	1.489	1.404	0.247
ภายในกลุ่ม	277	293.732	1.060		
รวม	279	296.711			
7. การจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดอย่างเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.386	1.693	1.634	0.197
ภายในกลุ่ม	277	287.010	1.036		
รวม	279	290.396			
8. การจัดให้มีหอพักสำหรับพนักงานที่เข้า ทำงานกะ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.830	0.415	0.417	0.659
ภายในกลุ่ม	277	275.613	0.995		
รวม	279	276.443			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ข้อความ	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
9. การจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.435	0.717	0.764	0.467
ภายในกลุ่ม	277	259.990	0.939		
รวม	279	261.425			
10. การจัดให้มีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.849	2.925	2.522	0.082
ภายในกลุ่ม	277	321.222	1.160		
รวม	279	327.071			
11. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนสำหรับ					
พนักงานอย่างเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.932	3.966	3.448*	0.033
ภายในกลุ่ม	277	318.640	1.150		
รวม	279	326.571			
12. การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับ					
พนักงานอย่างเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.143	3.071	2.451	0.088
ภายในกลุ่ม	277	347.054	1.253		
รวม	279	353.196			
13. การจัดให้มีสถานที่จอดรถให้กับพนักงาน					
อย่างเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.154	1.077	0.899	0.408
ภายในกลุ่ม	277	331.757	1.198		
รวม	279	333.911			
14. การจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่					
ของพนักงานอย่างเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.508	2.254	1.807	0.166
ภายในกลุ่ม	277	345.435	1.247		
รวม	279	349.943			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ข้อความ	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
15. การจัดให้มีเครื่องโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อภายนอกอย่างเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.317	3.158	2.926*	0.055
ภายในกลุ่ม	277	298.983	1.079		
รวม	279	305.300			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.671	1.835	3.468*	0.033
ภายในกลุ่ม	277	146.585	0.529		
รวม	279	150.256			

\*  $p < 0.05$ 

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานที่สังกัดบริษัทต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe'

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัด

สวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสังกัดบริษัท  
ในแต่ละข้อและภาพรวมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นรายคู่

ข้อความ	สังกัดในบริษัท			
		ทีโอเอ เฟ้นท์	ทีโอเอ เคมีคอล	ทีโอเอ-โคฟเคม
1. การจัดรถรับ-ส่งพนักงาน ที่ทำงาน กลางวัน (DAY TIME)	$\bar{X}$	3.92	3.55	3.84
ทีโอเอ เฟ้นท์	3.92	-	0.37*	0.08
ทีโอเอ เคมีคอล	3.55		-	-0.29
ทีโอเอ-โคฟเคม	3.84			-
2. การจัดรถรับ-ส่งพนักงานทำงานกะ เช้า กะบ่าย กะดึก	$\bar{X}$	3.83	3.36	3.74
ทีโอเอ เฟ้นท์	3.83	-	0.47*	0.09
ทีโอเอ เคมีคอล	3.36		-	-0.38*
ทีโอเอ โคฟเคม	3.74			-
5. การจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่าง เพียงพอ	$\bar{X}$	3.82	3.47	3.84
ทีโอเอ เฟ้นท์	3.82	-	0.35	-0.02
ทีโอเอ เคมีคอล	3.47		-	-0.37*
ทีโอเอ-โคฟเคม	3.84			-
11. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนสำหรับ พนักงานอย่างเพียงพอ	$\bar{X}$	3.50	3.41	3.81
ทีโอเอ เฟ้นท์	3.50	-	0.09	-0.31
ทีโอเอ เคมีคอล	3.41		-	-0.40*
ทีโอเอ-โคฟเคม	3.81			-
รวม	$\bar{X}$	3.66	3.49	3.78
ทีโอเอ เฟ้นท์	3.66	-	0.17	-0.12
ทีโอเอ เคมีคอล	3.49		-	-0.29*
ทีโอเอ-โคฟเคม	3.78			-

\*  $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.25 ข้อ 1 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่สังกัดในบริษัทแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะพนักงานที่สังกัดบริษัท



## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะดังนี้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

### 5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และบริษัทที่พนักงานสังกัด

### 5.1.2 สมมติฐาน

พนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดบริษัท ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

### 5.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 5.3.1.1 ประชากร

ประชากร คือ พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จาก 3 บริษัท คือ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 560 คน บริษัท ทีโอเอ เคมีคอล อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวน 105 คน และ บริษัท ทีโอเอ – โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวน 185 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 850 คน

#### 5.3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำนวน 3 บริษัท รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน และผู้วิจัยเพิ่มเป็น 280 คน

### 5.1.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะทั่วไปของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเอง ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Alternative Form)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการจัดสวัสดิการ ใน 3 ด้าน คือ (1) ด้านเศรษฐกิจ (2) ด้านนันทนาการ (3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ ได้รับการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความเชื่อมั่น เท่ากับ .91

### 5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยกระทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง จำนวน 280 ชุด
2. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมด้วยตนเองหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ และทำการรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 8 พฤศจิกายน 2546 - 3 ธันวาคม 2546 ได้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ จำนวน 280 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม

### 5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และบริษัทที่สังกัด ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณของ Scheffe'

### 5.1.6 สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน อีก 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปน้อย คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง

**ด้านเศรษฐกิจ** พบว่าพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 2 การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน ข้อ 6 การจัดให้มีเบี้ยขยัน และข้อ 3 การจัดให้มีประกันสุขภาพกลุ่ม

**ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก** พบว่าพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ1 การจัดรถรับ-ส่งพนักงาน ที่ทำงานกลางวัน (DAY TIME) ข้อ5 การจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่างเพียงพอ และข้อ4 การจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วยไปยังโรงพยาบาล

**ด้านนันทนาการ** พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านนันทนาการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีจำนวน 13 ข้อ ที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ1 การจัดการแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน การจัดกิจกรรมวันพ้อ ข้อ4 การจัดแข่งขันร้องเพลงคาราโอเกะภายในบริษัท และข้อ4 ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ15 การจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี ข้อ5 การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองวันปีใหม่

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดบริษัทต่างกัน

**ผลการวิจัย พบว่า**

**เพศ** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานเพศชายต่ำกว่าเพศหญิง

**อายุ** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป

**ประสบการณ์ในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

**สังกัดในบริษัท** จากผลการวิจัย เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีสังกัดในบริษัทแตกต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและรวมทุกด้านแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายด้านด้วยวิธีการของ Scheffe' ผลการทดสอบมีดังนี้

(1) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีสังกัดในบริษัทแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เฉพาะพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคมี อินดัสตรีส์ จำกัด ส่วนพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด และพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคมี อินดัสตรีส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

(2) ภาพรวม พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีสังกัดในบริษัทแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เฉพาะพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคมี อินดัสตรีส์ จำกัด ส่วนพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด และพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานที่สังกัดบริษัท ทีโอเอ-โดฟเคมี อินดัสตรีส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลนี้ ผู้วิจัยนำอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของผลการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานเห็นว่า การจัดสวัสดิการดังกล่าวช่วยให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ เป็นเพราะว่า เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของพนักงาน จะช่วยให้การทำงานได้ดี เช่น ด้านเศรษฐกิจ การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน เพราะพนักงานเห็นว่าเมื่อเวลาที่เจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ยังมีค่ารักษาพยาบาล และเงินทดแทน อันเกิดจากการสูญเสียอวัยวะ และการเสียชีวิต เบี้ยขยัน เพราะพนักงานเห็นว่า ถ้าหากไม่ลา กิจ ไม่ลาป่วย ไม่มาทำงานสายจะ ได้รับเงินเพิ่มขึ้นอีก 2 วันของค่าจ้างรายเดือนในแต่ละเดือน ซึ่งเป็นเงินที่สามารถนำมาเก็ยหนุใน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว การจัดให้มีประกันสุขภาพกลุ่ม เพราะพนักงานเห็นว่า เมื่อพนักงานเจ็บป่วยอันเกิดจากโรคจากการทำงาน และโรคที่ไม่เกิดจากการทำงาน ยังสามารถรักษาได้และยังเป็น หลักประกันให้กับพนักงานและครอบครัว ถ้าหากเสียชีวิตยังมีเงินช่วยเหลือจากการประกันสุขภาพ กลุ่ม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การรับ-ส่งพนักงานที่มาทำงานกลางวัน Day-Time เพราะ พนักงานเห็นว่า เป็นการอำนวยความสะดวกในการรับ-ส่งพนักงาน จากบ้านมายังที่ทำงาน การจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่างเพียงพอ เพราะพนักงานเห็นว่าห้องพยาบาลมีความจำเป็นเมื่อ พนักงานเจ็บป่วย การจัดให้มีบริการรับ-ส่งพนักงาน เจ็บป่วยไปยังโรงพยาบาล เพราะพนักงานเห็นว่าเมื่อพนักงานเจ็บป่วยต้องมีรถรับ-ส่งไปยังสถานพยาบาลให้ทันท่วงที ด้านนันทนาการ การจัด กิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี เพราะพนักงานเห็นว่าได้ผ่อนคลายหลังจากเคร่งเครียดจากการทำงาน การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองวันปีใหม่ เพราะพนักงานเห็นว่าหลังจากการทำงานในรอบปีแล้ว พนักงานยังจะได้รับโชคจากการจับฉลากของรางวัลเป็นอุปกรณ์ไฟฟ้า การแข่งขันกีฬาสำหรับ พนักงาน เพราะพนักงานเห็นว่า พนักงานได้ร่วมกิจกรรมกีฬาในแต่ละประเภทที่ตนเองชอบ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า สวัสดิการมีความสำคัญต่อพนักงานและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็น กิติพัฒน์ นนทะหัทธมอุบล (2539 : 128) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นวิธีหนึ่งในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการดำรง ชีวิตประจำวัน โดยไม่ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายหรือเพิ่มภาระในการครองชีพทั้งนี้รัฐได้มอบหมายให้กรม สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารงานของกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม ทำหน้าที่ในการดูแลให้นายจ้างจัดสวัสดิการในชั้น พื้นฐานให้แก่พนักงาน

ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ สามารถอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละด้านเรียงลำดับได้ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความคิดเห็นการจัดสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเห็นว่าเป็นสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นอันดับ 1 อาจเป็นเพราะว่า สวัสดิการด้านนี้มีส่วนช่วยให้ลดค่าใช้จ่ายให้กับพนักงาน เช่น การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน การจัดให้มีประกันสุขภาพกลุ่ม และยังเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน เช่น การจัดให้มีเบี้ยขยัน ถ้าพนักงานได้รับสิ่งเหล่านี้แล้ว จะทำให้พนักงานมีความขยันทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมเหล่านี้เหมาะสำหรับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเห็นของ อูทัย หิรัญโต (2531 : 150) ได้กล่าวว่า สวัสดิการเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่มีความมุ่งหมายที่จะให้ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตลอดจนความอบอุ่นใจ หมดกังวลในเรื่องต่างๆ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและตนเอง สวัสดิการแม้มิใช่เป็นงานหลักขององค์กร แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร และยังมีผลกระทบต่อจนถึงสมรรถภาพและกำลังขวัญของเจ้าหน้าที่อีกด้วย ในฐานะที่คนงานหรือเจ้าหน้าที่เป็นมนุษย์ เป็นกำลังสำคัญขององค์กรและเป็นผู้คลบคลาดให้เกิดผลงานอย่างแท้จริงองค์กรจึงจำเป็นต้องหาทางส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่ทั้งปวงมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ ยังสอดคล้องกับความเห็นของ สมศรี ฉัตรสกุลวิไล (2539 : 94) กล่าวว่า กองทุนเงินทดแทนเป็น กองทุนในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่พนักงานแทนนายจ้าง เมื่อพนักงานประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง โดย นายจ้างในทุกประเภทกิจการที่พนักงานทำงานอยู่ทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนปีละครั้ง เงินสมทบของกิจการนั้นๆ ตั้งแต่ 0.2-2 % ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเสียหายตามลักษณะของกิจการ โดยเงินสมทบจะมีลักษณะเหมือนเบี้ยประกันและเมื่อพนักงานที่ทำงานให้นายจ้างเกิดประสบอันตราย พนักงานก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วยค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ และยังสอดคล้องกับความเห็นของ สุรพล นำศิริกุล (2539 : 73) กล่าวว่า ความเจ็บป่วยและอุบัติเหตุมักจะมาเยือน ในขณะที่คนเราไม่คาดหวัง ซึ่งมีแนวโน้มค่ารักษาพยาบาลจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ปัญหาค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล สิ่งที่ไม่คาดหวัง คือสวัสดิการพนักงานจากสถานประกอบการที่พนักงานทำอยู่ คือการทำประกันสุขภาพหมู่เพื่อสวัสดิการพนักงาน

2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความเห็นการจัดสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในระดับมาก และเป็นอันดับ 2 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการ

จัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การจัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานที่ทำงานกลางวัน (DAY-TIME) การจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่างเพียงพอ การจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วยไปยังโรงพยาบาล ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้พนักงานประหยัดค่าใช้จ่ายแล้ว ยังมีเวลาในการทำงานมากขึ้น สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความคิดของ อูทซ์ หิริญโต (2523 : 200) กล่าวว่า การบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงาน ส่วนราชการ องค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำ ทั้งนี้เป็นสิ่งจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหา ทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด ยังสอดคล้องกับความเห็นของ เสนาะ ดิยาวี (2532 : 286) กล่าวว่า ถึงความสำคัญที่นายจ้างจัดสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน คือ 1. เพื่อมนุษยธรรมอันเนื่องจากพนักงานก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและขององค์กร คนที่เดือดร้อนก็จะต้องช่วยเหลือ องค์กรอยู่ในฐานะที่ช่วยเหลือได้จึงต้องให้ความช่วยเหลือแทนที่จะปล่อยให้พนักงานช่วยเหลือตนเอง 2. เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร อันเนื่องมาจากผลกระทบจากการปฏิบัติงานของพนักงานเพราะพนักงานที่เดือดร้อนจะไม่ตั้งใจทำงาน การได้รับประโยชน์และบริการจากองค์กร พนักงานจะมีความพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์กรและให้ความร่วมมือ องค์กรให้ประโยชน์และบริการแก่พนักงานจะเป็นการสร้างขวัญและทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับพนักงานเอง ในแง่ของภายนอกองค์กรที่มีภาพพจน์ดีในทัศนะของสังคม และชุมชนที่องค์กรนั้นตั้งอยู่ 3. องค์กรที่จะให้ประโยชน์โดยตรงจากการให้ประโยชน์และบริการแก่พนักงาน เพราะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์และบริการที่ให้แก่พนักงาน เป็นรายจ่ายที่สามารถนำเอาไปคำนวณกำไรขาดทุนประจำปีเพื่อเสียภาษีเงินได้ การมีค่าใช้จ่ายมีผลทำให้กำไรสุทธิลดลงก็จะส่งผลให้เสียภาษีเงินได้ลดลงตามส่วนด้วย และยังสอดคล้องกับความเห็นของสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 245) กล่าวว่า การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้การทำงานมีความสะดวกและมีความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลที่พนักงานปฏิบัติอยู่ในองค์กรได้นานๆ ย่อมเอื้อประโยชน์แก่องค์กรเป็นอย่างมาก ที่สำคัญบุคคลที่ปฏิบัติงานกับองค์กรนานๆ ย่อมมีความรู้ความเข้าใจ ในระเบียบปฏิบัติเป็นแรงงานที่มีฝีมือที่ไม่จำเป็นต้องเสียเวลาแนะนำงานหรือสอนงานกันอีก เป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มพูนการผลิตในทางอ้อม

3. ด้านนันทนาการ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความคิดเห็นการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน การจัดกิจกรรมวันพ้อ การจัดแข่งขันร้องเพลงคาราโอเกะภายในบริษัท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรองจากด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งนี้เพราะว่าการจัดสวัสดิการด้าน

นันทนาการเป็นสวัสดิการที่มีการพบปะสังสรรค์ และการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการตรากตรำงานที่ทำอยู่เป็นประจำเสริมสร้างพลังงานขึ้นมาใหม่หลังจากการใช้พลังงานทำให้เกิดความสดชื่น และมีพลังที่จะทำต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ สมบัติ กาญจนกิจ (2543 : 38) กล่าวว่า การทำให้สดชื่น เสริมสร้างพลังขึ้นมาใหม่หลังจากการใช้พลังงาน แล้วก่อให้เกิดความเมื่อลำ ทางร่างกาย ทางสมองและจิตใจ กิจกรรมนันทนาการที่บุคคลเข้าร่วมในช่วงเวลาว่าง จะช่วยขจัดหรือผ่อนคลายความเหนื่อยเมื่อลำทั้งร่างกายและจิตใจการนันทนาการ จึงเป็นความตอบสนองความต้องการทางกายและจิตใจของบุคคลและสังคม และยังสอดคล้องกับความเห็นของ ปรียาพร พรหมพิทักษ์ (2527 : 55) กล่าวว่า นันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลดีต่อร่างกาย จิตใจหรืออารมณ์ ต่อผู้เข้าร่วมโดยตรง เป็นกิจกรรมที่ทำในเวลาว่าง และด้วยความสมัครใจของ ผู้กระทำเองแต่กิจกรรมนั้นจะต้องเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม ไม่ใช่ข้อบายนุข

วัตถุประสงค์ข้อ 2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และบริษัทที่พนักงานสังกัด

#### 1. เพศ

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานได้รับสวัสดิการในการทำงานในด้านต่างๆ เหมือนกันทั้งหญิงและชาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วณิช พรพิบูลย์ (อ้างใน เสริมวิทย์ สุกรมณี. 2531 : 215) กล่าวว่า การบริการหรือการจัดกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องมัววิตกกังวลกับปัญหายุ่งยาก ทั้งในทางส่วนตัว และครอบครัว ทำให้มีความพอใจในอาชีพการงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 2. อายุ

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานระดับปฏิบัติการได้รับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมือนกันและได้รับการจัดสวัสดิการที่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญญา สาร (2517 : 388) กล่าวว่า หลักในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคคลกรนั้น ควรคำนึงถึงผล

ของสวัสดิการย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญคือ หน่วยงานให้สวัสดิการก็เพื่อให้บุคลากรมี ประสิทธิภาพในการทำงานถ้าบุคลากรรับแต่ประโยชน์และบริการโดยไม่ตอบสนองหน่วยงานใน การปรับปรุงคุณภาพของการทำงานให้ดีขึ้น สวัสดิการดังต่อไปนี้ด้วย คือหลักเสมอภาค หลักแห่ง ประโยชน์ หลักแห่งความจูงใจหลักแห่งความตอบสนองความต้องการ หลักแห่งประสิทธิภาพ หลักแห่งการประหยัด หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ หลักแห่งความสะดวก หลักแห่ง งบประมาณ หลักแห่งความยุติธรรม และยังคงคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร ระวิวงศ์ (2525 : 4) กล่าวไว้ว่า การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะเป็่นโดยนายจ้างหรือรัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน ที่มีความ มุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงานในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่ง และ บริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรม สามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความสุขทั้งทางกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความ ก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยไม่ยังประโยชน์แก่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึง ครอบครัวด้วย

### 3. ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจอาจเป็นเพราะว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอถึงแม้จะมีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน แต่สวัสดิการที่ได้รับทั้ง ในด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พนักงานทุกคนจะได้รับเหมือน กันและทั่วถึงทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วณิช พรพิบูลย์ (อ้างใน เสริมวิทย์ สุภเมธิ. 2531 : 214) ได้กล่าวว่า การบริการหรือการจัด กิจกรรมใดๆ ที่หน่วยราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัด ให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายใน การทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์ อื่นใดที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติ งานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความ สามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่ ไม่ต้องมีวิตกกังวลกับปัญหายุ่งยาก ทั้งในทาง ส่วนตัว และครอบครัว ทำให้มีความพอใจในอาชีพการงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังคงคล้องกับผลการวิจัยของ เสริมวิทย์ สุภเมธิ (2531 : 216) ได้กล่าวว่า การให้บริการ และการให้ประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรใน หน่วยงานของตน เช่น ในด้านสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ เพื่อให้เกิดความ มั่นคงในทางสังคมและเศรษฐกิจ และบำรุงขวัญบุคลากรให้ดำรงชีวิตด้วยความสบายใจ และมี กำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 4. พนักงานที่สังกัดบริษัทต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความต้องการสวัสดิการของพนักงานในแต่ละบริษัทไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ รัชญา ผลอนันต์ ได้กล่าว คือ การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ซึ่งมีสวัสดิการมากมายหลากหลายประเภทให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่ม แล้วให้พนักงานแต่ละกลุ่มเลือกเองว่าจะรับสวัสดิการแบบใด ตามวงเงินหรือหน่วยวัดอื่นๆ ที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้าวิธีนี้ทำให้ผู้ประกอบการและพนักงานได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย เพราะสถานประกอบการเสียค่าใช้จ่ายเท่าเดิมในขณะที่พนักงานได้รับสวัสดิการตามที่ตนเองเลือกที่จะรับให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเองอันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอีกด้วย

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความคิดเห็นการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรมที่ต้องมีการปรับปรุง คือ การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานแต่งงาน 1,000 บาท เงินช่วยเหลือนี้ พนักงานเห็นว่าน่าจะมีการปรับปรุงตามสถานะและสภาพของทางเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน การติดต่อกับสถาบันการเงินเพื่อให้เครดิตแก่พนักงานได้กู้ยืมเงินซื้อที่พักอาศัย พนักงานส่วนหนึ่งที่มีบ้านอยู่แล้วเห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้กิจกรรมนี้ และการจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษามูลค่า 1,600 บาท พนักงานเห็นว่า เงินช่วยเหลือการศึกษามูลค่านี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อบุตรของพนักงานได้เลื่อนการศึกษาที่สูงขึ้น

2. ด้านนันทนาการ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความคิดเห็นการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานนี้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรมที่ต้องมีการปรับปรุงคือ การจัดกิจกรรมแข่งขันวงดนตรี (โพล์คซอง) พนักงานส่วนหนึ่งที่ไม่ถนัดในการเล่นดนตรี หรือไม่ชอบการแข่งขันวงดนตรี (โพล์คซอง) เห็นว่า กิจกรรมนี้ไม่มีความจำเป็นการจัดกิจกรรมบรรยายเดี่ยว (ทอล์คโชว์) พนักงานเห็นว่ากิจกรรมนี้มีค่าใช้จ่ายให้กับวิทยากรสูง น่าจะนำเงินไปใช้ในกิจกรรมอื่นและการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้เชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับบริษัท พนักงานเห็นว่ากิจกรรมนี้ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือกับชุมชนใกล้เคียงเท่าที่ควร

3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความเห็นการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรมที่ต้องมีการปรับปรุงคือ การจัดให้มีสถานที่จอดรถให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ พนักงานเห็นว่าปัจจุบันพนักงานได้ขับยานยนต์และรถจักรยานยนต์มาทำงานมากขึ้น ทางบริษัทควรจัดสถานที่จอดรถเพิ่มขึ้น พนักงานเห็นว่าเวลาส่วนใหญ่ของพนักงานอยู่ที่บริษัท และทางบริษัทควรตัดสถานที่ออกกำลังกายให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ พนักงานจะได้ออกกำลังกายและคลายความเครียดจากการทำงาน และควรจัดให้มีเครื่องโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อภายนอกอย่างเพียงพอ พนักงานเห็นว่าปัจจุบันโทรศัพท์ที่มีความจำเป็นในการติดต่อสื่อสารควรจะมีการจัดโทรศัพท์สาธารณะไปติดตามอาคารต่างๆ อย่างเพียงพอ และอาคารไหนที่มีพนักงานจำนวนมากควรติดมากกว่า 1 เครื่อง

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการศึกษาในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ผลกระทบเศรษฐกิจที่มีต่อการจัดสวัสดิการพนักงานกลุ่มบริษัท ทีโอเอ
2. ความต้องการสวัสดิการพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ โดยสอบถาม

พนักงานทุกระดับ

## บรรณานุกรม

- กิติพัฒน์ นนทะปัทมะอุลป. 2539. สวัสดิการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม. วารสารสุโขทัย  
 ธรรมาธิราช. 9(2) : 128.
- ชัยพร สภาहितนุกูล. 2544. “การจัดสวัสดิการของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง  
 กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
 อาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ดร.รชนี เอมพันธ์. 2541. “แนวคิดและหลักการดูแลและให้บริการนักท่องเที่ยวในอุทยาน  
 แห่งชาติ.” รายงานการฝึกอบรมหลักสูตรการให้บริการด้านการท่องเที่ยว สำหรับเจ้าหน้าที่  
 อุทยานแห่งชาติ ส่วนอุทยานแห่งชาติทางทะเล สำนักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ,  
 กรมป่าไม้.
- ทีโอเอ. 2540. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรมนิติ. 2533. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. กรุงเทพฯ : ดีไลท์
- นภวรรณ ฐานะกาญจน์. 2541. “การจัดการนักท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติ.” รายงานการฝึ  
 กอบรมหลักสูตรการให้บริการด้านการท่องเที่ยว สำหรับเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ ส่วน  
 อุทยานแห่งชาติทางทะเล สำนักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ, กรมป่าไม้.
- นภวรรณ ฐานะกาญจน์. 2541. คู่มือพัฒนาและออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว  
 แบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์. ศูนย์วิจัยป่าไม้, คณะวนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภพงษ์ โรหะทัศน์. 2538. “การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วน  
 อิเลคทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโท,  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นรวิโร ศรีเพ็ญ. 2541. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.”  
 ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บรรจง หาญเจริญกิจ. 2540. “การศึกษาสวัสดิการสำหรับพนักงานของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่  
 ในจังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บรรยงค์ โตจินดา. 2543 “การบริหารงานบุคคล” กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2543. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. 2536 “การบริหารสวัสดิการให้ได้ประโยชน์สูงสุด.” วารสารเพิ่มผลผลิต.  
 กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- บุญเสริม หุตะแพทย์. 2539. “สถานการณ์แรงงานและการจัดสวัสดิการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย.” วารสารสุขุทัยธรรมมาธิราช. 9(2) : 111-132. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปรียาพร พรหมพิทักษ์. 2537. “ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวด้านแผนการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกบริเวณอุทยานแห่งชาติภูกระดึง จังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีชา นภาพฤกษ์ชาติ. 2528. “การศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปทุม เมตตะนันท์. 2536. “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท สุราทิพย์ สำนักงานใหญ่.” ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก).
- เพ็ญศรี วายวานนท์ และเลขา วัลไพจิตร. 2523. “รายงานผลการวิจัยเรื่อง ผลประโยชน์ที่เกี่ยวของข้าราชการและลูกจ้าง.” ปรินิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภควิภา เจริญตรา. 2538. “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : สวัสดิการลูกจ้างเอกชน “ วารสาร กฎหมายธุรกิจ. 1 (1) : 34-39.
- ภิญโญ สาธร. 2517. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เมธี ปัตถนนานนท์. 2529. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์
- วิจิตร ระวีวงศ์. 2525. “ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน.” เอกสารประกอบการบรรยายวิชาสวัสดิการแรงงาน. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิโรจน์ กุลสรรค์สุภกิจ. 2524. “การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบระหว่างธนาคารกรุงเทพ จำกัด กับพนักงานธนาคารออมสิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดา พื้นชมภู. 2531. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- สมบัติ กาญจนกิจ. 2520. นันทนาการชั้นนำ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2516. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศรี นัตรสกุลวิไล. 2539. “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : สวัสดิการที่ดีสำหรับลูกจ้าง.” วารสารท่องเที่ยวโลกการเงิน. 1(2) : 87-88.

- สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. 2530. “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัย.” ปริญญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. 2538. **รวมกฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพฯ : บพิศการพิมพ์
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. 2541. **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.** กรุงเทพฯ : บากอกบลิ๊ก.
- สุชาญ โภคิน. 2540. “การจัดการสวัสดิการให้แก่พนักงาน.” วารสาร **แรงงานสัมพันธ์.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สุดา มัตตัญญกุล. 2525. “การศึกษาอัตราค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานธุรกิจโรงแรมชั้นพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพล ปธานวนิช. 2528. **โครงสร้างสวัสดิการ.** กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิจัยและบริการทางวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรเชษฐ์ เศรษฐมาส. 2527. **ทรัพยากรนั้นหนา การแบ่งชั้นเพื่อเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการ.** ในรายงานการประชุมภาควิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวรรณ เอมประดิษฐ์. 2535. “การบริหารงานการเงิน.” ในเอกสารประกอบการฝึกอบรม **“หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง”** กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : บพิศการพิมพ์
- เสนาะ ดิยาว. 2532. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมวิทย์ สุขเมธี. 2531. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อุทัย หิรัญโต. 2531. **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.

## ภาคผนวก

ภาคผนวก ก หนังสือนิติราชการ

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ก  
หนังสือราชการ



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ 215 /2546

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ  
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของ นายแดนไทย ต๊ะวิไชย

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายแดนไทย ต๊ะวิไชย เป็นไปด้วยความ  
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพจึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครง  
วิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.ณรงค์	พิมสาร	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ผศ.ดร.พรรณี	ลิกิจวัฒน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.รวีวรรณ	ชินะตระกูล	ประธานกรรมการ
ดร.ณรงค์	พิมสาร	กรรมการ
ผศ.ดร.พรรณี	ลิกิจวัฒน์	กรรมการ
ดร.ฉันทนา	โหมคมณี	กรรมการ
ดร.มาลัย	จิรวัดนเกษตร์	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2546

(รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

นายแดนไทย ต๊ะวิไชย รหัสประจำตัว 44064124 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพการจัดการสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ (WELFARE PROVISION FOR EFFECTIVE PERFORMANCES OF TOA STAFF)" โดยมี ดร.ณรงค์ พิมสาร เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2546

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2546

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอก วีระเชษฐ์ ชันเงิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร. 3692

ที่ ศธ 0524.04/ 0528

วันที่ 1 กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม

ด้วย นายแดนไทย ต๊ะวิไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายแดนไทย ต๊ะวิไชย มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ศธ 0524.04/ 0528

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ศศิมา กานะคามิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายแดนไทย ต๊ะวิไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายแดนไทย ต๊ะวิไชย มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04/ 0528

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑ กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเนาวรัตน์ ปานเมธนี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายแดนไทย ต๊ะวิไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายแดนไทย ต๊ะวิไชย มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04/ 0528

คณะกรรมการผู้ทดสอบมาตรฐาน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒ กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอนุชา สุรางคนารมภ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายแดนไทย ต๊ะวิไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ”

คณะกรรมการผู้ทดสอบมาตรฐานพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายแดนไทย ต๊ะวิไชย มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04/ 0528

คณะกรรมการผู้ทดสอบมาตรฐาน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอนุชา พิมลวิชยาภิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายแดนไทย ต๊ะวิไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ”

คณะกรรมการผู้ทดสอบมาตรฐานพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายแดนไทย ต๊ะวิไชย มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04 / **1498**

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ พฤศจิกายน 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายแดนไทย ต๊ะวิไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการจัดการสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายแดนไทย ต๊ะวิไชย ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ ทิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

ที่ ศธ 0524.04 / **1498**

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/๑ พฤศจิกายน 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน บริษัท ทีไอเอ เคมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายแดนไทย ต๊ะวิไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการจัดการสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีไอเอ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายแดนไทย ต๊ะวิไชย ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04 / 1498

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/๖ พฤศจิกายน 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน บริษัท ทีโอเอ โคเฟเคม อินคัสตรีส์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายแดนไทย ต๊ะวิไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพการจัดการสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายแดนไทย ต๊ะวิไชย ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04 / 1593

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

17 พฤศจิกายน 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน บริษัท ทีไอเอ เดมิคอล อินดัสตรีส์ จำกัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
  2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายแดนไทย ต๊ะวิไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สภาพการจัดการสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีไอเอ" และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อ วันที่ 30 สิงหาคม 2546 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายแดนไทย ต๊ะวิไชย เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04 / 1593

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

17 พฤศจิกายน 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน บริษัท ทีโอเอ โดฟเคมี อินดัสตรีส์ จำกัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
  2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายแดนไทย ต๊ะวิไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สภาพการจัดการสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ" และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อ วันที่ 30 สิงหาคม 2546 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายแดนไทย ต๊ะวิไชย เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04 / 1593

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

17 พฤศจิกายน 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายแคนไทย ต๊ะวิไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สภาพการจัดการสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ" และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อ วันที่ 30 สิงหาคม 2546 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายแคนไทย ต๊ะวิไชย เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง สภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน  
ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

คำชี้แจง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดของท่าน โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี

( ) ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี

( ) ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ปัจจุบันสังกัด บริษัท

( ) บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

( ) บริษัท ทีโอเอ เคมีคอล อินดัสตรีส์ จำกัด

( ) บริษัท ที โอเอ-โดฟเคม อินดัสตรีส์ จำกัด

## ตอนที่ 2

แบบสอบถามสภาพการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ

- คำชี้แจง**
1. โปรดอ่านแบบสอบถามแล้วพิจารณาว่าในการจัดสวัสดิการต่างๆ ของบริษัท เป็นการจัดสวัสดิการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของท่าน มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด
  2. คำว่าประสิทธิภาพหมายถึง การที่ท่านมีความรัก ความพอใจ และมีความตั้งใจในการทำงาน
  3. ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้
    - 5 หมายถึง เห็นว่าเป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด
    - 4 หมายถึง เห็นว่าเป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมาก
    - 3 หมายถึง เห็นว่าเป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง
    - 2 หมายถึง เห็นว่าเป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานน้อย
    - 1 หมายถึง เห็นว่าเป็นสวัสดิการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด

## ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. จัดให้มีเงินกู้ฉุกเฉินให้กับพนักงาน		/			

หมายเหตุ :

1. แสดงว่าผู้ตอบเห็นว่าการจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ระดับความเหมาะสมมากมีค่าเท่ากับ 4

ด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
2. การจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน					
3. การจัดให้มีประกันสุขภาพกลุ่ม					
4. การจัดให้มีค่าการตรวจสุขภาพทั่วไปปีละ 1 ครั้ง					
5. การจัดให้มีโบนัสประจำปี					
6. การจัดให้มีเบี้ยขยัน					
7. การจ่ายเงินตอบแทนค่าล่วงเวลา					
8. การจัดให้มีค่าที่พัก					
9. การจัดให้มีค่ากะ กะบาย 50 บาท กะดึก 70 บาท					
10. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานเสียชีวิต 2,000 บาท					
11. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือพนักงานแต่งงาน 1,000 บาท					
12. การจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษานูตริปีละ 1,600 บาท/คน					
13. การจัดให้มีรางวัลพนักงานปฏิบัติงานเป็นระยะ เวลานาน					
14. การจัดให้มีชุดฟอร์มพนักงานปีละ 3 ชุด					
15. ติดต่อกับสถาบันการเงิน เพื่อให้เครดิตแก่ พนักงานได้กู้ยืมเงินซื้อที่พักอาศัย					

ถึงอำนวยความสะดวก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. การจัดรถรับ-ส่งพนักงาน ที่ทำงานกลางวัน ( DAY TIME)					
2. การจัดรถรับ-ส่งพนักงาน ทำงานกะ กะเช้า กะ บ่าย กะดึก					
3. การจัดให้มีบริการรับ-ส่ง ไปรษณีย์แก่พนักงาน					
4. การจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งพนักงานเจ็บป่วยไป ยังโรงพยาบาล					
5. การจัดให้มีห้องพยาบาลบริการอย่างเพียงพอ					
6. การจัดให้มี โรงอาหารที่เพียงพอภายในบริษัท					
7. การจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดอย่างเพียงพอ					
8. การจัดให้มีหอพักสำหรับพนักงานที่เข้าทำงานกะ					
9. การจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ					
10. การจัดให้มีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ					
11. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนสำหรับพนักงานอย่าง เพียงพอ					
12. การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับ พนักงานอย่างเพียงพอ					
13. การจัดให้มีสถานที่จอดรถให้กับพนักงานอย่าง เพียงพอ					
14. การจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานอย่างเพียงพอ					
15. การจัดให้มีโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อ ภายนอกอย่างเพียงพอ					

ด้านนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. การจัดการแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน					
2. การจัดการแข่งขันกีฬาภายนอกบริษัท					
3. การจัดการแข่งขันแรลลี่					
4. การจัดแข่งขันร้องเพลงคาราโอเกะภายในบริษัท					
5. การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองวันปีใหม่					
6. การจัดกิจกรรมวันพ่อ					
7. การจัดกิจกรรมวันแม่					
8. การจัดกิจกรรมวันแรงงาน					
9. การจัดกิจกรรมบรรยายเดี่ยว (ทอล์คโชว์)					
10. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย					
11. การจัดกิจกรรมสัปดาห์ 5 ส.					
12. การจัดกิจกรรมแข่งขันวงดนตรี (โพล์คซอง)					
13. การจัดกิจกรรมแข่งขันฟุตบอล					
14. การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้เชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับบริษัท					
15. การจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี					

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นายแดนไทย ต๊ะวิไชย
วัน เดือน ปี เกิด	15 มกราคม 2514
สถานที่เกิด	อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน
สถานที่ทำงาน	บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนฝ่ายบุคคลและธุรการ
ประวัติการศึกษา	2527 ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านปาง
	2533 มัธยมศึกษา โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม
	2535 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตน่าน
	2542 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต
	สถาบันราชภัฏราชนครินทร์
	2547 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
	สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา
	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง