

บทความวิจัย

ความพึงพอใจของพนักงานต่อการจัดสวัสดิการ ของบริษัทมินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย (จำกัด)

ยุคลเดช อร่ามศรี

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อการจัดสวัสดิการของบริษัทมินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของบริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด 2) เพื่อศึกษาความต้องการของพนักงานบริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เนื้อหาที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานของบริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำนวนพนักงานทั้งหมดโดยส่งแบบสอบถามจำนวน 10% ของจำนวนพนักงาน 500 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: LSD)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.00 มีอายุ 25 - 35 ปี ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 18,001 - 20,000 บาท

2. ความพึงพอใจการให้บริการต่อการจัดสวัสดิการให้บุคลากรของพนักงานบริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ประเทศไทยการให้บริการด้านสวัสดิการต่อพนักงานใน 3 ด้าน เป็นคำถามประกอบด้วยตั้งนี้ด้านการบริการด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยจากบริษัท ด้านสวัสดิการด้านรถรับ-ส่ง ด้านที่อยู่อาศัยจากบริษัทโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เมื่อจำแนก รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

บทนำ

บริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด เป็นบริษัทเอกชนสู่ระดับประเทศโดยรับผิดชอบต่อสังคมและผู้บริโภค พัฒนาคุณภาพสู่ระดับสากลอย่างยั่งยืนต่อสังคมไทยเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของ บริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด พนักงานถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการดำเนินงานของบริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด การให้ผลประโยชน์ตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือนประจำแก่พนักงานของพนักงานอีกวิธีหนึ่งนั่นก็คือการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติแก่พนักงานถือเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นพื้นฐานนำไปสู่ความสุขและประสบผลสำเร็จในสิ่งอื่นๆ ต่อไปปัจจุบันในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจโลกที่รุนแรงกว่าวิกฤตเศรษฐกิจทุกครั้งที่ผ่านมาพนักงานของบริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดอาจได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจในเรื่องค่าครองชีพไม่มากก็น้อยแตกต่างกัน การดำรงชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยให้ผ่านพ้นวิกฤตไปได้ นอกเหนือจากการที่บริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งซึ่งจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ตั้งนั้นทางฝ่ายจัดสรรสวัสดิการพนักงาน ซึ่งเป็นฝ่ายเป็นเสมือนตัวแทนสะท้อนความคิดของพนักงาน จึงจัดทำโครงการด้านสวัสดิการซึ่งในปัจจุบันกลไกทางการตลาดเข้าสู่ภาวะการแข่งขันที่สูง บริษัทเอกชนเองจำเป็นต้องเพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับพนักงาน กลไกการตลาด ศักยภาพในการผลิตที่สูงขึ้น ใช้ระยะเวลาในการผลิตที่น้อยลง ปัจจุบันแนวโน้มกระบวนการภายในในเรื่องของการบริหารจัดการของบริษัทมินิแบร์เองได้ตระหนักในเรื่องการจัดสวัสดิการเป็นลำดับแรก ในประเด็นของความสำเร็จในเรื่องนี้ทางผู้บริหารของบริษัทมินิแบร์เองมีได้นิ่งนอนใจ ใส่ใจในทุกรายละเอียดของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ จึงได้ใช้มุมมองของปัญหาในเรื่องนี้เข้ามาดูแลให้เกิดความสมดุล ความเหมาะสม และความเท่าเทียมกันของพนักงานในทุกรูปแบบ

ปัจจุบันกระแสของสังคม เรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ บางองค์กร โดยส่วนน้อยที่มีการจัดสวัสดิการที่ตอบโจทย์กลุ่มพนักงานได้ดี เช่น การจัดสวัสดิการรถรับ-ส่ง แต่ถ้าให้มองลึกลงไปส่วนใหญ่ ยังไม่มีการจัดสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน หรือ มีแต่มีสวัสดิการในด้านต่างๆ น้อยมาก เนื่องด้วยปัญหาเหล่านี้ โดยบริษัทมินิแบร์เองได้ตระหนักถึงสวัสดิการในเรื่องนี้ ไม่ก็ถือได้ว่าเป็นปัญหาอยู่ค่อนข้างมีมากในเรื่องของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ 3 ด้าน เช่น สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสวัสดิการด้านรถรับส่งสวัสดิการด้านสุขภาพ

ศึกษาวิจัยความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการให้บุคลากรของพนักงาน บริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด เพื่อนำข้อมูลเสนอผู้บริหารบริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ได้รับทราบและนำข้อมูลประกอบการบริหารจัดการสวัสดิการให้แก่พนักงานของบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของบริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาความต้องการของพนักงานบริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาสร้างรหัสเพื่อลงเลขรหัสข้อมูลสำหรับใส่เครื่องคอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำผลจากการประมวลผลการวิเคราะห์มานำเสนอผลการวิจัยซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูล ของแบบสอบถามโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.00 เป็นชาย ร้อยละ 26.00 มีอายุ 25 - 35 ปี ร้อยละ 100 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ เป็น ร้อยละ 100.00 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 76.00 รองลงมา ปวส. คิดเป็นร้อยละ 16.00 มัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 6.0 และปวช. ร้อยละ 2.0 ตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือน 18,001 – 20,000 บาท อยู่ในระดับ มาก รองลงมา รายได้ 8,000 – 12,000 บาท 12,001 – 15,000 ร้อยละ 20.00 มีรายได้ 15,001 – 18,000 บาท ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจการให้บริการต่อการจัดสวัสดิการให้บุคลากรของพนักงาน บริษัท มินิแบร์ อิเล็กทรอนิกส์ประเทศไทยการให้บริการด้านสวัสดิการต่อพนักงาน 3 ด้าน เป็นคำถามประกอบด้วยดังนี้

ด้านการบริการด้านสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เฉลี่ย 4.00 คือบริษัทได้ดูแลด้านสุขภาพพนักงานเป็นที่พอใจและทำให้พนักงานมีสุขภาพดี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การที่พนักงานได้รับการบริการด้านสุขภาพดีแล้วจะทำให้สามารถมีสุขภาพดีขึ้น เฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับปานกลาง และ ควรจะมีการปรับปรุงสวัสดิการด้านสุขภาพ เฉลี่ย 3.00 อยู่ในระดับ ปานกลาง

ด้านพบว่า ด้านที่อยู่อาศัยจากบริษัท อยู่ในระดับมาก คือ พนักงานต้องการให้บริษัทควรมีการปรับปรุงสวัสดิการด้านที่อยู่ รองลงมา คือว่าเมื่อได้รับการด้านที่อยู่อาศัย เฉลี่ย 4.02 บริษัทดูแลสวัสดิการ เฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับ มาก ปัจจุบันบริษัทดูแลสวัสดิการ เฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ

ด้านสวัสดิการด้านรถรับ-ส่ง 3 พบว่า ด้านที่อยู่อาศัยจากบริษัท คิดเป็นร้อยละ 4.02 ด้านที่อยู่อาศัยจากบริษัท อยู่ในระดับมาก คือ พนักงานต้องการให้บริษัทควรมีการปรับปรุงสวัสดิการด้านที่อยู่ รองลงมา คือว่าเมื่อได้รับการด้านที่อยู่อาศัย เฉลี่ย 4.02 บริษัทดูแลสวัสดิการ เฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับ มาก ปัจจุบันบริษัทดูแลสวัสดิการ เฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เมื่อจำแนก รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยความพึงพอใจการให้บริการต่อพนักงานของบริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ที่มีต่อพนักงานของบริษัท ด้านการบริหารจัดด้านสวัสดิการของบริษัท มินิแบร์อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ได้นำแนวคิดทฤษฎี มาประกอบการอภิปรายผล ดังนี้

การให้บริการต่อการจัดสวัสดิการ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ บริษัทได้ดูแลด้านสุขภาพพนักงานเป็นที่พอใจและทำให้พนักงานมีสุขภาพดี การที่พนักงานได้รับการบริการด้านสุขภาพดีแล้วจะทำให้สามารถมีสุขภาพดีขึ้น และ ควรจะมีการปรับปรุงสวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยจากบริษัท

พนักงานต้องการให้บริษัทควรมีการปรับปรุงสวัสดิการด้านที่อยู่ ว่าเมื่อได้รับบริการด้านที่อยู่อาศัย บริษัทดูแลสวัสดิการส่วนด้านสวัสดิการด้านรถรับ-ส่ง ที่อยู่อาศัยจากบริษัท พนักงานต้องการให้บริษัทควรมีการปรับปรุงสวัสดิการด้านที่อยู่ เมื่อได้รับบริการด้านที่อยู่อาศัย บริษัทดูแลสวัสดิการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด จำนวน 235 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และงานวิจัยของ กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม จำนวน 610 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น จำนวน 251 คน และกลุ่มพนักงาน 359 คน ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความตั้งใจที่มากกว่าพนักงานตัวแปรกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงพนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย การศึกษา และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กันทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่า การบริการด้านสวัสดิการต่อพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการให้บริการด้านสวัสดิการต่อพนักงานบริษัท มินิแบร์ อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด นั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. บริษัทควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของพนักงานมากที่สุด และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง รวมทั้งร่วมรับรู้ในความสามารถในการจ่ายขององค์กรด้วย โดยอาจจะผ่านทางคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการหรือตัวแทนพนักงานในแต่ละส่วนงานก็ดี
2. สวัสดิการใดที่บริษัทจัดให้แล้วพนักงานแทบไม่ได้ใช้เลยควรยกเลิกไปเพราะการมีไว้ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง และควรเพิ่มผลประโยชน์ในสวัสดิการ เช่น เนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ประกอบกับสวัสดิการค่ากะ ค่าเบี้ยขยัน ไม่ได้มีการปรับปรุงมานานมากแล้ว ดังนั้นจึงควรปรับให้เพิ่มอีก อีกทั้งควรเพิ่มสิทธิสวัสดิการให้แก่พนักงานที่มีอายุงานที่มากกว่า 5 ปี เช่นการให้จำนวนวันพักร้อนต่อปีมากขึ้น การให้โบนัสพิเศษตามอายุงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานอยู่กับบริษัทนานๆ ซึ่งจะส่งผลดี คือเป็นการลดจำนวนอัตราการลาออกจากงาน ส่งผลต่อการลดต้นทุนในการสรรหาว่าจ้างพร้อมทั้งฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่ต้องใช้ทรัพยากรอย่างมาก พร้อมทั้งเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานแก่พนักงาน

3. ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่คนงานทุกคนปรารถนา บริษัทควรมีมาตรการลดความแออัด เช่น การจัดระเบียบพื้นที่ในการทำงานโดยการแบ่งเส้นทางการขนชิ้นส่วนงานกับทางคนเดินเข้าออกเพื่อลดอุบัติเหตุและพนักงานจะได้คลายกังวลมีสมาธิในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งควรมีการฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีความชำนาญในงาน เช่นผู้ที่รับผิดชอบบริเวณถนนเข้าออกบริษัทควรมีความรู้เรื่องกฎจราจร

4. ผู้บริหารควรพิจารณาจัดให้มีจำนวนผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้นพร้อมทั้งฝึกอบรมให้มีภาวะผู้นำซึ่งปัจจุบันผู้บังคับบัญชาแต่ละคนมีจำนวนลูกน้องมากเกินไปทำให้ดูแลกันได้ไม่ทั่วถึง

5. ควรมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานใช้ชีวิตอยู่แบบพอดี พอเพียง โดยนำแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ จะทำให้พนักงานมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมากขึ้นอีกทางหนึ่ง