

การตอบสนองนายจ้างต่อสวัสดิการพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา

Employer response to employee welfare, Rojana industrial in Pranakhon Si
Ayutthaya

สุขใจ ตันติวีกุล,กิตตินันต์ พิศสุวรรณ,จริณรินทร์ ธีวะสาสน์

Sukjai Tantiveekul,Kittinant Phitsuwan, Jarineerin Teewasade

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีแห่งอยุธยา

109 หมู่ 3 ตำบลวัดตูม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000

E-mail : Sukjai_next@gmail.com kittinantp@gmail.com โทร 0983036688

ที่ปรึกษาโครงการ : รองศาสตราจารย์ ดร.กิตตินันต์ พิศสุวรรณ

ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การตอบสนองนายจ้างต่อสวัสดิการพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเฉพาะเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ความพึงพอใจและความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อการบริการสวัสดิการ และเพื่อศึกษาการพัฒนาสวัสดิการพนักงาน การศึกษาเป็น การวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานในตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าลงมา ประกอบด้วย รองผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้างาน อาวุโส หัวหน้างาน เสมียนอาวุโส และเสมียน จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (T-Test) และค่าเอฟ (F-Test) ผลการศึกษามีดังนี้พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อายุเฉลี่ย 35.18 ปี ส่วนมากโสดและยังไม่มีบุตร การศึกษาระดับปริญญาตรี พนักงานมีรายได้ประจำเดือนประมาณ 15,001-20,000 บาท ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ ความมั่นคงและปลอดภัย สุขภาพ การศึกษา และนันทนาการ โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.065 พบว่า สถานภาพสมรสมีความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัยและสถานภาพสมรสกับระดับการศึกษาที่มีความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการ ด้านนันทนาการ ความคิดเห็นของพนักงานกับความคาดหวังต่อสวัสดิการของนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ อันดับแรก ได้แก่ เงินรางวัลประจำปี เงินค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การฝึกอบรมภายใน ห้องออกกำลังกาย ความคิดเห็นของพนักงานมีความต้องการต่อการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นในระดับสูง การขยายขอบเขต ความครอบคลุมของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขภาพควรครอบคลุมทั้งครอบครัว แต่สวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัยและนันทนาการควรจัดเฉพาะพนักงานเท่านั้นข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ คือ นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ ควรกำหนดนโยบายการจัดสวัสดิการกับพนักงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจควร ส่งเสริมสวัสดิการด้านสุขภาพ การศึกษา และนันทนาการ ให้กับพนักงานโดยเฉพาะการให้บริการทางการแพทย์ของบริษัท การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การจัดสวนหย่อมหรือสวนสุขภาพ นอกจากนี้บริษัทควรขยายการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพให้ครอบคลุมกับครอบครัวพนักงานให้มากขึ้น และการปรับรูปแบบสวัสดิการให้เหมาะสมและยืดหยุ่น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการที่เป็นการออมทรัพย์ หรือการสร้างหลักประกันให้กับพนักงาน รวมทั้งการจัดสวัสดิการในรูปแบบของการให้วันหยุดชดเชยแทน

คำสำคัญ : สวัสดิการพนักงาน ความรับผิดชอบนายจ้าง สวัสดิการในโรงงาน

Abstract

The study, entitled "employer responsiveness, employee welfare, industrial, Ayutthaya province." The objective is to study the welfare of staff and workers in specific industries, rojana, Ayutthaya province. Especially about the operating level. The satisfaction and expectations of staff welfare services and operating level to study the development of staff welfare. The study is a survey research group, for example, as an employee in a position lower than the Manager or equivalent down consists of Deputy Manager Assistant Manager. Head of senior managers senior clerk and the clerk. The number of 184 people, tools used in the study is a questionnaire to analyze the data using the percentage (Percentage) average (Mean) standard deviation (Standard Deviation) values (T-Test) and values (F-Test) in this study are as follows: Most of the employees are female, rather than male, aged 31-40 years, the average age for most of the year and the single 35.18 also childless Bachelor employee monthly income of about 20000 15001-baht 6-10 years of working period, reviews of employee satisfaction are all moderate welfare 5: economic, health, safety, security and health, education, and recreation by average total 2.065 found that marital status affects employee satisfaction towards welfare, stability and security, and marital status with ALC. Necessary to study the affect the satisfaction of staff welfare. Recreational Reviews of employee expectations towards the welfare of the Laem Chabang industrial estate first include the annual prize money. Money for medical expenses for the employees Provident Fund. Internal training gym reviews of staff needing welfare aspects, more high level. To expand the coverage of economic welfare and health should cover the whole family, but stability and safety, welfare, and recreation should be dedicated only to employees. Recommendations from this study is the rojana industrial park should be assigned to the employee welfare policy, appropriate and consistent with the economy should. Welfare, health promotion Education and recreation for the staff, especially the company's medical provider. To study both at home and abroad. Arrangement of the garden or the garden healthy. In addition, companies should extend health care coverage to welfare families with more welfare and appropriately and flexibly. Only by aligning the benefits of saving or creating primary insurance to employees, including to welfare in the form of a holiday compensation instead.

Key words: employee benefits Liability of employers in welfare factory

บทนำ

ภายในไม่เกิน 5 ปีข้างหน้า รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” แน่นอนว่า เมื่อบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาคธุรกิจต่างๆ ควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพย่นดูพัฒนาการ HR จากยุค 1.0 - 3.0 HR 1.0 ยุคเริ่มแรกของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่งานของ HR ยังมีลักษณะเป็น “งานบุคคล” (Personnel) หรือมีลักษณะเป็น “งานธุรการ” ซึ่งให้ความสำคัญในการทำงานอยู่กับการ “จ่ายเงินเดือน รับคนเข้า เอาคนออก เช็กบัตรตอก ออกไปเตือน” โดยองค์กรยังมองว่า ฝ่าย HR ไม่ใช่ส่วนงานสำคัญเพราะไม่ทำให้เกิดรายได้ และไม่ได้มีมุมมองต่อ “คน” ในองค์กรว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญสูงสุด

HR 2.0 เป็นยุคที่เริ่มมีแนวคิดที่ว่า โลกมีการแข่งขันสูงมาก HR จึงต้องเปลี่ยน ไม่สามารถทำงานแบบเดิมๆ ได้อีกต่อไป และเห็นว่าคนเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยฝ่าย HR คือผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในการสรรหาคัดเลือกและรักษาบุคลากรเหล่านั้น รวมทั้งต้องมีความสามารถในการช่วยองค์กรคิดไปข้างหน้าด้วย ดังนั้น HR ต้องปรับบทบาทจากการทำงานวันต่อวัน (Day-to-Day Routine) ไปสู่การเป็นคู่คิดทางธุรกิจ/คู่คิดเชิงกลยุทธ์ (Business Partner/Strategic Partner) และต้องมีหน้าที่เป็น Change Agent ที่มีความสามารถในการเตรียมพร้อมคนให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลง HR 3.0 คือการทำงานของ HR ในยุคปัจจุบันนี้ที่มีการกำหนดขีดสมรรถนะของคนทำงาน HR (HR Competency) อย่างชัดเจนว่าต้องมีอะไรบ้าง และการจะเป็น Professional HR ได้จะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร โดยมองว่า HR ยุคใหม่ที่เป็นมืออาชีพ ต้องให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงปัจจัยแวดล้อมภายนอกเข้ากับการบริหารงาน HR ภายในองค์กรด้วย (HR from the Outside-In) ไม่ใช่มองแต่ปัจจัยภายในองค์กรเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ยังมองว่า นัก HR ต้องมีความเป็น Credible Activist หรือเป็นคนที่มีความน่าเชื่อถือ โดยต้องมีศาสตร์ในการทำงานเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นๆ ต้องเป็นนักส่งเสริมการบริหารการเปลี่ยนแปลง, ต้องเป็นนักสร้างขีดความสามารถขององค์กร, ต้องเป็น Innovator ที่สามารถคิดค้นนวัตกรรม ออกแบบเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเองได้ ตลอดจนเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ขององค์กร และเสนอแนะแนวทางให้แก่ผู้บริหารได้ 10 แนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้นเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค “Thailand 4.0”

นอกจากการที่ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นัก HR จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน (Expect the Unexpected) ไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์กรของตน โดย 10 แนวโน้มสำคัญที่กำลังจะเกิดขึ้น ได้แก่ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อีกไม่นานประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัวแน่นอนว่าปรากฏการณ์นี้ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรต่างๆ ในการสูญเสียบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากร Gen BB ที่ถึงเวลาเกษียณอายุ และส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค เคล็ดลับต่างๆ ที่สั่งสมในตัวบุคลากรเหล่านั้นไปด้วย ดังนั้นสิ่งที่นัก HR ควรต้องเริ่มเคลื่อนไหวแล้วในตอนนี้ คือการหาหนทางให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากพนักงานรุ่นเก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่ รวมทั้งอาจต้องทบทวนนิยามของคำว่า “เกษียณอายุ” เสียใหม่ ซึ่งอาจยืดเวลาออกไปได้ตามความเหมาะสม ไม่จำเป็นต้องผูกกับตัวเลข “60 ปี” เท่านั้น Millennials in the Workplace จากเดิมที่เรามักตั้งคำถามว่า “จะทำงานอย่างไรกับคน Gen Y ที่เข้ามาในองค์กร” แต่ในไม่ช้าคำถามนี้จะหมดไป เนื่องจากคน Gen Y หรือ Millennials จะกลายเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร สิ่งที่นัก HR ควรรับผิดชอบต่อตัวเองให้ได้ก็คือ “จะปรับองค์กรอย่างไรให้เหมาะสมกับคนยุคใหม่” ไม่ใช่คาดหวังให้คนรุ่นใหม่เป็นฝ่ายปรับตัวเข้าหาองค์กรเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้นัก HR จะต้องมีความเข้าใจในตัวพนักงานและมีความยืดหยุ่นสูงขึ้นด้วย เพราะการใช้วิธีการดูแล/ฝึกอบรมแบบ One Size fits all อาจไม่ได้ผลกับคนรุ่นใหม่อีกต่อไป แต่ต้องมีการออกแบบให้เหมาะกับพนักงานแต่ละคนด้วย (Tailor-Made) รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไป

เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 รูปแบบเศรษฐกิจจะเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงานราคาถูก ไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ฉะนั้นนัก HR จึงมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพคนให้สูงขึ้น และหาแนวทางสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นโลกาภิวัตน์ (Globalization) จะเข้มข้นมากขึ้น การเชื่อมโยงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเข้มข้นทำให้เรามีโอกาสเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดไม่ถึง (Rapid and Unpredictable change) ได้มากขึ้น ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งส่วนใดของโลก เช่น การออกจากสหภาพยุโรปของประเทศอังกฤษ การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการดำเนินธุรกิจของบริษัทข้ามชาติยักษ์ใหญ่ที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่โตมาก อาจสร้างผลกระทบต่อองค์กรมากมายได้ นัก HR จึงต้องรู้ปรากฏการณ์ต่างๆ ในโลกและพร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace คำว่า “Internet of Things” จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่โลกอย่างมาก ข้อมูลแทบทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต แม้แต่ประเทศไทยก็เตรียมพร้อมที่ปรับตัวสู่

Thailand Digital Economy ภายในปี 2020 ดังนั้นในอนาคต นัก HR จึงต้องมีแผนแล้วว่า จะขับเคลื่อนคนให้พร้อมกับโลกยุคดิจิทัลอย่างไร จะมีวิธีการการทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างไร และจะบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรในทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจะอยู่ใน Mobile Technology ตัวอย่างสำคัญที่เกิดขึ้น ณ ขณะนี้ เช่น นโยบาย National e-Payment หรือพร้อมเพย์ (Promtpay) ของรัฐบาล ต่อไปนับจากนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำธุรกรรมหรือการทำงานอื่นๆ จะสามารถดำเนินการผ่าน Mobile Technology เช่น สมาร์ทโฟน หรืออุปกรณ์อื่นๆ ได้มากขึ้นเรื่อยๆ นัก HR จึงต้องเตรียมเปลี่ยนวิธีการทำงานของตัวเอง ทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการ การฝึกอบรมพนักงาน ฯลฯ ซึ่งอีกไม่นานทั้งหมดอาจต้องกระทำผ่าน Mobile Technology เช่นเดียวกันวัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะเปลี่ยนแปลงไปวัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันของคนในอนาคตจะเป็นการติดต่อที่ทำได้ตลอด ทุกที่ทุกเวลา เป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า The Hyperconnected และเปลี่ยนจากแนวคิด Work-Life Balance ไปสู่คำว่า “Weisure Time” (เป็นคำศัพท์ที่เกิดจากการนำตัวอักษร W ในคำว่า Work มารวมเข้ากับคำว่า Leisure ที่แปลว่า เวลาว่าง) ที่ขอบเขตระหว่างโลกส่วนตัวและโลกของงานไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนอีกต่อไป คนทำงานอาจใช้โซเชียลส่วนตัวในเวลาทำงานและติดต่อเรื่องงานผ่านโปรแกรมแชตเมื่อกลับบ้าน คำว่า Work-Life Balance อาจหายไป ฉะนั้น HR จึงต้องเตรียมที่จะปรับวิธีในการดูแลโลกทั้งสองด้านของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิมสังคมของการมีส่วนร่วม ในอนาคตสังคมจะต้องมีการมีส่วนร่วมมากขึ้นเรื่อยๆ แม้แต่การผลิตสินค้าใดๆ ก็ตาม หากผู้ซื้อสามารถมีส่วนในการออกแบบ แลกเปลี่ยนไอเดีย สินค้าชิ้นนั้นจะขายดี นัก HR จึงต้องพร้อมที่จะสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้พนักงาน รวมถึงลูกค้าที่ซื้อสินค้าและบริการขององค์กร สามารถมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้ตลอดเวลาการเรียนรู้ผ่าน Social จะกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากโลกยุคใหม่จะเปลี่ยนจาก The ‘e’ decade (ยุค e เช่น e-learning, e-book, e-commerce ฯลฯ) ไปสู่ The ‘s’ decade หรือยุคของ Social ไม่ว่าจะเป็น Social networking, Social media หรือ Social Learning สิ่งสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ของพนักงานยุคใหม่คือการเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เขาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง หน้าที่ของ HR จึงต้องเปลี่ยนจาก Trainer หรือ Instructor ไปสู่ facilitator หรือเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก หาช่องทางในการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเององค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

ในอนาคต องค์กรต่างๆ ทั่วโลกจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจโดยสนใจผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่มีแนวโน้มต้องปรับตัวไปสู่องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โลกยุคใหม่กำลังขับเคลื่อนจาก CSR (Corporate Social Responsibility) ไปเป็น CSV (Creating Shared Value) ที่ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ ผนวกรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการทำธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ทุณนิยมในโลกอนาคตจะต้องปรับตัวไปสู่ “ทุนนิยมที่มีจิตสำนึก” ซึ่ง HR ต้องมีส่วนร่วมอย่างมากในการนำพาคนและองค์กรไปสู่จุดนั้นให้ได้

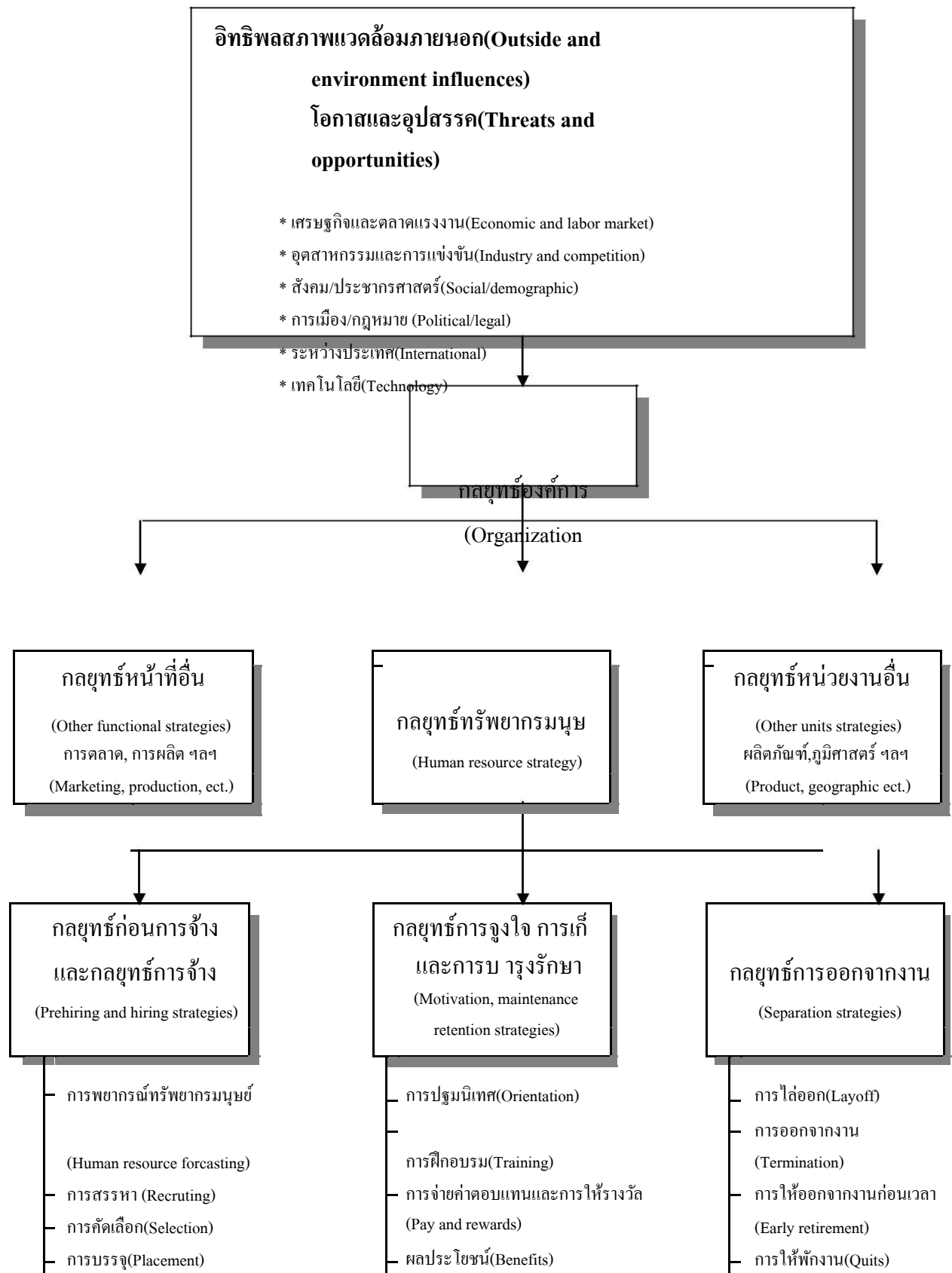
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในสวัสดิการแต่ละด้านที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้าง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของสวัสดิการที่ได้รับจากฝ่าย นายจ้าง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

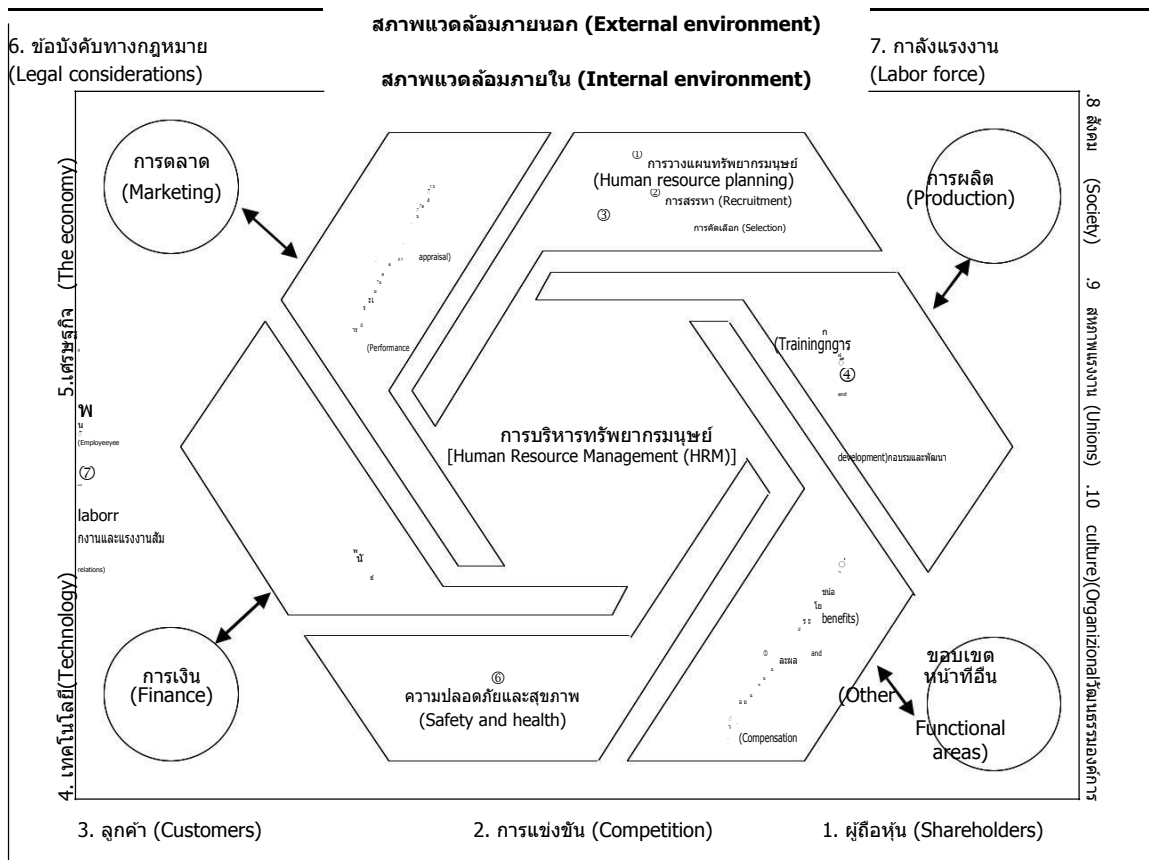
ประเด็น มหาร์ตน์สกุล(2543 : 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้คนและ/หรือกลุ่มบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรมุ่งหวัง การที่บุคลากร ในองค์กรจะปฏิบัติงานให้สมกับ ความมุ่งหวังหรือไม่เป็นค ำถามที่ผู้บริหารต้องตอบให้ได้และเป็น ภารกิจของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการให้พนักงานท างานบรรลุความมุ่งหวัง เต็มใจ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารจ าเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดสวัสดิการและสิ่งตอบ แทนที่พนักงานปรารถนาจะได้รับหากสามารถปฏิบัติให้กับองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้



แสดงกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร(Organizational human resource strategy)

(Anthony, Perrewe and Kacmar. 1996 : 22)

ส่วนประกอบของสภาพแวดล้อมส่วนหนึ่ง มีผลกระทบในการตัดสินใจองค์กรตามระดับความอุดมสมบูรณ์
ความเป็นอิสระ และความไม่แน่นอน



แสดงสภาพแวดล้อมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Environment of human resource management) (Mondy, Noe and Premaux. 1999 : 39)

Hay และ Anderson (Hay and Anderson 1962 อ้างถึงในศิริพร ลิ้มสวัสดิ์, ประสงค์, 2523 : 9)

ได้ให้ความหมายของความต้อการว่าเป็นความประสงค์ความอยากได้ความปรารถนาหรือเป็นสภาวะขาดแคลนที่กระตุ้นให้บุคคลต้องแสวงหาหรืออดทนการเพื่อให้ได้มา และถ้าไม่ได้รับการตอบสนองค ต้องการ ทำ

ให้บุคคลเกิดความผิดหวังหรือความคับข้องใจ Hilgard และ (1963 : 150 - 151) กล่าวว่า การ

ตัดสินใจที่จะแสดงตัวของบุคคลแต่ละคนนั้นย่อมมีเหตุและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบของตัวบุคคลกับองค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม การที่จะตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งต้องผ่าน

กระบวนการทางความคิดที่สลับซับซ้อนแล้วนำไปสู่การเลือกปฏิบัติเพื่อสนองความต้องการและ Legans (อ้างถึงใน

วรรณวิภา, 2536 : 10 - 11) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการว่าคือความแตกต่างกัน

ของสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่จะให้เป็นไปในอนาคตสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้นหมายถึง

สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่จะให้เป็นในอนาคตหมายถึงสภาพที่พึงประสงค์สุทธิ (2520 : 20) กล่าวว่า

ตามหลักพัฒนาการของมนุษย์ มนุษย์มีความต้องการ 4 อย่าง ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการ ทางอารมณ์

ความต้องการทางสังคมและความต้องการทางสติปัญญาหรือตามหลักพุทธศาสนา

คนเราต้องการทางโลกธรรมที่อารมณ์ชอบ 4 อย่าง คือ ลาภ ยศ สรรเสริญ และสุข และจากนิวัฒน์ (2522 : 11) กิตตินันต์

พิศสุวรรณ (2553 : 88) ได้ศึกษาถึงความต้องการของสวัสดิการพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า ระหว่างลูกจ้างกับ

นายจ้างมักมีความต้องการที่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และได้แบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง(9ข้อ) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ประเภทการจ้างงาน สังกัดแผนระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือนภูมิภนา

ส่วนที่2 ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับ(30ข้อ)

พึงพอใจมากที่สุด	เลือกหมายเลข 5
พึงพอใจมาก	เลือกหมายเลข 4
พึงพอใจปานกลาง	เลือกหมายเลข 3
พึงพอใจน้อย	เลือกหมายเลข 2
พึงพอใจน้อยที่สุด	เลือกหมายเลข 1
ไม่เคยได้รับสวัสดิการ เลือกช่องไม่เคยได้รับสวัสดิการ	

สำหรับการให้คะแนนวัดระดับความพึงพอใจของพนักงาน จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ตัวอย่างพิจารณาแยกออกเป็น5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

โดยมีหลักเกณฑ์ในการวัดระดับความพึงพอใจดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจน้อยที่สุด

ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด มาลงรหัสและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปSPSS (Statistical Package for Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ โดยผู้ศึกษาได้เลือกใช้ การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติภาคบรรยาย (Descriptive Statistics)ในส่วนที่1 – 2

ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลใช้ค่าความถี่(Frequencyและค่าร้อยละ(Percentage)ในการแจกแจงความถี่ของกลุ่มตัวอย่างศึกษาความคิดเห็นปัจจัยความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทใช้ค่าเฉลี่ย(X)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

2. สถิติภาคสรุปอ้างอิง(Inferential Statistics)การทดสอบสมมติฐาน

ค่า t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ95 เพื่อทดสอบตัวแปรที่มี2 กลุ่มประชากร

ค่า ANOVA (One-way Analysis of Variance) หรือ F-test ณ ระดับ ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ95 ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อ ทดสอบตัวแปรที่มากกว่า2 กลุ่มขึ้นไป

กรอบแนวความคิด

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
คุณลักษณะส่วนบุคคล	สวัสดิการของ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ
- เพศ - อายุ - สถานภาพ - ระดับการศึกษา - ประเภทการจ้างงาน	- สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย - สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ - สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ - สวัสดิการด้านการศึกษา

ผลการวิจัย

ตาราง 1 สัดส่วนประชากรตัวอย่าง

สัดส่วนการเลือกประชากรตัวอย่าง		
แผนก	ร้อยละ	จำนวน(คน)
แผนกผลิต	16.25	65
แผนกควบคุมคุณภาพ	16.25	65
แผนกซ่อมบำรุง	16.25	65
แผนกวิจัยและพัฒนา	16.25	65
แผนกบุคลากร	16.25	65
แผนกอื่น ๆ	18.75	75
รวมประชากรตัวอย่าง	100	400

1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานนิคมอุตสาหกรรมโรจนะที่ เป็นผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า สัดส่วนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากันจำนวน204 คนคิดเป็นร้อยละ 51อายุ20 – 30 ปี จำนวน354 คนคิดเป็นร้อยละ88.5 สถานภาพโสดจำนวน 334 คน คิดเป็น ร้อยละ83.5 สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช.- ปวส . จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ75.5 จ้างงาน ในลักษณะพนักงานรายเดือน จำนวน387 คนคิดเป็นร้อยละ96.8 สังกัดแผนกผลิตจำนวน263 คน คิดเป็นร้อยละ65.8 ระยะเวลาในการท างาน 1 – 2 ปีจำนวน226 คน

คิดเป็นร้อยละ56.5 เงินเดือน ค่าจ้างอยู่ที่7,001 – 10,000 บาทจำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ84
 ภูมิลาเนาอยู่ต่างจังหวัด จำนวน379 คนคิดเป็นร้อยละ94.8

2 ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ

สรุปความต้องการในสวัสดิการของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ

ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี
 ต้องการในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพอนามัย เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจด้าน
 สังคมและนันทนาการและด้านการศึกษาความต้องการในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยที่เป็นกลุ่ม
ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงดังนี้คือ

1 ในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่าควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจร่างกาย
 ประจำปีเนื่องจากเดิมบริษัทฯได้ให้พนักงานไปตรวจสุขภาพเองที่โรงพยาบาลที่บริษัทฯกำหนด และ
 จ่ายเงินล่วงหน้าไปก่อนแต่จากการวิจัยพบว่าควรจัดให้โรงพยาบาลเข้ามาตรวจสุขภาพในบริษัทฯ และ
 ค่าใช้จ่ายบริษัทฯจะออกให้ทั้งหมด

2 ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจพบว่าควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้บริการ
 ด้านที่พักอาศัยจากเดิมบริษัทฯจัดหอพักให้กับพนักงาน และด้วยเหตุผลที่บริษัทฯต้องการขยายพื้นที่ โรงงาน
 จึงมีแผนที่จะปรับเปลี่ยนจ่ายเป็นเงินให้พนักงานแทนตามลำดับการศึกษา.ให้เดือนละปวช 3,600 บาท ปวส.
 ให้เดือนละ4,600 บาท ส่วนในระดับปริญญาตรีขึ้นไปให้เดือนละ8,000บาทนอกจากนี้แล้ว
 บริษัทฯน่าจะปรับพื้นฐานเงินเดือนให้เข้ากับภาวะเศรษฐกิจ และเทียบเท่าบริษัทให้
 อย่างบริษัทปูนซิเมนต์ไทย(มหานาคัด) โดยในระดับ ปวช หรือ เทียบเท่า นั้นเริ่มต้นที่7,900

เอกสารอ้างอิง

ไกร โพธิ์งาม;และคณะ. (2539). *วิธีวิจัยทางเศรษฐศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

กิตตินันต์พิศสุวรรณ;และปัญญามานเม่น.(2553). *ความสัมพันธ์ของอาชญากรรมเศรษฐกิจกับ ค่าจ้าง*.

กรุงเทพฯ: ศูนย์อาชญาวิทยา กรมตำรวจแห่งชาติ.

กิตตินันต์พิศสุวรรณ.(2553). *วิเคราะห์นิติเศรษฐศาสตร์การขยายตัวกว่าราคาเพื่อจำกัดคู่แข่ง*.

ปริญญาานิพนธ์.นบ.(กฎหมายเศรษฐกิจ).กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,น.กงาน.(2534) . *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ*

และสังคมแห่งชาติฉบับที่7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ในเต็ดโปรดักชั่น.

คณาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2552) . *สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่15.กรุงเทพฯ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชวนะ ภวานันท์.(2552). *ร้อยละเงินเดือนบริหาร*.สืบค้นเมื่อ9เมษายน 2553, จาก

www.jobexecutive.com

ทินวัฒน์ พุกกะมาน.(2553). *เอกสารประกอบการบรรยายกฎหมายกับสวัสดิการส่วนเกิน93ปี*.

กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นราทิพย์ ชูติวงศ์.(2548). *ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาค*.พิมพ์ครั้งที่3.กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นราทิพย์ ชูติวงศ์.(2550). *ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาคทฤษฎีสู่ปฏิบัติ*.พิมพ์ครั้งที่3.กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาถพี ชัยมงคลและคณะ . (2548). *การจ้างงานแบบจ้างเหมา*.พิมพ์ครั้งที่1.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- นิสารัตน์ศิลปเดช. (2542). *เอกสารประกอบการสอนระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นิอร ศิริเลิศพิทักษ์.(2548). *ค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานจำแนกตามอาชีพในภาคนอกเวลา*. ปรินญา มหาบัณฑิตศม.(เศรษฐศาสตร์ธุรกิจและการจัดการ).กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.คณะเศรษฐศาสตร์. (2550) *รายงานการศึกษาลาดเกษตรเกี่ยวกับพืชไร่*. ปี2552. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการจัดการธุรกิจเกษตร มหาวิทยาลัยฯ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.คณะเศรษฐศาสตร์. (2551) *เศรษฐศาสตร์เกษตร(หลักสูตรปรับปรุงภาคภาษาอังกฤษ 1 ปี)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยแม่โจ้.คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ.(2552) *รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่*.ปี2553. เชียงใหม่:ภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตร มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.คณะวิทยาการจัดการ.(2547). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน LABOUR ECONOMICS. (หลักสูตรปรับปรุง.ศ .พ2550)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.บัณฑิตวิทยาลัย.(2547). *คู่มือจัดทำปริญยานิพนธ์และสารนิพนธ์*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บรรยง ตั้งวรรธม.(2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ*. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตศศ.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด.(2552). *รายงานประจำปี2552*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิจัยและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- ปัทมาวดีโพชนกุล(2553). *สวัสดิการในทางเศรษฐศาสตร์*.พิมพ์ครั้งที่2.กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรกมล ไตรยางกุล. (2553). *นิติเศรษฐศาสตร์สวัสดิการ*.พิมพ์ครั้งที่2กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2538) *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*.พิมพ์ครั้งที่2กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรณี จรัมย์.(2551). *เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย*.พิมพ์ครั้งที่2.กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพรัตน์ สาอุตม.(2543). *บทบาทของสภาพแรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร*.ปรินญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบธ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.

