

ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน

กรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด

สารนิพนธ์

ของ

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ

พฤษภาคม 2553

ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน

กรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด

สารนิพนธ์

ของ

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน

กรณีศึกษา : บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ

พฤษภาคม 2553

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนา*

อุตสาหกรรมเกษตรจำกัด. สารนิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ดร. รัชพันธุ์ เชยจิตร.

การวิจัย เรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานมีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยความต้องการของพนักงานในสวัสดิการแต่ละด้านที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้างและเพื่อวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อความต้องการของสวัสดิการที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด จำนวน 400 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าทางสถิติ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แห่งความแปรปรวน Z-test, t-test, F-test

ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 51 อายุ 20 – 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 88.5 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 83.5 สำเร็จการวิจัยในระดับปวช. – ปวส. คิดเป็นร้อยละ 75.5 จ้างงานในลักษณะพนักงานรายเดือนคิดเป็นร้อยละ 96.8 สังกัดแผนกผลิตคิดเป็นร้อยละ 65.8 ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 2 ปีคิดเป็นร้อยละ 56.5 เงินเดือนค่าจ้างอยู่ที่ 7,001 – 10,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 84 ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดคิดเป็นร้อยละ 94.8 ความต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพบว่ามีความต้องการในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาระยะเวลาในการทำงานและประเภทการทำงานต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพระดับการวิจัยที่มีสังกัดแผนกและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกันโดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้านที่ได้รับต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงดังนี้คือในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยพบว่า ควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจร่างกายประจำปี ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้บริการด้านที่พักอาศัย ในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดสถานที่ สำหรับการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย ในสวัสดิการด้านการศึกษาคควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับพนักงาน

A STUDY ON EMPLOY'S SATISFACTION TOWARD WELFARE SERVICE OF
LAN NA AGRICULTURE CO.,LTD.

AN ABSTRACT

BY

KITTINANT PHITSUWAN

Presented in to Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Economics Degree in Managerial Economics

at Srinakharinwirot University

May 2010

Kittinant Phitsuwan. (2510). *A study on employ's satisfaction toward welfare service of Lan*

Na Agriculture Co.,Ltd. Master's Project, M.Econ. (Managerial Economics).Bangkok:

Graduate School, Srinakharinworot University. Project Asvisor: Dr. Ratchapan Ceyjit.

The purpose of this survey research is to learn both of the employees' desired welfares and individual factors impacted on the employees' desired welfares which assorted by personal data of employees. A group of sample was 400 employees of Lanna Agro Industry Co., Ltd. All data was collected by self-administrated questionnaires which shown by reliability value at 0.95. The Statistical analyses to be used in this survey included statistics value, percentage value, the variance and standard deviations, Z-test, T-test and F-test. The survey results revealed that the personal data of the sample group were adult males (51 percent), age 20 to 30 years (88.5 percent), single (83.5 percent), vocational and high vocational graduated (75.5 percent), monthly employees (96.8 percent), employing in production division (65.8 percent), working during 1-2 years (56.5 percent), paid salary range 7,001-10,000 Baht (84 percent), and provincial (94.8 percent). Overall, the employees' satisfaction on their welfares was at a moderate level. Also, the first rank of the employees' satisfaction was health and sanitation which followed by economic aspect, social and recreation aspect and educational aspect, respectively.

The results of hypothesis testing found that the employees who differed in birthplace, working period, and type of employment would require on their working welfares differently by far particularly in relation to the statistics value which can be calculated at 0.05, while the employees, who have different factors on their age, status, education level, division, and salary rate would require on the working welfares differently in every aspect. Briefly, the satisfaction of the employees regarding four welfares received from their employers, as the aforementioned above, was significantly different in statistics value at 0.05. To this aspect, the researcher suggests a way of improvement as follows; regarding the health benefits, the employees' annual physical examination should be developed. For the economic welfare, the attention in improving should be paid to housing services. Simultaneously, to the social and recreation welfare, an improvement should be done on the provision of exercising

places. Moreover, the educational welfare should have to improve on study-supporting opportunities for employees.

ประกาศคุณูปการ

รายงานการวิจัยเรื่อง: ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ลานนา อุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นและสำเร็จลงได้และนำไปเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการบริษัทลานนาอุตสาหกรรมจำกัดซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ถือหุ้นและผู้บริหารของบริษัทดังกล่าว ให้สอดคล้องกับยุคสมัยทุนมนุษย์และมองเห็นความสำคัญของพนักงานที่เป็นผู้ขับเคลื่อนและเป็นผู้มีพระคุณในการสร้างรายได้ให้กับผู้วิจัยและขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม คณะบดีคณะสังคมศาสตร์ ดร.รัชพันธุ์ เชนจิตร์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เล่มนี้รวมทั้งอาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ดร.วิภาวดี มิตรสมหวัง อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์จรัส ภัคดีเจริญ อาจารย์จุลสิงห์ วสันตสิงห์ อัยการสูงสุดซึ่งเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรกฎหมายเศรษฐกิจ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมไปถึงคณาจารย์คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ ที่ช่วยแนะนำในการนำผลงานวิจัยไปใช้กับชีวิตจริง นอกจากนี้ต้องขอขอบพระคุณ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ ซึ่งเป็นบิดา และ เจ้านางสุดา ดวง ณ จำปาสัก ผู้เป็นมารดา ที่คอยเป็นกำลังใจให้รายงานการวิจัยนี้สำเร็จและนำไปใช้งานได้จริงในบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด นอกจากนี้ขอขอบคุณ นายอรรถกร เวชชานนท์ (ผู้เป็นทนายความ) ให้คำปรึกษา นางสาวพนิดา ชุกกุล (ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย) นายนิติ โอสธานุเคราะห์ นางสาวภัทรา เทพหัสดิน ณ อยุธยา นายธนศักดิ์ สิงห์กุลนายนพศพ เพียรชอบ ผู้จัดการฝ่ายวิเคราะห์เศรษฐกิจบริษัท ซีเมนต์ จำกัด(มหาชน)และ ช่วยทดลองนำงานวิจัยเข้าสู่ระบบงานในบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด ซึ่งนอกจากสามารถลดต้นทุนได้แล้ว ยังสามารถทำให้พนักงานของบริษัทมีความเต็มใจที่จะทำงาน นอกจากนี้ขอขอบพระคุณนางสาวอิสรา ฤกษ์ใจ ผู้ช่วยตรวจสอบคำผิด และผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษจาก ดร.อรอัณญา จันทรเพ็ญ จากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน) ที่ช่วยให้งานวิจัยฉบับเสร็จสมบูรณ์

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรม
เกษตรจำกัด ของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลัก
หลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(อาจารย์ ดร.รัชพันธุ์ เขยจิตร)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถิพย์ ราษฎร์นิยม)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.รัชพันธุ์ เขยจิตร)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถิพย์ ราษฎร์นิยม)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีสำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู สุขารมณ์)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ

ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
สมมุติฐานการวิจัย.....	9

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความหมายของสวัสดิการและแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26

3 วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	30
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4 การนำเสนอผลการวิจัย	
การนำเสนอข้อมูลการวิจัย.....	40
5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	
บทสรุป.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	70
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	80

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด.....	3
2 สวัสดิการแต่ละแผนที่ได้รับ.....	4
3 สวัสดิการยืดหยุ่น.....	24
4 สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด.....	25
5 สัดส่วนประชากรตัวอย่าง.....	31
6 ข้อมูลส่วนบุคคล.....	41
7 ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย.....	43
8 ความต้องการด้านเศรษฐกิจ	44
9 ความต้องการด้านสังคมและนันทนาการ	45
10 ความต้องการในสวัสดิการด้านการศึกษา	46
11 ความต้องการในสวัสดิการโดยรวม	47
12 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและแผนกับ ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย.....	49
13 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและแผนกับ ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ.....	51

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

14 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและแผนกกับ

ความต้องการสวัสดิการด้านสังคมนันทนาการ..... 53

15 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและแผนกกับ

ความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา..... 55

16 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและแผนกกับ

ความต้องการสวัสดิการรวมทุกด้าน..... 57

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	7
2 วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของหน่วยผลิต	12
3 เส้นอุปทานแรงงาน.....	14
4 เส้นอุปทานแรงงานกลับ.....	16
5 แสดงชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อน.....	17
6 ดุลยภาพชั่วโมงการทำงาน.....	18
7 การเปลี่ยนแปลงดุลยภาพเมื่ออัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง.....	21
8 การเปลี่ยนแปลงดุลยภาพที่นำไปสู่การลดลงของชั่วโมงการทำงาน	22
9 การเปลี่ยนแปลงดุลยภาพที่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของจำนวนชั่วโมงทำงาน.....	23
10 ภาคผนวก ข โครงสร้างการบริหารกลุ่ม LANNA.....	74
11 ภาคผนวก ข แยกผลิตภัณฑ์พลอยได้มาเป็นกลุ่มอาหารสัตว์.....	75
12 ภาคผนวก ข Flow Chart กลุ่มบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด.....	76
13 ภาคผนวก ข Flow Chart ภาพรวมกลุ่มบริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด	77

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภูมิหลังของการวิจัยนับจากผู้วิจัยได้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้เข้าร่วมงานกับบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากนั้นได้มีโอกาสร่วมงานกับเครือเจริญโภคภัณฑ์ จนปัจจุบันผู้วิจัยได้ทำงานอยู่ในระดับบริหารของหน่วยตรวจสอบพิเศษตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยพร้อมเป็นเจ้าของกิจการทำให้ผู้ศึกษาได้คำนึงถึงสวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน(ลูกจ้าง)หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความสุขทั้งกายและใจมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงานมีความเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ 3 ประการดังนี้กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมายและนำไปสู่การศึกษาในเรื่องดังต่อไปนี้แรงจูงใจ (Motivation) คือสิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เองภายในได้แก่ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่างจึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้นส่วนภายนอกได้แก่สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้านำช่องทางและมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรมนอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่นการยอมรับของสังคมสภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญการให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ความต้องการเป็นรูปแบบทางจิตวิทยาหรือความรู้สึกที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายหรือเหตุผลการกระทำของพฤติกรรมแบบจำลองสำหรับความต้องการที่เป็นที่รู้จักคือระดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่นิยามในปี ค.ศ. 1943 โดยอับราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเกี่ยวกับความต้องการ 5 ระดับขั้น ในทางพุทธศาสนาความต้องการความอยากได้อยากมีที่นอกเหนือจากการดำรงชีวิตในปัจจุบันอาจกล่าวได้เป็นกิเลสทั้งปวงจากการศึกษาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมองเห็นหนทางในการนำทฤษฎีดังกล่าวมา

ปรับใช้กับชีวิตประจำวันแต่ที่กล่าวไว้ข้างต้นว่าหากนำไปใช้กับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ถึงแม้ว่าผู้วิจัยจะอยู่ในระดับผู้บริหารระดับสูง แต่ปัญหาที่ตามมาคือการต่อต้านผู้ศึกษาพิจารณาต่อไปว่าภายในครอบครัวของผู้ศึกษาประกอบธุรกิจอะไรบ้างซึ่งได้คำตอบคือธุรกิจด้านการเกษตร ธุรกิจด้านอาหารแช่แข็งครบวงจร ธุรกิจด้านการโรงแรมธุรกิจด้านห้องพักให้เช่าแต่เมื่อพิจารณาแล้วธุรกิจด้านอื่น ๆ นั้นค่อนข้างอยู่ตัวโดยเฉพาะธุรกิจสายการโรงแรมซึ่งได้ร่วมทุนกับเครือดุสิตธานี เครือรอยัลปรีนเซส ซึ่งมีทีมงานบริหารที่มีความเข้มแข็งอยู่แล้วผู้วิจัยมุ่งมาสู่อุตสาหกรรมเกษตรซึ่งผลประกอบการนั้นมีอัตราเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอื่นที่ผู้วิจัยกำลังประกอบธุรกิจนั้นนอกจากนี้แล้วผู้วิจัยยังพยายามหาหนทางว่าจะใช้เครื่องมืออะไรในการสร้างแรงจูงใจผู้วิจัยได้ปรึกษาในที่ประชุมให้ทำการวิจัยเรื่องสวัสดิการที่มีต่อพนักงานในแต่ละปีนั้นเพียงพอหรือไม่สืบเนื่องจากกำไรที่ลดลงอาจไม่ได้เกิดจากสถานะเศรษฐกิจก็ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ข้อมูลดังนี้ในอุตสาหกรรมเกษตรประเภทพืชไร่ที่ใช้เป็นอาหารสัตว์นั้น Demand ของตลาดโดยรวมซึ่งประกอบด้วยพืชไร่ที่ใช้เป็นอาหารสัตว์อัดเม็ดและพืชไร่ที่ใช้เป็นอาหารสัตว์แบบเพลเลตมีมูลค่าความต้องการตลาดรวม 1,564,074.44บวก1,202,462.89 เท่ากับตลาดรวมต่อการส่งออกต่อปีเท่ากับ 2,766,537.33/ตัน/ปี ในขณะที่ผู้ผลิตรายใหญ่และรายย่อย (รวมบริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด) ในประเทศไทยซึ่งสามารถส่งออกได้ 1,208,509.01/ตัน/ปี นั้นแสดงให้เห็นว่า Demand ในตลาดรวมยังมี 1,558,028.32 /ตัน/ปี เมื่อเทียบกับความต้องการของตลาดรวมซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงสัดส่วนดังนี้ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดสินใจที่จะแก้ปัญหากลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรของผู้วิจัยเอง เพราะเปรียบเทียบโครงสร้างการผลิตที่ลดลง กับความต้องการของตลาดรวมยังมีมูลค่า/ตันสูงมาก ซึ่งได้ทำการวิจัยและพัฒนาข้อมูลของบริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด (กิตตินันต์ พิศสุวรรณ.2553:51) อาจกล่าวได้ว่าเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยทำการวิจัยเรื่องสวัสดิการที่มอบให้แก่พนักงาน และอีกประการกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรถือได้ว่า ยังมีสวัสดิการด้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกบริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด

บริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด (รายละเอียดดูภาคผนวก ข) พุฒนุชนุชย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นได้ตามความหมายของแรงงานเป็นประชากรที่อยู่ในวัยทำงานที่สามารถทำงานได้โดยใช้กำลังกายและกำลังความคิดที่มีหลายระดับความรู้ ความสามารถอันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจของประเทศชาติ ซึ่งความหมายของแรงงานมีค่าที่เกี่ยวข้องหลากหลายค่าได้แก่ กำลังคนและกำลังแรงงานนอกจากนี้ยังมีความหมายที่แบ่งย่อยลงไปเป็นผู้มีงานทำผู้ว่างงานผู้ที่อยู่และไม่อยู่ในกำลังแรงงานโดยที่ผู้มีงานทำยังจำแนกได้ตามสาขาการผลิตอีกหลายประเภทซึ่งแรงงานในทุกสาขาการผลิตมีความสำคัญอย่างยิ่ง และสร้างประโยชน์ทั้งในระดับสถานประกอบการสังคมและประเทศชาติผู้วิจัยจึงเลือกความต้องการในสวัสดิการของพนักงานโดยมุ่งเน้นสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

ตาราง 1 สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

สวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนดที่บริษัทฯ จัดให้	
กลุ่ม	ประเภท
สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกค้า	สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกค้า	การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกค้า การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกค้า การประกันชีวิตให้กับลูกค้า
สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต	เงินบำเหน็จ เงินรางวัลทำงานนาน ให้ลูกค้าซื้อหุ้นของบริษัท กองทุนฌาปนกิจ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย
สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย	การจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย
สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกค้า	การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ Internet ได้หากงานเสร็จ
สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ	การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ การจัดชุดทำงาน การจัดหอพัก การจัดให้มีรถรับ-ส่ง เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ

ที่มา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด. ฝ่ายวิจัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2552, ธันวาคม). *สรุปผลการปฏิบัติงาน 2552. รายงานประจำปี 2552*: หน้า 9.

ตาราง 2 สวัสดิการแต่ละแผนกที่ได้รับ

สวัสดิการของแต่ละแผนกที่ได้รับ	
แผนก	สวัสดิการที่ได้รับ
แผนกผลิต	สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้างการส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงานการจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน การอบรมความรู้ สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ
แผนกควบคุมคุณภาพ	การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ
แผนกซ่อมบำรุง	การจัดชุดทำงาน การจัดหอพัก การจัดให้มีรถรับ-ส่ง เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ สวัสดิการที่
แผนกวิจัยและพัฒนา	ช่วยเหลือการออมของลูกจ้างสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของ
แผนกบุคลากร	ลูกจ้างการจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
อื่น ๆ ได้แก่	การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง
ส่วนขนส่ง และLogistics	สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคตเงินบำเหน็จ เงินรางวัลทำงานนาน
ส่วนบัญชีและการเงิน	ทุนการศึกษาทั้งหนึ่งของระดับปฏิบัติการ ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท กองทุนอุปถัมภ์
ส่วนจัดซื้อและวัตถุดิบ	เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย
แผนกปฏิบัติการด้านเทคนิค	สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัยการจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
	การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

ที่มา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด. ฝ่ายวิจัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2552, ธันวาคม).สรุปผลการปฏิบัติงาน 2552. รายงานประจำปี 2552: หน้า 10.

ประกอบกับสถิติที่ได้เก็บรวบรวมโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติปี พ.ศ.2541-2549 รายงานภาคเกษตร มีอัตราค่าจ้างที่ค่อนข้าง มีค่าคงที่ นั่นหมายถึงว่าได้เกิดการอพยพแรงงานเข้าสู่อุตสาหกรรมแห่งอื่นโดยเฉพาะก รุงเทพฯ ผู้วิจัยจึงเกิดปัญหาว่า ทำอย่างไรจะให้กลุ่มแรงงานเหล่านี้ อยู่ในแหล่งกำเนิดซึ่งมีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตที่ต่ำกว่ากรุงเทพฯ ผู้วิจัยยังตั้งคำถามต่อไปว่า หากเราไม่สามารถเพิ่ม อัตราค่าจ้างในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ เราน่าที่จะหาสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินมาชดเชย เพื่อให้แรงงานเหล่านี้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และไม่ต้องอพยพแรงงานไปสู่ถิ่นอื่นซึ่งผู้วิจัยพอสรุปได้ ว่าประการที่หนึ่งยอดขายที่ลดลงไม่น่าเกิดจาก Demand ในตลาดหมดไปเนื่องจากความต้องการพืชไร่ที่ใช้เป็นอาหารสัตว์ยังมี Demand ส่วนเกินโดยรวม ผู้วิจัยคาดว่าอาจเกิดจากสภาพเศรษฐกิจ แต่เมื่อได้ศึกษาถึงอัตราการว่างงานแล้ว ปัจจุบันเกิด Supply ส่วนเกินในตลาดแรงงาน นอกจากนี้จากกำไรที่ลดลง และปริมาณการส่งออกที่ลดเป็นไปได้ว่าเกิดจาก Demand ในอุตสาหกรรมพืชไร่ที่ใช้เป็นอาหารสัตว์มีความต้องการอยู่มาก จึงทำให้ผู้ผลิต ตรายใหญ่แย่งส่วนแบ่งทางการตลาดหรือ ผู้ผลิตขนาดกลางเข้าสู่ตลาดแข่งขัน แต่เมื่อพิจารณาจากตัวเลขความต้องการของลูกค้าแล้วยังมีสัดส่วนที่เกินใน Demand ผู้วิจัยมองถึงสวัสดิการที่เป็นตัวเงินซึ่งปีนี้บริษัทของผู้วิจัยมีอัตราเฉลี่ยในการขึ้นเงินเดือนร้อยละ 7.5 ซึ่งต่ำกว่าปีที่ผ่านมาที่เคยจ่ายร้อยละ 8.7 อีกทั้งโบนัสยังได้ลดลงจากปีที่ผ่านมาจาก 2 เดือนลดลงเหลือหนึ่งเดือนครึ่ง ทำให้ผู้วิจัยคาดการณ์ต่อไปอีกว่าอาจเกิดจากแรงจูงใจและความต้องการของพนักงาน แต่จะให้บริษัทจ่ายเงินเดือนเพิ่มให้ นั่นคงเป็นก ารลำบากสำหรับเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นไปที่สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน อันเป็นสาเหตุของการเริ่มต้นของงานวิจัยในอุตสาหกรรมเกษตรจากสายธุรกิจอื่น เช่น ด้านโรงแรมและด้านอสังหาริมทรัพย์ โดยเลือก บริษัทลานนาอุตสาหกรรม กรมเกษตรจำกัดเป็นตัวศึกษาวิจัยครั้งนี้ และอีกเหตุผลประการหนึ่งที่ผู้วิจัยตัดสินใจเลือกบริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด เนื่องจากผู้วิจัยได้มอบหมายให้ฝ่ายวิจัยและพัฒนาทำการวิจัยถึงเรื่องความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการ แต่ตัวเลขที่นำเสนอออกมาในเชิง บวกมากเกินไป ผู้วิจัยจึงตั้งข้อสันนิษฐานว่า ตัวเลขดังกล่าวอาจมีความ คคลาดเคลื่อนมากกว่าความเป็นจริงจึงเป็นสาเหตุของคำถามที่ว่า ผู้วิจัยในฐานะนายจ้างได้ให้ความสำคัญ ญกับลูกจ้างมากน้อยเพียงใด อันเป็นจุดเริ่มต้นของการตั้งข้อสมมติฐานที่ว่า “พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล และรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน ”

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1 เปรียบเทียบสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดกับสวัสดิการที่บริษัทได้มีการจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดซึ่งสามารถสรุปได้ 4 ด้านให้พนักงานดังนี้ สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษา โดย

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและมีเกณฑ์วิเคราะห์ดังนี้ โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เช่น ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(ง) เกณฑ์การวัดคะแนนจากการวิจัยผู้วิจัยได้ทำการลำดับคะแนนโดยใช้เครื่องแบบสอบถามได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทการทำงาน สังกัดแผนก ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน อนุมัติลาเนา อื่นๆ

ส่วนที่ 2 ความต้องการ ของพนักงานในสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งได้แบ่งระดับคะแนนดังนี้ ความต้องการมากที่สุดเลือกหมายเลข 5 ความต้องการมากเลือกหมายเลข 4 ความต้องการปานกลางเลือกหมายเลข 3 ความต้องการน้อยเลือกหมายเลข 2 ความต้องการน้อยที่สุดเลือกหมายเลข 1 ไม่เคยได้รับสวัสดิการเลือกช่องไม่เคยได้รับสวัสดิการ สำหรับการให้คะแนน วัดระดับความต้องการของพนักงานจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ำพิจารณาแยกออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีเกณฑ์พิจารณาแบบอันตรภาคชั้น ดังนี้ คะแนนสูงสุด- คะแนนต่ำสุด /จำนวนชั้น โดยมีหลักเกณฑ์ในการวัดระดับความต้องการดังนี้ 4.21- 5.00 หมายถึง ผู้ตอบความต้องการมากที่สุด 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้ตอบความต้องการมาก 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบความต้องการปานกลาง 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบความต้องการน้อย 1.00 - 1.80 หมายถึง ผู้ตอบความต้องการน้อยที่สุด

2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละแผนกที่สังกัดกับความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และการศึกษา

(ก) ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับประชากร

(ข) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระจากกัน

ความสำคัญของการวิจัย

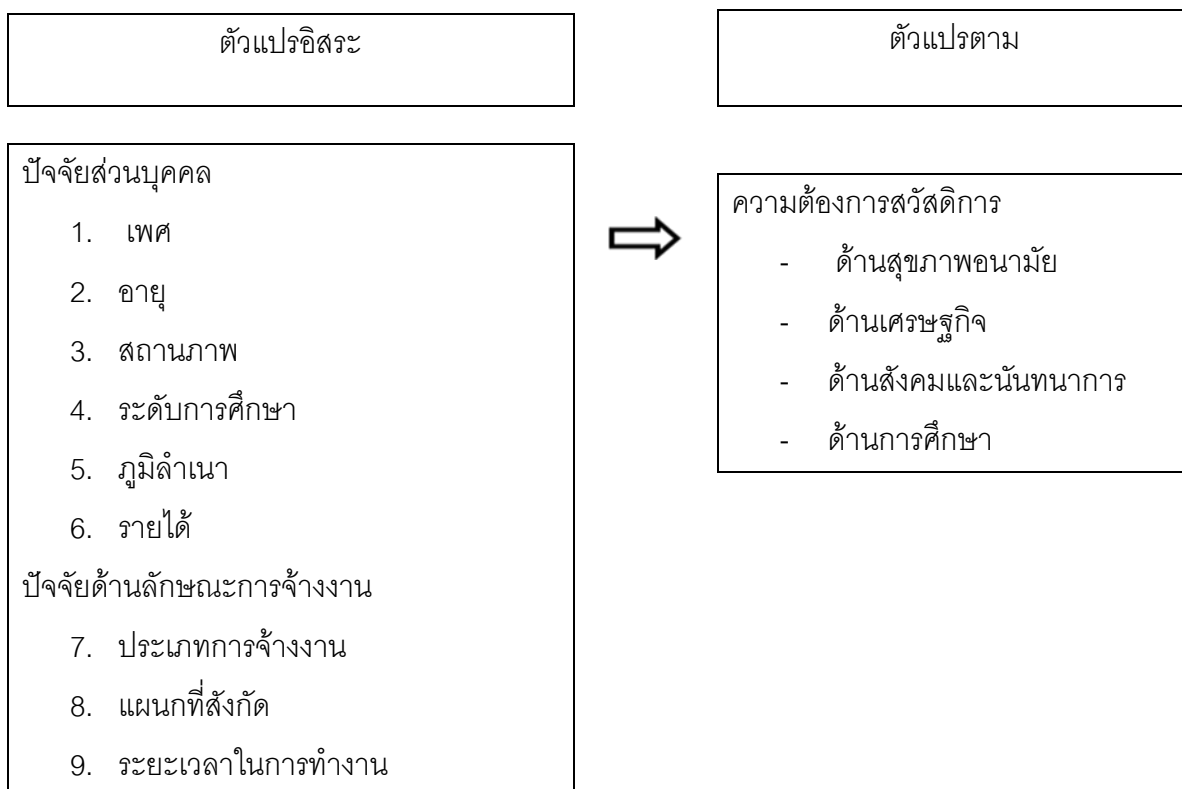
เมื่อได้ความต้องการของพนักงานแล้ว บริษัทฯจะได้จัดสรรงบประมาณในส่วนที่พนักงานต้องการเพิ่มขึ้น ซึ่งในสิ่ง ที่ให้ได้บริษัทฯจะจัดหามาให้ได้ แต่หากความต้องการบางอย่างที่เกินความจำเป็นบริษัทฯ จะได้แจ้งเหตุผลให้พนักงานทราบ บริษัทฯมีความมุ่งมั่นให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข เต็มใจทำงาน ปราศจากข้อสงสัยข้อมูลดังกล่าวตามข่าว

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรวิจัยคือพนักงานในบริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัดที่ทำงานในบริษัท ลานนาอุตสาหกรรมจำกัดในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ.2551 ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ.2552 ทั้ง 4 โรงงาน ซึ่งมีจำนวนพนักงาน 8,000 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความชัดเจนของกระบวนการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลการวิจัยได้แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรการวิจัย ดังนี้



ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ภาพประกอบ 1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่การวางแผนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาลของประชากรในประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งให้ความสำคัญใน 4 ประเด็นคือ ค่าใช้จ่ายต้องอยู่ในขอบเขตที่ไม่แพงเกินไปการรับประกันให้มีการเข้าถึงบริการที่เหมาะสมการพัฒนากำลังบุคลากรที่เหมาะสมการกระตุ้นให้ผู้รับบริการมีส่วนในการรับผิดชอบเรื่อง ค่ารักษาพยาบาลและการดูแลสุขภาพมากขึ้น

2 สวัสดิการด้านสังคม ในความหมายของบริษัท มุ่งมั่นให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานหรือบริษัทที่ตนทำงานอยู่ว่ามีความมั่นคงและมีสวัสดิการที่สามารถเทียบเท่ากับบริษัทใหญ่ๆ ได้

3 การจัดสวัสดิการ การจัดสวัสดิการเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานส่วนหนึ่งผู้บริหารที่ดีต้องคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ความเดือดร้อน และความต้องการความช่วยเหลือบางประการของบุคคลการจัดสวัสดิการเบื้องต้นที่ต้องคำนึงถึงก่อนเรื่องอื่นคือสนองความต้องการในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เดือดร้อนมากที่สุด

4 สวัสดิการด้านนันทนาการ การจัดทัศนศึกษาการแข่งขันกีฬาการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ พนักงานการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ การสนับสนุนอาหารเสริมประเภทนมและสื่อพัฒนาการเด็กเพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

5 สวัสดิการด้าน สวัสดิการด้านการศึกษา บริษัทได้ร่วมมือกันพัฒนาสวัสดิการด้านการศึกษาโดยร่วมมือกับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในการสนับสนุนด้านการศึกษาโดยผู้ที่จบการศึกษาทุกระดับที่ต่ำกว่าระดับ ปวส. ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปบริษัทออกทุนการศึกษาให้ทั้งหนึ่งด้านการพัฒนาในระดับผู้บริหารให้ความยืดหยุ่นในด้านเวลาศึกษาต่อแต่พนักงานในระดับสูงบริษัทไม่ได้ออกค่าใช้จ่ายให้ ทั้งนี้เพราะค่าตอบแทนผู้บริหารนั้นสูงอยู่แล้ว แต่หากมีการอบรมระยะสั้น หรือ ฐานต่างประเทศบริษัทจ่ายให้

6 สวัสดิการแรงงาน หมายถึงบริการหรือกิจกรรมที่นายจ้างองค์กรนายจ้างหรือองค์กร ลูกจ้างหรือภาครัฐจัดให้แก่ลูกจ้างและอาจให้ถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างซึ่งจะช่วยทำให้ลูกจ้างสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างมีความอยู่ดีกินดีมากขึ้นตัวอย่างสวัสดิการเช่นโบนัสที่พักอาหาร รถรับส่ง เงินกู้ยืม กีฬา การท่องเที่ยว เป็นต้น

7 คุณภาพ (Quality) คุณภาพเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ลูกค้าต้องการผ่านคุณภาพ SPS ตามกฎของอาหารพืชและสัตว์

สมมุติฐานการวิจัย

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

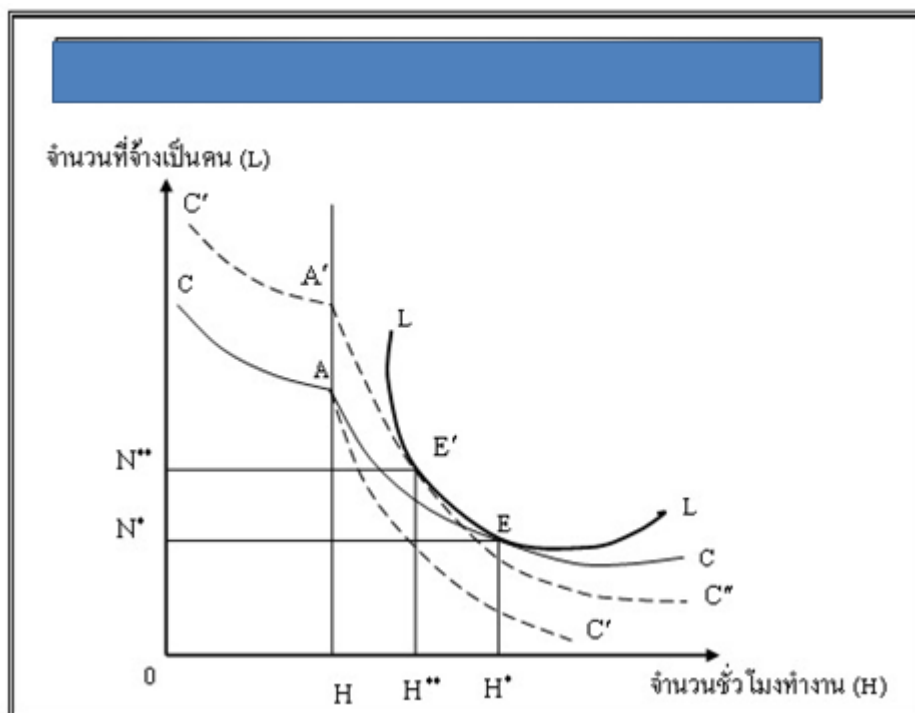
บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง: ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทลานนา
อุตสาหกรรมเกษตรจำกัดนั้นผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อนำ
แนวคิดและทฤษฎีมาปรับใช้ในการศึกษาโดยครอบคลุมเนื้อหาหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิดอุปทานแรงงานกับสวัสดิการ(พรณี จรัมย์พร. 2550:81-120)แนวคิดและทฤษฎีของอดัม
สมิธประโยชน์และข้อจำกัดของการแบ่งงานกันทำการแบ่งงานกันทำช่วยประหยัดเวลาทำงานได้มาก
และช่วยให้มีการประดิษฐ์เครื่องทุ่นแรงไว้ใช้แต่การแบ่งงานกันทำจะถูกจำกัดโดยตลาดและทุนทฤษฎี
กองทุนค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับการเจริญเติบโต หรือความมั่งคั่งของประเทศกองทุนค่าจ้างเกิดจาก
การสะสมทุนของนายทุนและมีอุปสงค์ต่อแรงงานดังนั้นก็ยังมีกองทุนค่าจ้างมากก็มีความต้องการ
แรงงานมากค่าจ้างจะมีแนวโน้มสูงขึ้นและเมื่อมีการจ้างแรงงานมากก็จะทำให้สามารถผลิตสินค้า
ได้มากขึ้นทำให้เกิดการเจริญเติบโตและความมั่งคั่งของประเทศโดยเฉพาะประเทศไทยแม้ว่าปัจจุบัน
จะมีการปฏิวัติภาคอุตสาหกรรมแต่โดยพื้นฐานเดิมนั้นเราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าคนไทยมีความผูกพันกับ
เกษตรกรรมผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีของอดัม สมิธเข้ามาประกอบการอธิบายภาพดังนี้ จากรูปที่ 2.1 LL
เป็นเส้นแรงงานเท่ากัน และ CAC เป็นเส้นงบประมาณรายจ่ายที่เท่ากัน ทั้งสองเส้นสัมผัสกัน ณ จุด E
หน่วยผลิตจะจ้างเป็นชั่วโมงทำงานเท่ากับ OH^* และจ้างคนงานเท่ากับ ON^* โดยเสียค่าใช้จ่าย
เท่ากับ $\bar{C}$ สมมติว่า อัตราค่าจ้างล่วงเวลา (overtime rate) เพิ่มขึ้นจาก αW เป็น
 $\alpha'W, \alpha' > \alpha$ ฉะนั้น เส้น CAC จะหักมากกว่าเดิม และตกลงมาเป็นเส้น CAC' ถ้างบประมาณ
รายจ่ายยังคงอยู่ระดับ $\bar{C}$ อย่างเดิม หน่วยผลิตจะไม่สามารถอยู่บนเส้น LL ได้อีกต่อไป ทั้งนี้เพราะ
อัตราค่าจ้างล่วงเวลาเพิ่มขึ้น ทำให้ซื้อแรงงาน (L) ได้น้อยกว่าเดิม ซึ่งหมายความว่า OH^* และ
 ON^* จะจ้างโดยงบประมาณเท่าเดิม คือ $\bar{C}$ ไม่ได้อีกต่อไปหน่วยผลิตจะต้องย้ายจากจุด E มาเป็น
 E' ถ้าต้องการอยู่บนเส้น LL อย่างเดิมแต่ต้องเสียงบประมาณในจำนวนที่มากกว่า $\bar{C}$ โดยการจ้าง
จำนวนคนงานมากขึ้น ON^{**} และขณะเดียวกันก็จะลด OH^* ให้เหลือ OH^{**} หรือจ้างจำนวนคนงาน
เพิ่มขึ้นเพื่อทดแทน H ที่ลดลง $H^{**}H^*$ คือ ผลที่เกิดจากอัตราค่าแรงพิเศษสูงขึ้น

จึงเห็นได้ว่า เมื่อมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างล่วงเวลาหน่วยผลิตมีแนวโน้มจะจ้างจำนวนคนเข้าทำงานมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ลดการจ้างชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของแรงงานลง หน่วยผลิตเห็นความแตกต่างระหว่างการจ้างจำนวนคนงานเพิ่มขึ้น กับการจ้างคนงานที่มีอยู่แต่จ่ายค่าแรงในอัตราพิเศษ ในกรณีที่ผู้ผลิตต้องการจะเพิ่มผลผลิตเป็นบางครั้งบางคราว (temporary increase in production) ผู้ผลิตอาจจะเลือกจ้างคนงานล่วงเวลาแทนที่จะเพิ่มจำนวนคนงาน โดยเฉพาะถ้าการเพิ่มคนงานทำให้หน่วยผลิตต้องจ่ายเงินในการฝึกอบรมมากกว่าที่จะต้องเสียเวลา และเสียเงินในการเปิดรับคนงานด้วย ต้นทุนคงที่ในการจ้างคนงานใหม่อาจจะสูงผู้ผลิตอาจจะเลือกทำการจ้างแรงงานล่วงเวลาซึ่งอาจจะถูกกว่า ดังนั้นหน่วยผลิตจึงควรจะต้องพิจารณาถึงต้นทุนต่าง ๆ ในการจ้างงานด้วย ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำราคาสินค้าตกต่ำการจ้างงานซบเซาหน่วยธุรกิจอาจจะใช้วิธีการลดชั่วโมงทำงานแทนการปลดคนงานเพื่อลดปัญหาการว่างงานในระบบเศรษฐกิจ แต่อย่างไรก็ตามต้องได้รับความยืดหยุ่นด้านกฎหมายจากภาครัฐด้วยเพื่อความอยู่รอดของกิจการต่อไปนอกจากนี้แล้วยังมีแนวคิดของเคนส์ที่มีความเห็นว่าถ้าระบบเศรษฐกิจที่ปล่อยให้เอกชนทำโดยไม่มีการแทรกแซงจากรัฐบาล (Laissez Faire) อาจไม่มีการว่าจ้างทำงานอย่างเต็มที่ เพราะอุปสงค์มวลรวม (Aggregate Demand) มีไม่พอ ขณะที่ทฤษฎีของคลาสสิกตามกฎหมายของ Say ถือว่าซัพพลายสร้างดีมานด์ของตัวเอง (Supply creates its own demand) เคนส์ปฏิเสธทฤษฎีนี้โดยเขาอธิบายว่าซัพพลายหรือการผลิตก่อให้เกิดรายได้ก็จริงแต่รายได้นั้นไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การใช้จ่ายซึ่งก่อให้เกิดดีมานด์รายได้ส่วนหนึ่งอาจถูกออมได้ทำให้ดีมานด์รวมมีน้อยเกินไปสินค้าขายไม่ได้ทำให้การผลิตในระยะต่อมาลดลง นอกจากนี้ทำให้ทราบว่าจ้างทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับการผลิตก็จะลดลงด้วย



พฤติกรรมกรจ้างงานของหน่วยผลิต

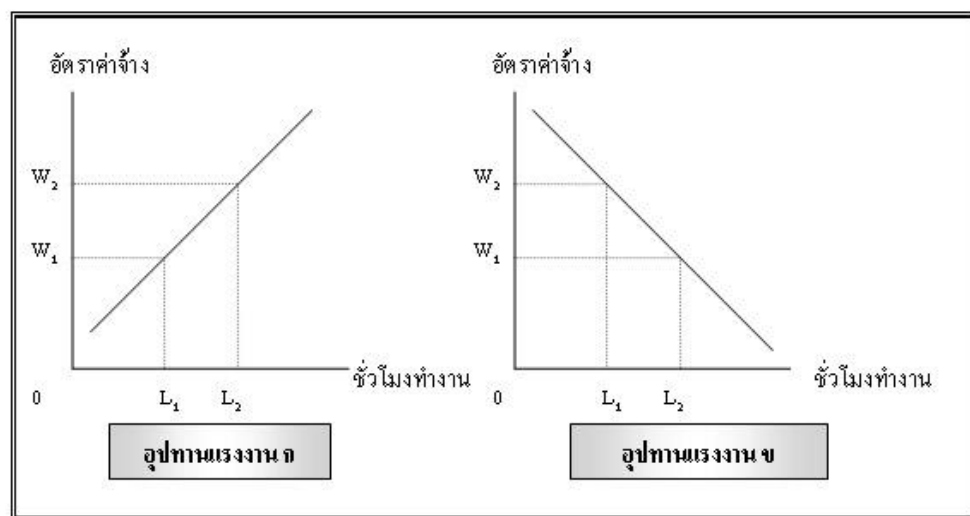
ภาพประกอบ 2 วิเคราะห์พฤติกรรมกรจ้างงานของหน่วยผลิต

ที่มา: นราธิป ชุตินวงศ์. (2551). จุลเศรษฐศาสตร์ : แนวคิดและทฤษฎี. หน้า 45.

(ก) ความหมายของอุปทานแรงงาน (ศักดิ์ดา ธนิตกุล. 2551 : 202) อุปทานขอแรงงานจึงหมายถึงจำนวนแรงงาน (ซึ่งอาจจะวัดเป็นชั่วโมงทำงาน หรือ เป็นคน) ที่แรงงานเสนอขาย ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งที่กำหนดให้ ฉะนั้นคำว่าอุปทานจึงหมายถึงเส้นอุปทานทั้งเส้นเช่นเดียวกับคำว่าอุปสงค์ (Demand) ก็หมายถึงอุปสงค์ทั้งเส้น ส่วนปริมาณอุปทาน (Quantity Supplied) คือปริมาณเสนอขาย ณ ราคาใดราคาหนึ่งมิใช่ ณ ราคาต่าง ๆ คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์แรงงานในการศึกษาวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานในฐานะที่แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตประเภทหนึ่งที่มีลักษณะแตกต่างจากปัจจัยการผลิตชนิดอื่นเพราะแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่มีชีวิตที่ต้องได้รับค่าตอบแทนสวัสดิการการสนับสนุนและพัฒนาเพื่อให้สามารถผลิตสินค้าร่วมกับปัจจัยการผลิตชนิดอื่นเพื่อให้ผลผลิตที่สูงที่สุดมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในระบบเศรษฐกิจทั้งทางด้านอุปทานในฐานะเป็นปัจจัยการผลิตและทางด้านอุปสงค์ในฐานะผู้ใช้สินค้าและบริการที่ผลิตขึ้นโดยเฉพาะทางด้านอุปทานนั้นมนุษย์เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตในขั้นตอนต่าง ๆ มากมายจึงมีคำจำกัดความเกี่ยวกับ

มนุษย์ในฐานะปัจจัยการผลิตที่เป็นแรงงานอยู่หลายตัวซึ่งเป็นพื้นฐานการการสำรวจและรวบรวมข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติและกรมแรงงาน

(ข) เส้นอุปทานแรงงาน(พรกมล ไตรยางกูร. 2552 : 45-60) เส้นอุปทานแรงงานเป็นเส้นที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างและจำนวนการเสนอขายแรงงานการสร้างเส้นอุปทานแรงงานสามารถทำได้โดยคล้ายคลึงกับการสร้างเส้นอุปทานสินค้าและบริการโดยพิจารณาความสัมพันธ์ของคู่อันดับอัตราค่าจ้างและจำนวนการเสนอขายแรงงาน โดยพิจารณาว่าเมื่ออัตราค่าจ้าง ณ ระดับนี้จะมีแรงงานเสนอขายแรงงานจำนวนเท่าใดเมื่อได้คู่อันดับของความสัมพันธ์ของอัตราค่าจ้างและจำนวนการเสนอขายแรงงานแล้วจึงทำการวางจุดบนกราฟที่มีแกนตั้งเป็นอัตราค่าจ้างและแกนนอนเป็นจำนวนแรงงานที่เสนอขาย ลักษณะของเส้นอุปทานแรงงานมี 2 แบบด้วยกัน คือเส้นอุปทานแรงงานที่มีค่าความชันเป็นบวกและเส้นอุปทานแรงงานที่มีค่าความชันเป็นลบโดยที่ค่าของความชันจะเป็นบวกหรือเป็นลบก็จะขึ้นอยู่กับอิทธิพลระหว่างผลของการทดแทนกัน (Substitution effect) และผลของรายได้ (income effect) ดังรูปภาพข้างล่างจะเห็นว่าเส้นอุปทานแรงงาน ก หรืออุปทานแรงงานที่มีผลของรายได้้น้อยกว่าผลของการทดแทน ดังนั้นเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นจำนวนการเสนอขายแรงงานจึงมากขึ้นทำให้เส้นอุปทานแรงงานมีค่าความชันเป็นบวก และเส้นอุปทานแรงงาน ข หรืออุปทานแรงงานที่มีผลของรายได้มากกว่าของการทดแทน ดังนั้นเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นจำนวนการเสนอขายแรงงานจึงน้อยลงทำให้เส้นอุปทานแรงงานมีค่าความชันเป็นลบดังภาพ



เส้นอุปทานแรงงาน

ภาพประกอบ 3 เส้นอุปทานแรงงาน

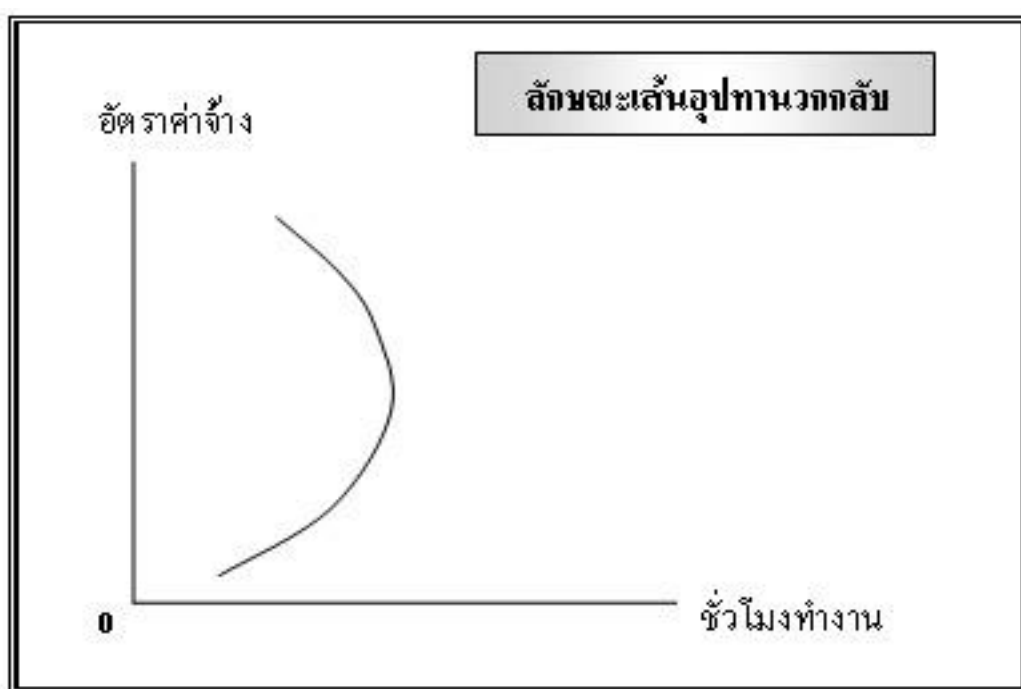
ที่มา: พรกมล ไตรยางกุล. (2553). *นิติเศรษฐศาสตร์สวัสดิการ*. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 49.

จะเห็นได้ว่าอุปทานแรงงานนั้นจะมีค่าทั้งบวกและลบทั้งนี้นอกจากค่าจ้างที่เป็นตัวเงินที่บริษัททั่ว ๆ มอบให้แล้ว ความเต็มใจในการเสนอขายแรงงานยังขึ้นอยู่กับสวัสดิการที่ผู้ขายแรงงานได้รับเช่นเดียวกันเมื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมการทำงานของหน่วยผลิตเมื่อใดก็ตามที่ผู้ผลิตต้องการผลิตสินค้าให้ได้มากความต้องการต่ออุปสงค์แรงงานก็จะเพิ่มมากขึ้น อัตราค่าจ้างก็จะเพิ่มมากขึ้นในขณะเดียวกันหน่วยผลิตยังต้องมีสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำงานนั้นคือสวัสดิการที่บริษัทมอบให้

(ค) ผลของการทดแทนและผลของรายได้ (พรกมล ไตรยางกุล . 2552 : 45-60) จากการเปลี่ยนแปลงในราคาสินค้าตามแนวคิดของ Hicks การเปลี่ยนแปลงในราคาเช่นราคา x ลดลงทำให้เกิดผลสองอย่างสินค้า x ถูกมองเมื่อเปรียบเทียบกับ y ทำให้เกิดการทดแทนระหว่าง x และ y เรียกว่าผลของการทดแทน (substitution effect) ผู้ซื้อที่มีอำนาจการซื้อเพิ่มขึ้นทำให้ซื้อสินค้าได้ในปริมาณที่เพิ่มขึ้นเรียกว่า ผลของรายได้ (income effect) AG เป็นผลของการทดแทนมีค่าความชันเป็นลบ GH เป็นผลของรายได้มีค่าความชันเป็นบวก

(ง) การตีความอำนาจการซื้อแนวคิดของ Sir John Hicks E.D.Mishan.1968:59) ใช้ความพอใจเป็นตัววัดถ้าความพอใจเพิ่มขึ้นแสดงว่าอำนาจการซื้อเพิ่มขึ้นเพราะความพอใจเพิ่มขึ้นได้ก็ต่อเมื่อปริมาณสินค้าเพิ่มขึ้น ถ้าความพอใจลดลงอำนาจการซื้อก็จะลดลงวัดผลของการทดแทนและผลของรายได้ในเชิงปริมาณไม่ได้ นอกจากจะทราบฟังก์ชันอรรถประโยชน์โดยวัดจากสมการรายจ่ายในกรณีดังกล่าว ผู้ศึกษาตีความอำนาจซื้อเป็นผลมากรายได้ที่ไม่เป็นตัวเงินที่เพิ่มขึ้นต่อผู้มีอำนาจซื้อเมื่อเปรียบเทียบกับอุปทานแรงงานในตลาดเมื่ออัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินลดลงทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่หน่วยธุรกิจใหม่ เรียกว่า ผลของการทดแทนของแรงงาน (Labors substitution effect) ดังนั้นหากบริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด เพิ่มรายได้ที่ไม่เป็นตัวเงินซึ่งได้แก่สวัสดิการต่าง ๆ นั้นหมายถึงลูกจ้างในบริษัทมีอำนาจการซื้อเพิ่มขึ้นทำให้ซื้อสินค้าได้ในปริมาณที่เพิ่มขึ้นจากการประหยัดค่าใช้จ่ายภายในบริษัท ทำให้รายได้ที่แท้จริงเพิ่มขึ้นแม้ไม่ได้รับผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินก็ตาม เรียกว่าผลของรายได้ (income effect)

(จ) อุปทานวกกลับ (พรณี จรัมย์พร. 2550 :81-120) นักเศรษฐศาสตร์มีความเห็นตรงกันว่าลักษณะของเส้นอุปทานแรงงานในช่วงที่อัตราค่าจ้างต่ำผลทางการทดแทนจะมีอิทธิพลมากกว่าผลทางรายได้ดังนั้นเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นชั่วโมงการทำงานจะสูงขึ้นแต่เมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นเกินกว่าระดับหนึ่งแล้วผลทางรายได้จะมีอิทธิพลมากกว่าผลทางการทดแทนซึ่งจะทำให้แรงงานลดชั่วโมงการทำงานลงถ้ารายได้สูงขึ้นถึงระดับหนึ่งที่แรงงานคนนั้นต้องการแล้วลักษณะของเส้นอุปทานแรงงานซึ่งมีความชันเป็นบวกในช่วงอัตราค่าจ้างต่ำจะวกกลับหรือมีค่าความชันเป็นลบในช่วงที่อัตราค่าจ้างสูง โดยลักษณะของเส้นอุปทานจะมีลักษณะดังแผนภาพข้างล่างนี้



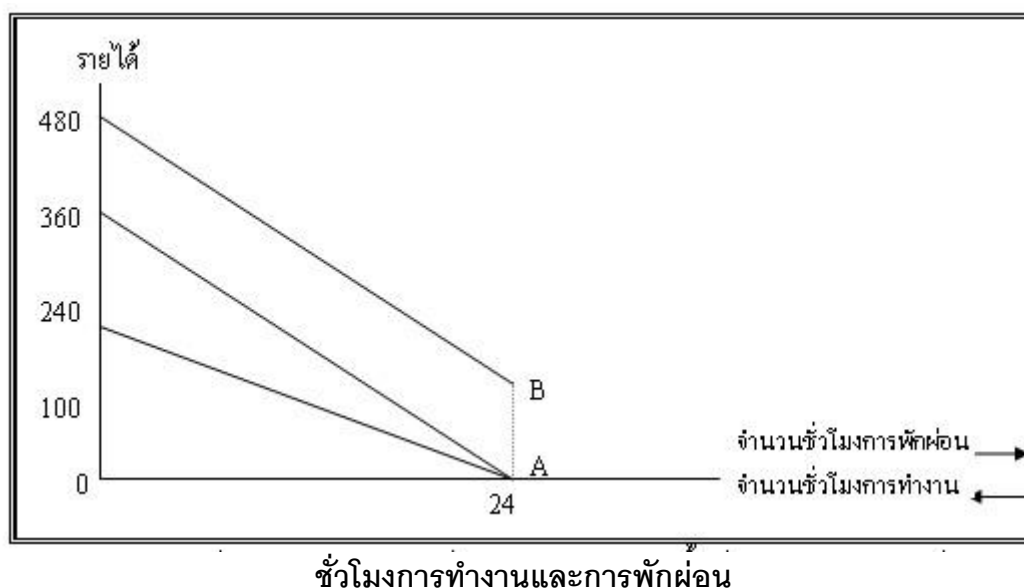
เส้นอุปทานแรงงานวกกลับ

ภาพประกอบ 4 เส้นอุปทานแรงงานวกกลับ

ที่มา: พรรณี จรัมย์พร. (2551). เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย. คณะเศรษฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 105.

(ณ) ค่าจ้าง รายได้ และเส้นงบประมาณในการอธิบายราคาของการพักผ่อนนั้น จำนวนของการพักผ่อนไม่ได้มีต้นทุนที่เห็นได้ชัดเจนนัก ซึ่งในการพักผ่อนของแรงงานอาจจะเป็นการนั่งพักได้ต้นไม้ หรือนอนกลางวันซึ่งก็ไม่ต้องจ่ายเงินแต่อย่างไรแต่จะมีต้นทุนที่เรียกว่าต้นทุนค่าเสียโอกาสในแต่ละชั่วโมงที่ใช้ไปในการพักผ่อนแทนจำนวนชั่วโมงที่แรงงานสามารถแบ่งไปทำงานได้ ซึ่งค่าเสียโอกาสนี้ก็จะมีค่าเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ดังนั้นค่าจ้างที่สูงขึ้นก็หมายถึงต้นทุนในการพักผ่อนที่สูงขึ้น จำนวนค่าจ้างต่อชั่วโมงคูณด้วยจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ถือเป็นรายได้ต่อสัปดาห์ที่ได้จากการทำงานซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างชั่วโมงการทำงานและรายได้ทั้งหมดถือได้ว่าเป็นข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ (Budget constraint) ซึ่งจะถูกแสดงในรูปของรายได้และชั่วโมงการทำงานของแรงงานแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดจากอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้มาจากการทำงานในตลาดแรงงาน

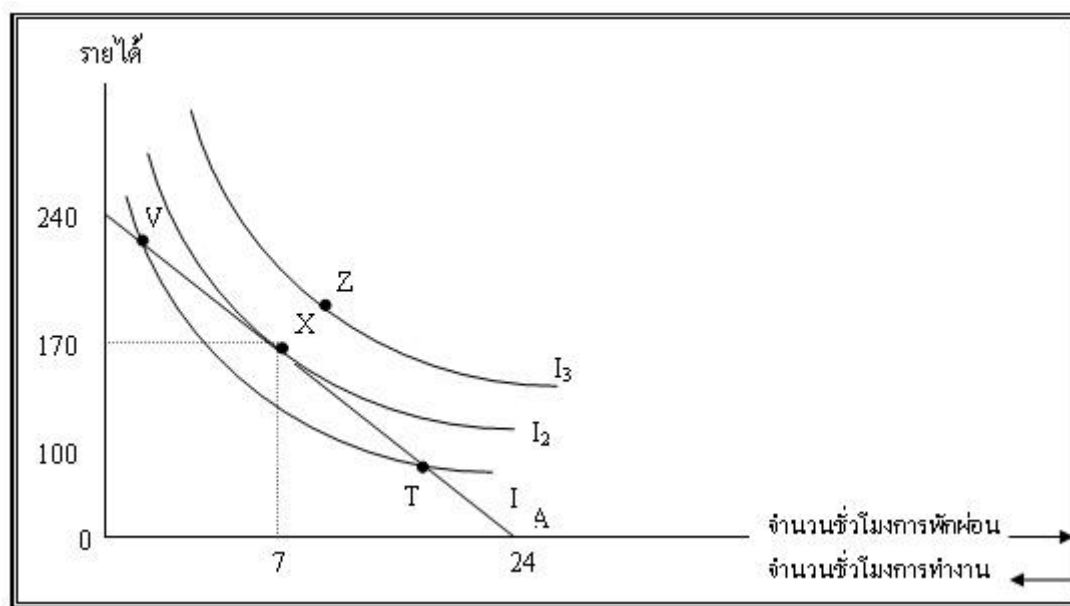


ภาพประกอบ 5 แสดงชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อน

ที่มา: พรพนี จรัมย์พร. (2551). *เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย*. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 109.

จากรูปภาพข้างบนแสดงกราฟของเส้นงบประมาณโดยแกนตั้งเป็นแกนแสดงรายได้และแกนนอนแสดงจำนวนชั่วโมงการพักผ่อนและจำนวนชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันจำนวนชั่วโมงการพักผ่อนจะถูกวัดจากซ้ายไปขวาส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานจะถูกวัดจากขวาไปซ้ายเมื่อจำนวนชั่วโมงทำงานเท่ากับ 0 แล้วที่เหลือจะเป็นจำนวนชั่วโมงการพักผ่อนซึ่งเท่ากับ 24 ชั่วโมงและถ้าหากจำนวนชั่วโมงทำงานเท่ากับ 24 ชั่วโมงแล้วที่เหลือจะเป็นจำนวนชั่วโมงการพักผ่อนซึ่งเท่ากับ 0 ชั่วโมงแรงงานแต่ละคนจะมีพื้นฐานทางการศึกษาประสบการณ์และอาชีพที่แตกต่างกันทำให้รายได้ของแรงงานแต่ละคนแตกต่างกันและสมมติให้อัตราค่าจ้างเท่ากับ 10 บาทต่อชั่วโมงเราจะสามารถสร้างเส้นงบประมาณได้โดยการพล็อตจุดตามรูปข้างบนโดยพล็อตคู่อันดับระหว่างระดับรายได้และจำนวนชั่วโมงทำงาน โดยที่รายได้จะเท่ากับจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานคูณกับอัตราค่าจ้างของแรงงานต่อชั่วโมง ถ้ารายได้เท่ากับ 0 เมื่อจำนวนชั่วโมงทำงานเท่ากับ 0 สมมติว่าแรงงานคนนั้นไม่มีแหล่งรายได้อื่น (ในกราฟแสดงให้เห็นเป็นจุด A) และถ้าหากว่าแรงงานผู้นี้มีอัตราค่าจ้างเท่ากับ 10 บาทต่อชั่วโมงเท่ากันแต่แรงงานคนนี้ได้ใช้เวลาทำงานเลยหรือจำนวนชั่วโมงทำงานเท่ากับ 0 แต่มีรายได้จำนวนหนึ่งจะได้ว่าแรงงานคนนี้มีแหล่งรายได้เสริมที่นอกเหนือจากการทำงาน (ในกราฟแสดงให้เห็นเป็นจุด B)

(ข) ดุลยภาพของชั่วโมงการทำงาน (พรรณี จรรย์พร. 2550: 81-120) ในการตัดสินใจกำหนด ชั่วโมงการทำงานของแรงงานแต่ละคนจะเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการระดับค่าจ้าง และรายได้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลของการตัดสินใจจะแสดงผ่านรูปภาพต่อไปนี้ที่เป็นการรวมทั้งเส้น ความต้องการเท่ากันและเส้นงบประมาณมาอยู่ร่วมกัน



ดุลยภาพชั่วโมงการทำงาน

ภาพประกอบ 6 ดุลยภาพชั่วโมงการทำงาน

ที่มา: พรรณี จรรย์พร. (2551). เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย. คณะเศรษฐศาสตร์.

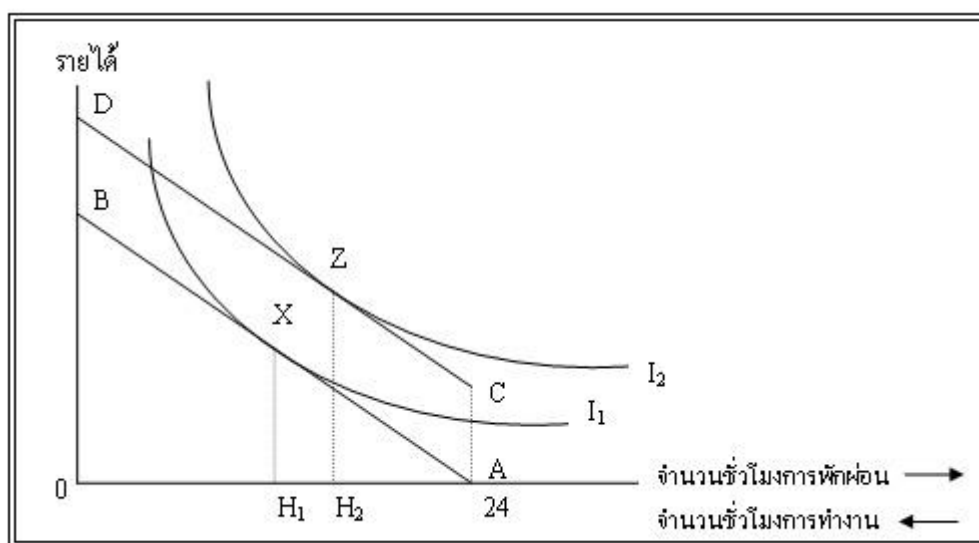
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 109.

ในการวิจัยครั้งนี้สมมติให้แรงงานทุกคนมุ่งที่จะแสวงหาอรรถประโยชน์สูงสุด และมีความต้องการ สูงสุดซึ่งระดับอรรถประโยชน์ที่สูงที่สุดจะถูกกำหนดจากเงื่อนไขของอัตราค่าจ้าง และจำนวนรายได้ที่ไม่ได้มาจากการจ้างงานตัวอย่างเช่น ณ จุด Z บนเส้นความต้องการเท่ากัน เส้นที่ 3 จะเป็นเส้นความต้องการเท่ากันที่แรงงานไม่สามารถเอื้อมถึงได้ในการแบ่งจำนวน รายได้ และจำนวนชั่วโมงการพักผ่อนเพราะเส้นความต้องการเท่ากันเส้นนี้ทอดอยู่บนทางด้านขวามือของ เส้นงบประมาณในทางตรงกันข้าม ณ จุด V บนเส้นความต้องการเท่ากันเส้นที่ 1 เป็นเส้นความ ต้องการเท่ากันที่แรงงานสามารถสัมผัสหรือเอื้อมถึงได้ แต่ ณ จุดนี้ไม่ได้ให้อรรถประโยชน์สูงสุด ซึ่งถ้าหากเลื่อนจุด V ต่ำลงมาเรื่อย ๆ จนกระทั่งถึงจุดที่เส้นงบประมาณสัมผัสกับเส้น ความ

ต้องการเท่ากันเส้นที่ 2 ซึ่งก็คือจุด X นั่นเอง ซึ่งจะทำให้แรงงานได้รับความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่ง ณ จุด X นี้เป็นจุดที่ทำให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุดแก่แรงงานผู้นี้ และจะได้ว่าดุลยภาพของ ชั่วโมงการทำงานของแรงงานคนนี้ เท่ากับ 17 ชั่วโมงและชั่วโมงการพักผ่อนเท่ากับ 7 ชั่วโมงและ รายได้เท่ากับ 170 บาท ณ จุด X ดุลยภาพที่เกิดขึ้นนี้จะมีคุณสมบัติเฉพาะก็คือเป็นจุดที่ค่าความชันของเส้นงบประมาณมีค่าเท่ากับค่าความชันของเส้น ความต้องการ เท่ากันเพราะค่าความชันของเส้นความต้องการเท่ากันก็คือ อัตราการทดแทนกันส่วนเพิ่ม (marginal rate of substitution) และของเส้นงบประมาณก็คืออัตราค่าจ้าง (โดยไม่สนใจเครื่องหมายหน้าค่าความชันของเส้น) ดุลยภาพของชั่วโมงการทำงานจึงถูกกำหนดตามเงื่อนไขที่ $MRS = W$ ความเท่ากันของสมการทั้งสองข้างนี้ได้มีการแปลความหมายทางเศรษฐศาสตร์โดยเฉพาะก็คือ จะแสดงให้เห็นว่าที่จุด X นี้ เป็นจุดที่เหมาะสมที่สุดของระดับชั่วโมงการทำงาน จากภาพข้างบน ที่จุด T ค่า $MRS < W$ หรือค่าความชันของเส้นความต้องการเท่ากันมีค่าน้อยกว่าอัตราค่าจ้าง ณ จุดนี้อรรถประโยชน์สามารถถูกเพิ่มได้โดยการเพิ่มชั่วโมงการทำงาน ซึ่งอรรถประโยชน์จะเพิ่มขึ้นจนกระทั่งจำนวน ชั่วโมงการทำงานเข้าใกล้จำนวนชั่วโมงการทำงาน ณ จุด X ซึ่งค่าความชันของทั้งเส้นความต้องการ เท่ากัน และเส้นงบประมาณจะเท่ากันและอีกครั้ง ณ ที่จุด V เป็นจุดที่ค่า $MRS > W$ หรือค่าความชันของเส้นความต้องการเท่ากันมีค่ามากกว่าอัตราค่าจ้าง อรรถประโยชน์จะถูกเพิ่มขึ้นโดย การลดจำนวน ชั่วโมงการทำงานลง

(ข) การเปลี่ยนแปลงดุลยภาพเมื่อรายได้ขึ้นเปลี่ยนแปลง (พรณี จรัมพร. 2550 :135-140) การสัมผัสกันระหว่างเส้นงบประมาณและเส้น ความต้องการ เท่ากันทำให้ได้ระดับ ความต้องการหรืออรรถประโยชน์ที่สูงสุด และจำนวนของชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมที่สุดซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่าเมื่อรายได้ที่มีค่าจ้างเปลี่ยนไปแล้วจะกระทบต่อจำนวน ชั่วโมงการทำงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เมื่อต้องการทราบดุลยภาพใหม่ เมื่อรายได้ขึ้นเปลี่ยนแปลงไป เพื่อที่จะให้ทราบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานแต่ละคน เราจะสมมุติให้อัตราค่าจ้างคงที่เสียก่อน เมื่อกำหนดให้รายได้ขึ้นเปลี่ยนแปลงไปโดยที่รายได้จากการขายแรงงานคงที่จะทำให้เส้นงบประมาณจะเลื่อนขึ้นทั้งเส้นดังภาพข้างล่าง จาก AB ไปเป็น CD เมื่อพิจารณากรณีที่แรงงานไม่มีรายได้ขึ้น ถ้าเขาเลือกทำงานจำนวน 24 ชั่วโมงลบด้วย OH_1 ชั่วโมงจะทำให้เขาได้รับความต้องการ ณ เส้นความต้องการเท่ากันเส้นที่ 1 (I_1) ซึ่งเป็นเส้นความ

ต้องการเท่ากันที่สัมผัสกับเส้นงบประมาณ (ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานที่จะทำให้แรงงานได้รับระดับ ความต้องการ สูงที่สุดก็ต่อเมื่อ เส้นความต้องการ เท่ากันสัมผัสกับเส้นงบประมาณ) ซึ่งจะให้ระดับ ความต้องการที่สูงที่สุด และเมื่อรายได้อื่นที่มีใช้รายได้จากการขายแรงงานเพิ่มขึ้นทำให้เส้นงบประมาณเลื่อนทั้งเส้นกลายเป็นเส้น CD ซึ่งเส้นงบประมาณที่เคลื่อนที่ทั้งเส้นนี้สามารถสัมผัสกับเส้นความต้องการเท่ากันเส้นที่สูงกว่าได้ซึ่งก็คือเส้น ความต้องการเส้นที่ 2 (I_2) ซึ่งจะให้ความต้องการที่สูงกว่าความต้องการ ณ เส้นความต้องการเท่ากันเส้นที่ 1 (I_1) ซึ่งแรงงานจะเลือกทำงานจำนวน 24 ชั่วโมง ไปด้วย OH_2 ชั่วโมงจะทำให้เขาได้รับ ความต้องการ ณ เส้นความต้องการเท่ากันเส้นที่ 2 (I_2) โดยจะเห็นได้ว่าแรงงานตัดสินใจลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลงจำนวน H_1H_2 ชั่วโมง นั่นหมายความว่าเมื่อเขาใช้เวลานอกตลาดแรงงานมากขึ้น ซึ่งจะทำให้แรงงานได้รับ ความต้องการสูงขึ้นมากกว่าเดิมจากเส้น I_1 ไปเป็น I_2 และลักษณะของแผนภูมิของเส้นความต้องการเท่ากันของแรงงานแสดงให้เห็นว่าเวลาพักผ่อน หรือเวลานอกตลาดแรงงานของแรงงานคนนั้น ๆ เปรียบเสมือนสินค้าปกติ (normal goods) ลักษณะของเส้น ความต้องการเท่ากันเส้นที่สูงกว่าจะมีลักษณะ เอียงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือคือ เมื่อรายได้อื่นเพิ่มขึ้นในขณะที่อัตราค่าจ้างคงที่ เขาจะเลือกชั่วโมงการพักผ่อนเพิ่มมากขึ้นและในทำนองตรงข้ามเมื่อลักษณะของแผนภูมิของเส้น ความต้องการ เท่ากันของแรงงานแสดงให้เห็นว่าเวลาพักผ่อน หรือเวลานอกตลาดแรงงานของแรงงานคนนั้น ๆ เปรียบเสมือนสินค้าด้อย (inferior goods) ลักษณะของเส้น ความต้องการ เท่ากันเส้นที่สูงกว่าจะมีลักษณะ เอียงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ เมื่อรายได้อื่นเพิ่มขึ้นในขณะที่อัตราค่าจ้างคงที่ เขาจะเลือกลดจำนวนชั่วโมงการพักผ่อนลงและจะเพิ่มจำนวน ชั่วโมงการทำงานมากขึ้นดังแผนภาพข้างล่างนี้เป็นตัวอย่างกรณีที่กำหนดให้การพักผ่อนเป็นสินค้าปกติ



การเปลี่ยนแปลงดุลยภาพเมื่ออัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง

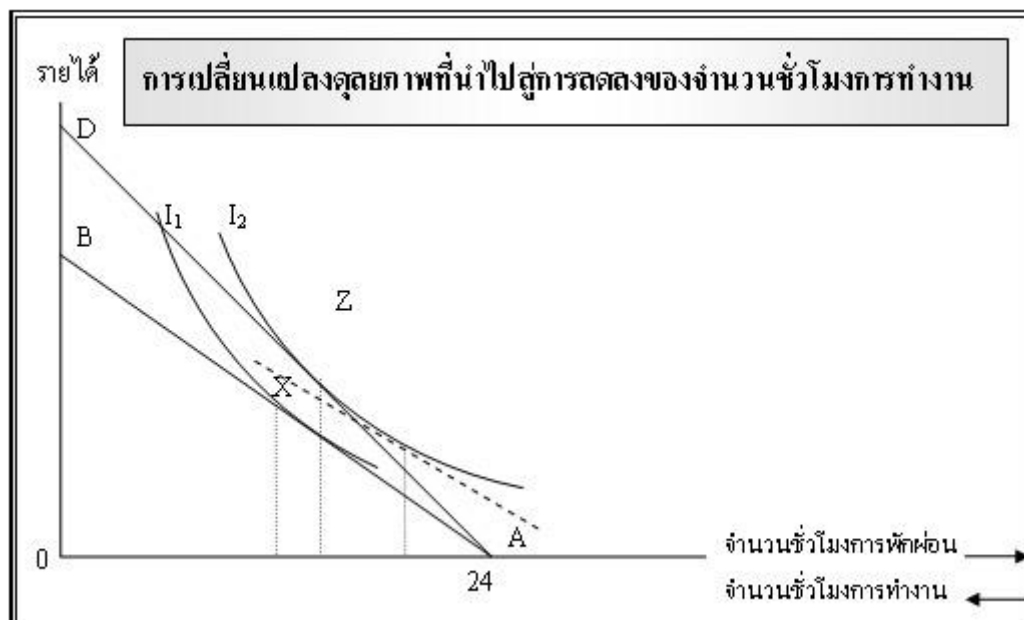
ภาพประกอบ 7 การเปลี่ยนแปลงดุลยภาพเมื่ออัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง

ที่มา: พรรณี จรัมย์พร. (2551). เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย. คณะเศรษฐศาสตร์.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 109.

(ณ) การเปลี่ยนแปลงดุลยภาพเมื่ออัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง (พรรณี จรัมย์พร. 2550:135-140) สามารถพิจารณาการเปลี่ยนแปลงดุลยภาพเมื่ออัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงได้ 2 กรณีด้วยกันคือการเปลี่ยนแปลงดุลยภาพที่นำไปสู่การ เพิ่มขึ้นของจำนวนชั่วโมงการทำงานและการเปลี่ยนแปลงดุลยภาพที่นำไปสู่ การลดลงของจำนวนชั่วโมงการทำงาน โดยการเพิ่มหรือลดจำนวนชั่วโมงการทำงานก็จะขึ้นอยู่กับอิทธิพลระหว่างผลของรายได้และผลของการทดแทน กรณีที่หนึ่ง การเปลี่ยนแปลงดุลยภาพที่นำไปสู่ การลดลงของจำนวนชั่วโมงการทำงานในการดูผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างที่มีต่อการกำหนดชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงการพักผ่อนดุลยภาพเราจะหมุนเส้นงบประมาณโดยให้จุดปลายตรึงให้อยู่ไว้ที่จุด A การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้าง แสดงได้โดยการหมุนเส้นงบประมาณตามเข็มนาฬิกา โดยเส้น AD และ เส้น AB แสดงให้เห็นถึงระดับอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันโดยสมมติให้ว่ารายได้จากแหล่งอื่นเท่ากับศูนย์ เพื่อสะดวกในการวิเคราะห์ โดยเส้น AB มีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่า เส้น AD และถ้าอัตราค่าจ้างแทนด้วยเส้น AB จุดที่แสดง ความต้องการสูงสุดจะเป็นจุด X แต่ถ้าอัตราค่าจ้างแทนด้วยเส้น AD แล้วจุดที่แสดง ความต้องการสูงสุด

จะเป็นจุด Z ซึ่งในกรณีนี้หนึ่งนี้ จุด Z จะอยู่ทางด้านขวามือของจุด X ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นในขณะที่รายได้คงที่เท่ากับศูนย์จะทำให้แรงงานตัดสินใจลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลง



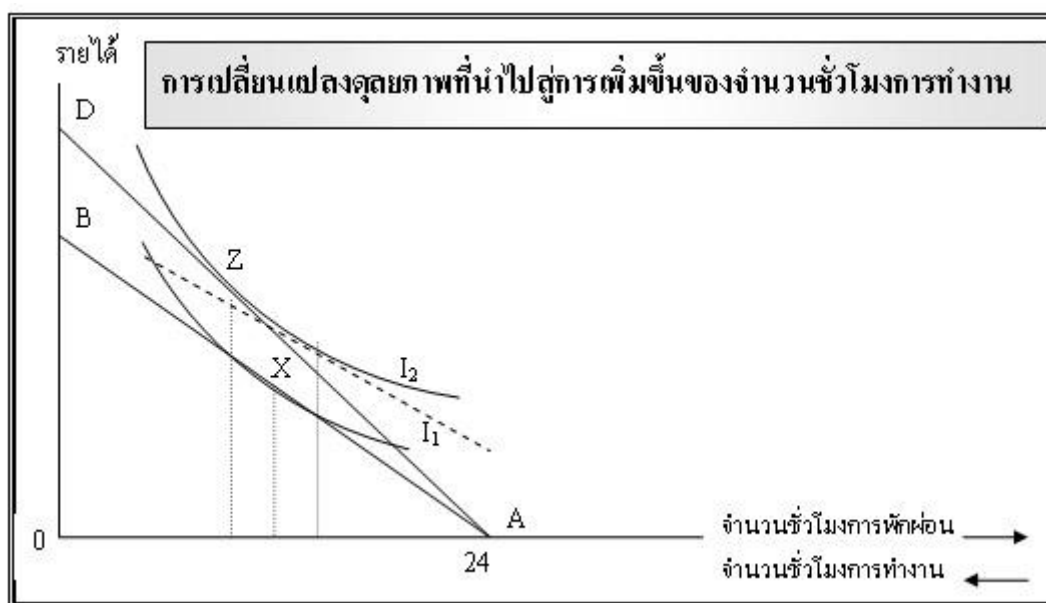
การเปลี่ยนแปลงดุลยภาพที่นำไปสู่การลดลงของชั่วโมงการทำงาน

ภาพประกอบ 8 การเปลี่ยนแปลงดุลยภาพที่นำไปสู่การลดลงของชั่วโมงการทำงาน

ที่มา: พรณี จรัมย์พร. (2551). เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย. คณะเศรษฐศาสตร์.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 114.

กรณีที่สองการเปลี่ยนแปลงดุลยภาพที่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของจำนวนชั่วโมงการทำงาน ในการดูผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างที่มีต่อการกำหนดชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงการพักผ่อนดุลยภาพก็เช่นเดียวกันกับกรณีที่หนึ่งเราจะหมุนเส้นงบประมาณโดยให้จุดปลายตรึงให้อยู่ไว้ที่จุด A การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้าง โดยเส้น AB มีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าเส้น AD และถ้าอัตราค่าจ้างแทนด้วยเส้น AB จุดที่แสดงความต้องการสูงสุดจะเป็นจุด X แต่ถ้าอัตราค่าจ้างแทนด้วยเส้น AD แล้วจุดที่แสดงความต้องการสูงสุดจะเป็นจุด Z ซึ่งในกรณีที่สองนี้ จุด Z จะอยู่ทางด้านซ้ายมือของจุด X ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นในขณะที่รายได้คงที่เท่ากับศูนย์จะทำให้แรงงานตัดสินใจเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานขึ้น



การเปลี่ยนแปลงดุลยภาพที่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของจำนวนชั่วโมงทำงาน

ภาพประกอบ 9 การเปลี่ยนแปลงดุลยภาพที่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของจำนวนชั่วโมงทำงาน

ที่มา: พรพนี จรัมย์พร. (2551). *เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย*. คณะเศรษฐศาสตร์.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 116.

ความหมายของสวัสดิการและแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

1 ความหมายของสวัสดิการ จากการศึกษา “สวัสดิการ” หมายถึงบริการและประโยชน์พิเศษต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำซึ่งองค์กรจะจัดให้ตามความต้องการของข้าราชการหรือลูกจ้างเพื่อให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงเป็นสิ่งที่นายจ้างจัดให้ซึ่งตามปกติจะไม่เกี่ยวกับค่าของงานที่ทำให้แก่นายจ้างโดยตรงที่ลูกจ้างได้รับ สวัสดิการก็เพราะถือว่าลูกจ้างคือสมาชิกขององค์กรผลตอบแทนรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อความสะดวสบายหรือเพื่อกินดีอยู่ดีของลูกจ้างและหรือเป็นเรื่องที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกและเพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้กำลังใจแก่ลูกจ้างจนเกิดเป็นพันธสัญญาว่าคือส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างงาน สิ่งที่คุณใจที่รักษาคณานให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

2 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด (สุดาศิริ วดวงศ์.2552:119)

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการ ประเภทรักษาพยาบาลหรือประกันชีวิตไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการ ต้องจัดให้มีรูปแบบสวัสดิการดังนี้

ตาราง 3 สวัสดิการแบบทั่วไปกับการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น

สวัสดิการแบบทั่วไป	สวัสดิการแบบยืดหยุ่น
- มีสวัสดิการอยู่ชุดเดียวสำหรับทุกคน	- ลูกจ้างแต่ละคนเลือกสวัสดิการที่ตนต้องการ
- ผู้ประกอบการหรือฝ่ายจัดการเป็นผู้ตัดสินใจ	- ลูกจ้างเป็นผู้ตัดสินใจ
- ลูกจ้างแทบไม่มีทางเลือก	- ลูกจ้างมีทางเลือกมาก
- ผู้ประกอบการหรือฝ่ายจัดการเป็นผู้ควบคุมการจัดสวัสดิการ	- ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ
- ลูกจ้างไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	- ลูกจ้างเป็นผู้ตัดสินใจขั้นสุดท้าย

ที่มา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด. ฝ่ายวิจัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(2552,ธันวาคม).สรุปผลการปฏิบัติงาน 2552. รายงานประจำปี 2552: หน้า 19.

(ง) สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบกิจการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ ๆ ดังนี้

ตาราง 4 สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด	
กลุ่ม	ประเภท
สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง	การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การจัดให้มีห้องสมุดหรือมุมอ่านหนังสือ สามารถใช้ Internet ได้หากงานเสร็จ
สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ	การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ การจัดชุดทำงาน การจัดหอพัก การจัดให้มีรถรับ-ส่ง เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ
สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง	สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ	การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง เงินบำเหน็จ เงินรางวัลทำงานนาน ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัทกองทุนฌาปนกิจ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัยการจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา

ที่มา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด. ฝ่ายวิจัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2552, ธันวาคม). *สรุปผลการปฏิบัติงาน 2552. รายงานประจำปี 2552*: หน้า 20.

(จ) วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ (สุชาญ โกศิน. 2538:2) วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการผลประโยชน์และการบริการ สรุปได้ดังนี้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานกับองค์กร เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน เพราะนอกจากเรื่อง การจ่ายค่าจ้าง

และเงินเดือนแล้ว ปัจจุบันยังต้องคำนึงถึงการจัดสวัสดิการ ผลประโยชน์และการบริการให้ทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน และมีขนาดใกล้เคียงกัน

สรุป วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ คือการบริการด้านต่างๆ เพื่อช่วยให้มีความปลอดภัยในการทำงานช่วยแบ่งเบาภาระความเดือดร้อนและสร้างแรงจูงใจให้คนมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีความรักซื่อสัตย์ผูกพันต่องานและองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 นิอร ศิริเลิศพิทักษ์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงาน จำแนกตามอาชีพในภาคนอก ผลการศึกษาโดยใช้วิธีประมาณค่าสมการถดถอย Heckman Two-step Estimator พบว่าค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างในลูกจ้างเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน นั่นคือลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้วแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างน้อยได้แก่ลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมายข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ(-0.037) อาชีพที่ 2 ผู้ประกอบอาชีพที่ใช้วิชาชีพด้านต่างๆ (0.034) อาชีพที่ 3 ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (0.64)

2 นาถรพี ชัยมงคลและคณะ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยตามมาตรฐานฝีมือแรงงานพบว่า งานประเภทอุตสาหกรรมจะให้ผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่างานด้านบริการและยังพบอีกว่าสถานประกอบการที่ก่อตั้งขึ้นโดยชาวต่างชาติมักจะให้ผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่า สถานประกอบการที่ก่อตั้งโดยคนไทย ซึ่งการศึกษาดังกล่าวยังให้ผลที่สอดคล้องกับการสำรวจความต้องการทำงานในสถานประกอบการซึ่งจะพบว่าบัณฑิตที่จบการศึกษาใหม่นั้นมีความต้องการที่จะทำงานกับสถานประกอบการที่มีต่างชาติถือหุ้น เนื่องจากให้ผลตอบแทนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สูงกว่า

3 บรรยง ตั้งวรธรรม (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคปปิตอลแมกซ์ จำกัด พบว่าพนักงานของบริษัท แคปปิตอลแมกซ์ จำกัดมีความต้องการในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับพึงพอใจมากในทุก ๆ ด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือด้านนโยบายและการบริหารผู้บังคับบัญชาความปลอดภัยสภาพการทำงานการสื่อสารความ

เพื่อนร่วมงานและด้านลักษณะงานนอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านความศรัทธาที่ดีเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4 ไพรัตน์ สาอุดม (2543) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสหภาพแรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร สรุปได้ว่าความเห็นของกลุ่มนายจ้างเกี่ยวกับผลการดำเนินงานบทบาทของสหภาพแรงงานต่อแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรมีความเห็นแตกต่างจากความเห็นของลูกค้า โดยกลุ่มของนายจ้างมีความเห็นน้อยต่อการดำเนินบทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อการแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรและกลุ่มลูกจ้างมีความเห็นมากต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนั้นสามารถสร้างเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรดังนั้นสวัสดิการที่ดีค่าแรงที่ดีหากสหภาพแรงงานมีความเคลื่อนไหวมีบทบาทจะพบว่าองค์กรหรือนายจ้างมักจะให้ความสนใจและเสนอสวัสดิการค่าจ้างที่สมเหตุสมผลและเป็นที่พอใจของลูกค้า

5 ไพศาล ธเนศรุ่งโรจน์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน)พบว่าความต้องการในสวัสดิการของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีความต้องการในระดับปานกลางด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับแรกรองลงมาเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษาและระดับน้อยคือด้านนันทนาการผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา เงินเดือนค่าจ้างและตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพครอบครัว และคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านไม่ต่างกัน

6 ศิริพร ชูมนต์ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการของพนักงานบริษัท วรไทยเมดิคอล จำกัดพบว่าพนักงานมีความต้องการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความต้องการสูงที่สุดในด้านสุขภาพอนามัยและมีความต้องการต่ำที่สุดในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานแต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความต้องการสูงที่สุดคือสถานที่ทำงานมีอาณาบริเวณเหมาะสมกับการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานโดยเฉลี่ยมีความต้องการสูงที่สุดในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและคอยให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน

7 ศุภชาญ อรัญสุวรรณ (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการ ในสวัสดิการของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จากผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานมี ความต้องการ ในสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับ ความต้องการ ในสวัสดิการของพนักงานในแต่ละด้านต่าง ๆ ดังนี้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง สวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับน้อย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการอยู่ในระดับน้อย สวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางโดยผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล คลกับ ความต้องการ ในสวัสดิการพบว่าพนักงานที่มีอายุระดับการศึกษาสถานภาพสมรส และรายได้ที่แตกต่างกันมี ความต้องการ ในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีอายุงานในการทำงานต่างกันมี ความต้องการ ในสวัสดิการแตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่าการศึกษ าเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยเกิดแรงบันดาลใจที่จะมุ่งวิจัยอุตสาหกรรมภาคเกษตรโดยเฉพาะในต่างจังหวัด หรือเป็นจังหวัดเชียงใหม่ที่บริษัทของผู้วิจัยตั้งอยู่ ซึ่งมีอัตราการอพยพแรงงานตามสัดส่วนร้อยละแล้วมีสัดส่วนที่มากพอกับการอพยพแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแต่หากจะใ้ให้ผู้วิจัยรับผิดชอบในแรงงานที่อพยพทั้งหมดนั้นเกินความสามารถของผู้วิจัย จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงการดูแลรักษาแรงงานที่ผู้วิจัยมีอยู่ โดยพิจารณาจากสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด ทั้งนี้เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานในองค์ของผู้วิจัยลดอัตราการเข้าออก ซึ่งถือได้ว่าเป็นต้นทุนของการฝึกอบรม และถือเป็นค่าใช้จ่ายที่มากพอที่จะถือเป็นสาระสำคัญ ดังนั้นการป้องกันจึงเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุอันเป็นที่มาข้อสมมติฐาน ที่ว่า “พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน” ซึ่งผู้วิจัยจะได้ใช้เครื่องมือในการวิธีการดำเนินวิจัยใน บทที่ 3 ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทลานนา
อุตสาหกรรมเกษตรจำกัดผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้ในการหาค่าสถิติและค่าเฉลี่ยรวมทั้งค่าของ
ความคลาดเคลื่อนทางสถิติ

การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยการกำหนดขนาดประชากรตัวอย่างซึ่งเป็น
พนักงานในบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัดโดยเลือกสุ่มแบบบังเอิญของพนักงานทั้งหมดใน
บริษัทฯ แต่สัดส่วนของประชากรอยู่ที่ แผนกผลิต แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกซ่อมบำรุง แผนกวิจัย
และพัฒนา แผนกอื่น ๆ ที่ทำงานอยู่ในบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรเกษตรจำกัดทั้ง 4 โรงงาน

2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยการกำหนดขนาด
ประชากรตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัดและสุ่มแบบชั้นตาม
สัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ทั้งหมด 4 โรงงานหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากร โดยคาดว่าสัดส่วนของลักษณะประชากร เท่ากับ 0.5 และระดับ
ความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ตามขั้น ดังนี้ กำหนดประชากรตัวอย่างโดยใช้สูตร(Yamane.1973 : 727-
728)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้

(Sampling Error) ในที่นี้กำหนดให้ไม่เกิน .05

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) ได้ดังนี้

$$N = 8,000$$

$$= \frac{8,000}{1 + 8,000(.05)^2}$$

$$= 400$$

ซึ่งประกอบด้วยและหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรโดยคาดว่า สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยขนาดของกลุ่มของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนต่างๆ ขนาดประชากร 8,000 คนได้แก่

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 5 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
แผนกอื่นๆ	18.75	75
รวมประชากรตัวอย่าง	100	400

1 วิจัยรูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ และ

งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดขอบเขตของข้อคำถามตามตัวแปรที่วิจัย

2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดร.รัชพันธุ์ เขยจิต สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง

5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรเกษตรจัด 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach)

6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ต่อไป

7 เครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการวิจัย ประเภทการจ้างงาน สังกัดแผนก ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนา อื่นๆ

8 การสร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้(ก) วิจัยเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นแนวทางการกำหนดกรอบแบบสอบถาม (ข) จัดสร้างแบบสอบถามตามกรอบที่กำหนดโดยพิจารณาเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และลักษณะงานที่วิจัย (ค) นำแบบสอบถามไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบพร้อมขอคำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง (ง) นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดสอบกับพนักงานในบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรเกษตรจำกัด ความต้องการของพนักงานในสวัสดิการที่ได้รับความต้องการมากที่สุด เลือกหมายเลข 5 ความต้องการมาก เลือกหมายเลข 4 ความต้องการปานกลาง เลือกหมายเลข 3 ความต้องการน้อยเลือกหมายเลข 2 ความต้องการน้อยที่สุดเลือกหมายเลข 1 สำหรับการให้คะแนนวัดระดับความ ต้องการของพนักงาน จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างพิจารณาแยกออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้ คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุดหารด้วยจำนวนขั้นโดยมีหลักเกณฑ์ในการวัดระดับความ ต้องการ ดังนี้ 4.21- 5.00 หมายถึง ผู้ตอบความต้องการ มาก ที่สุด 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้ตอบความต้องการ มาก 2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้ตอบความ

ต้องการปานกลาง 1.81 - 2.60 หมายถึงผู้ตอบความต้องการ น้อย 1.00 - 1.80 หมายถึงผู้ตอบความต้องการ น้อยที่สุด

9 การทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) โดยนำแบบสอบถามดังกล่าวไปสอบถามพนักงานบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรเกษตรจำกัดซึ่งคิดเป็นร้อยละ 80 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีกรวิจัยระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และร้อยละ 20 เป็นพนักงานระดับบริหารจำนวน 30 ชุดหลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach โดยคำนวณจากสูตรดังนี้

$$\text{Alpha} = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$$

Alpha = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อถือได้

Si^2 = ความแปรปรวนของคะแนน

K = จำนวนข้อทั้งหมด

St^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA) Reliability-Item-total
Statistics-Reliability-Item-total Statistics

N of Cases = 30 N of Items = 41 Reliability Coefficients Alpha = .98

จากการทดสอบสามารถอธิบายความหมายว่าค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 เท่านั้น กล่าวคือถ้าเครื่องมือการวัดหรือแบบสอบถามใดมีประสิทธิภาพผู้ตอบย่อมจะสามารถตอบคำตอบที่คงที่คะแนนจากผลสอบแต่ละครั้งก็จะคงที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้จากใกล้เคียงกับ 1 หรือเท่ากับ 1 ในกรณีที่ไม่มี ความคลาดเคลื่อนเลยและในทางตรงกันข้ามแบบทดสอบใดที่ขาดความเที่ยงค่าความเชื่อมั่นจะลดลงไปเรื่อยๆจนเข้าใกล้ 0 (ศูนย์) และถ้าค่าความเชื่อมั่นเป็น 0 แล้วย่อมชี้ให้เห็นว่าแบบทดสอบนั้นไม่มีความเที่ยงเลยดังนั้นแบบทดสอบที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย 0.75 หลังจากคำนวณตามสูตรดังกล่าวแล้วปรากฏว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยวิจัยครั้งนี้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่เชื่อถือได้ทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทำโดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงจากเนื้อหา (Content -Validity) และหาความเชื่อมั่น

(Reliability) โดยการทำ (Pre-Test) และวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ในภาพรวม พนักงานบริษัทนานาชาติอุตสาหกรรมเกษตรเกษตรจำกัดมีระดับความความต้องการในสวัสดิการ 4 ด้านในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ในด้านเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีความความต้องการในสวัสดิการ 4 ด้านแตกต่างกัน และพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่งงานและด้านระดับการวิจัยแตกต่างกันจะมีความต้องการในสวัสดิการ 4 ด้านแตกต่างกันโดย ตำแหน่งผู้บริหารมีความความต้องการในสวัสดิการ 4 ด้าน สูงกว่าระดับปฏิบัติการ และระดับการวิจัยปริญญาตรีขึ้นไปมีความความต้องการในสวัสดิการ 4 ด้านสูงกว่าพนักงานระดับการวิจัย ประกาศนียบัตรชั้นสูงหรือเทียบเท่าและผลการทดสอบสมมติฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยได้วิจัยและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามซึ่งรวบรวมโดยการเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทนานาชาติอุตสาหกรรมเกษตรจำกัดเป็นสัดส่วนร้อยละ 90 และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปเอกสารบทความทางวิชาการโดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากตำราเอกสารร้อยละ 10 โดยเฉลี่ย

1 วิธีการจัดเก็บผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบบังเอิญในการวิจัยครั้งนี้โดยการกระจายไปทั้ง 4 โรงงานโดยมีวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้ (ก) ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามด้วยตัวเองและทีมงานซึ่งได้รับความร่วมมือจากนิสิตคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยแม่โจ้โดยการสุ่มแบบบังเอิญพร้อมทั้งวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ จำนวน 400 ชุด (ข) หลังจากนำส่งแบบสอบถามแล้ว 1 วัน ผู้วิจัยและทีมงานรับแบบสอบถามกลับด้วยตัวเองในส่วนที่สัมภาษณ์ไม่เป็นทางการใช้วิธีใส่ข้อมูลในแบบทดสอบเอง (ค) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2 ผู้จัดเก็บ นอกจากผู้วิจัยได้ทำการสอบถามแบบบังเอิญแล้วยังได้รับความร่วมมือของนิสิตจากนิสิตคณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นผู้ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลดังกล่าว รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น เพื่อนของผู้วิจัยเอง

3 ระยะเวลาในการจัดเก็บผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2551-31 ธันวาคม 2552 ในประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด ทั้ง 4 โรงงาน

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วมาตรวจสอบความถูกต้องและความเรียบร้อยจากนั้นนำมาจัดระเบียบข้อมูลเพื่อเตรียมการสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences, SPSS) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ (ก) ลงรหัสกับแบบสอบถาม (ข) จัดทำคู่มือลงรหัส ซึ่งประกอบด้วยชื่อของแบบสอบถาม ตัวแปร รหัส จำนวนคอลัมน์ และคอลัมน์เพื่ออธิบายตัวแปรตามรหัสที่กำหนดไว้ (ค) แปลงข้อมูลที่ได้ในแบบสอบถามเป็นรหัส (Code) แล้วบันทึกลงในตารางประกอบลงรหัส (ง) นำข้อมูลจากการลงรหัสใน Coding Form ไปบันทึกในแผ่น Diskettes (จ) เขียนคำสั่งการใช้ค่าทางสถิติ เพื่อไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS แล้วนำการประมวลข้อมูล (Print out) มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ สถิติการด้านสุขภาพอนามัย สถิติการด้านเศรษฐกิจ สถิติการด้านสังคมและนันทนาการ สถิติการด้านการวิจัย โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและมีเกณฑ์วิเคราะห์ดังนี้โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานเช่นร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ในการสัดส่วนหากกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{สูตร} \quad P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน จำนวนหรือความถี่ที่ต้องการหาค่าร้อยละ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) ในส่วนรายได้เฉลี่ย

$$\text{สูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนตัวกลางเลขคณิต

ΣX แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

n แทน จำนวนคะแนนในข้อมูลนั้น

(ค) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\text{สูตร SD} = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์การวัดคะแนนจากการวิจัยผู้วิจัยได้ทำการลำดับคะแนนโดยใช้รูปแบบสอบถามได้ ดังนี้ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการวิจัย ประเภทการจ้างงาน สังกัดแผนก ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน อนุมัติลาเนา อื่นๆสำหรับการให้คะแนนวัดระดับความต้องการของพนักงาน จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างพิจารณา แยกออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

ความต้องการมากที่สุด เลือกหมายเลข 5

ความต้องการมาก เลือกหมายเลข 4

ความต้องการปานกลาง เลือกหมายเลข 3

ความต้องการน้อย เลือกหมายเลข 2

ความต้องการน้อยที่สุด เลือกหมายเลข 1

2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการโดยใช้ (ก) ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับประชากร (ข) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระจากกัน

การคำนวณหาค่าไคสแควร์ (Chi - square) ใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

χ^2 = คือค่าไคสแควร์

O = คือค่าความถี่ที่วิจัยมาได้

E = คือค่าความถี่ที่หวังไว้โดยทฤษฎี

ในการแปลความหมายของค่าไคสแควร์ เพื่อทราบว่าผลต่างจะมีนัยสำคัญหรือไม่นั้นต้องอาศัยค่าไคสแควร์ที่ระดับความมีนัยสำคัญต่างๆ และในการดูจากตารางประกอบนั้นต้องหาค่าขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) โดยการใช้สูตร

$$df = (c - 1)(r - 1)$$

เมื่อ c = จำนวนตัวแปรที่เป็นช่องตั้ง (Column)

r = จำนวนตัวแปรที่เป็นแถว (Row)

ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

3 สถิติภาคสรุปอ้างอิง (Inferential Statistics) การทดสอบสมมติฐาน เป็นระเบียบวิธีการทางสถิติซึ่งเริ่มตั้งแต่การเก็บรวบรวมการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย สถิติเชิงอนุมานเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งกระทำหลังจากที่ได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาบรรยายลักษณะของข้อมูลแล้วโดยนำค่าสถิติที่ใช้แสดงลักษณะของตัวอย่างที่วิจัยมาทำการทดสอบทางสถิติและประมาณค่าไปสู่ประชากรตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็นมาช่วยจากนั้นจึงทำการแปลผลสรุปและตัดสินใจซึ่งการประมาณค่ากระทำได้ทั้ง การประมาณค่าเดียว ซึ่งเรียกว่าการประมาณค่าแบบจุด (point estimator) และประมาณค่าแบบช่วง (interval estimator) ซึ่งนิยมประมาณค่าที่ช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (95 percent confidence interval ; 95 % CI) การทดสอบทางสถิติและการประมาณค่าที่แยกกันไม่ออกด้วยเหตุว่าการทดสอบทางสถิติกระทำกับข้อมูลตัวอย่างที่วิจัย ผลที่ได้จะต้องประมาณค่าไปสู่ประชากรเพื่อให้ได้ประโยชน์ในทางวิจัยที่มากกว่าในสถิติเชิงอนุมานนั้นนอกจากจะเกี่ยวข้องกับการทดสอบทางสถิติการประมาณค่าแล้วยังเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและค่าความผิดพลาดด้วยซึ่งจะได้กล่าวเป็นลำดับต่อไปการทดสอบทางสถิตินั้นมีวัตถุประสงค์อยู่ 2 อย่างคือต้องการเปรียบเทียบลักษณะของประชากรและหาความสัมพันธ์ของประชากรโดยวิธีการทางสถิติที่จะทำการทดสอบมี 2 วิธีคือสถิติพารามेटริกซ์และสถิตินอนพารามेटริกซ์

4 ค่า Z-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 เพื่อทดสอบตัวแปรที่มี 2 กลุ่มประชากร การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสัดส่วน (Proportion) ใช้การทดสอบนี้เมื่อต้องการ

ทดสอบว่าค่าสัดส่วนของลักษณะที่สนใจจะทำการทดสอบในประชากรนั้น ๆ เป็นไปตาม
ความเชื่อที่ผู้วิจัยคาดเดาไว้หรือไม่

$$Z_{\text{obs}} = \frac{P - \pi}{\text{Sp}}$$

Sp

P = ค่าสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง

π = สมมติฐานของสัดส่วนกลุ่มประชากร

Sp = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร

$$\text{Sp} = \sqrt{\frac{Pq}{n}} \quad \text{หรือ} \quad \sqrt{\frac{P(1-p)}{n}}$$

p = ค่าสัดส่วนของประชากรที่สนใจ

q = (1-P) ค่าสัดส่วนที่ไม่สนใจ

5 ค่า t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 เพื่อทดสอบตัวแปรที่มี 2 กลุ่มประชากร

$$\mu = \bar{X} \pm t_{c.1} S_x$$

หรือ

$$\text{ขอบเขตบน} = \bar{X} + t_{c.1} \frac{S}{\sqrt{n}}$$

$$\sqrt{n}$$

$$\text{ขอบเขตล่าง} = \bar{X} - t_{c.1} \frac{S}{\sqrt{n}}$$

$$\sqrt{n}$$

โดยที่

μ = ค่าเฉลี่ยของประชากร

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง

$t_{c.1}$ = ค่าวิกฤตของ t ที่ระดับความเชื่อมั่น

$\bar{Sx}$ = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย

S = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง

n = ขนาดตัวอย่าง

วิธีใช้เปิดตารางประกอบ t ที่องศาแห่งความเป็นอิสระเท่ากับ $n-1$ เมื่อกำหนดช่วงความเชื่อมั่น = ร้อยละ 95 จะได้ค่า t ซึ่งจะบอกเราได้ว่าสรุปได้ว่าในช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยอ่านจากค่าระดับบนและระดับล่าง

6 ค่า ANOVA (One-way Analysis of Variance) หรือ F-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปสู่ตรรกะการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances) แบบจำแนกทางเดียว : One - Way ANOVA วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ประเภทคือตัวแปรตาม (Dependent) ตัวแปรตามควรเป็นข้อมูลที่สามารถคำนวณได้ ในระดับช่วง (Interval) อัตราส่วน (Ratio) ซึ่งใช้กับข้อมูลระดับลำดับมาตรา (Ordinal) บางประเภทได้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการสวัสดิการของพนักงานในบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด ตัวแปรอิสระต้น (Independent) ซึ่งแบ่งข้อมูลเป็นกลุ่ม ๆ มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบว่าในแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกันนั้นจะทำให้ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามแตกต่างกันหรือไม่ ตัวแปรอิสระตัวแปรต้นอาจเป็นข้อมูลระดับนามมาตรา (Nominal) หรือ ลำดับมาตรา (Ordinal) เนื่องจากมีจำนวนตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นจำนวน 1 ตัวแปรที่มีการนำมาแบ่งเป็นกลุ่มต่างๆ จึงเรียกว่า One-Way ANOVA เป็นการทดสอบว่าผู้ที่มีระดับการวิจัยแตกต่างกันมีเงินเดือนแตกต่างกันหรือไม่ จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้เลือกเพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัยถึงพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัยในบทที่ 4 ต่อไป

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด” มีวัตถุประสงค์ เพื่อค้นหาความต้องการ ของพนักงาน ในสวัสดิการ แต่ละด้าน ที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้าง และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อ ความต้องการ ของสวัสดิการที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานในบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัดโดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิธีการศึกษาที่ใช้ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็นและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการคำนวณค่าทางสถิติซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แหล่งความแปรปรวน t-test, F-test และคำนวณหาความสัมพันธ์ Friedman test โดยนำเสนอผลสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัดที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า สัดส่วนของเพศชายและเพศหญิง เท่ากันจำนวน 204 คนคิดเป็นร้อยละ 51 อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 354 คนคิดเป็นร้อยละ 88.5 สถานภาพโสดจำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช . – ปวส.จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 ใช้งานในลักษณะพนักงานรายเดือน จำนวน 387 คนคิดเป็นร้อยละ 96.8 สังกัดแผนกผลิตจำนวน 263 คนคิดเป็นร้อยละ 65.8 ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 2 ปีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 เงินเดือนค่าจ้างอยู่ที่ 7,001 – 10,000 บาทจำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 84 ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดจำนวน 379 คนคิดเป็นร้อยละ 94.8

2 ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด

สรุป ความต้องการ ในสวัสดิการของพนักงานบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความต้องการในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพอนามัย เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา ความต้องการ ในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยที่เป็นกลุ่ม

ตัวอย่าง มีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ความต้องการในระดับปานกลางเป็น ปริมาณและคุณภาพอาหารเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน โดยทั่วไปส่วนเรื่องอื่นๆ มีความต้องการ ในระดับปานกลาง ความต้องการ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมี ความต้องการในระดับปาน กลาง เป็นเบี่ยงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานใน 1 เดือนไม่มีการขาดลามายาเป็นอันดับ แรกรองลงมาเป็น การ จ่ายเงินพิเศษเช่น เงินโบนัสส่วนเรื่องอื่นๆ มีความต้องการในระดับปานกลางและน้อยความต้องการ ใน สวัสดิการด้านสังคมและ ะนันทนาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดย มีความต้องการในระดับปานกลาง เป็นการเดินทางท่องเที่ยวประจำปีของบริษัทเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นงานเลี้ยงรี นเวงสังสรรค์ประจำปีของบริษัท และการแจกของที่ระลึก ในกรณีที่ปฏิบัติงาน กับบริษัทครบ 5 ปีหรือ 10 ปีส่วนเรื่องอื่นๆ มีความต้องการในระดับน้อยความต้องการ ในสวัสดิการด้าน การศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ังมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับ น้อยโดยมีความต้องการ ในระดับ ปานกลางเป็น เอกสารจุลสารทางวิชาการ หรือความรู้ต่างๆ ที่บริษัทจัดหาให้อ่าน เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น การบริการด้านข่าวสาร เช่น หนังสือ อิมพ์ที่จัดให้พนักงานได้อ่าน เพื่อให้มีความรู้ทัน เหตุการณ์ต่างๆและการมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนากิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะและประส บการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเช่น กิจกรรม 5 ส กิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนเรื่องอื่นๆ มี ความต้องการ ในระดับน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการ สวัสดิการที่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีประเภทการจ้างงานต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสุขภาพอนามัยและด้านการศึกษา

พนักงานที่มีสังกัดแผนกต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกันอย่างน้อย
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกันอย่างน้อย
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสุขภาพอนามัยและด้านการศึกษา

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกันอย่างน้อย
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกันอย่างน้อยนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสุขภาพอนามัย ด้านสังคมและนันทนาการและด้านการศึกษาความ
ต้องการของพนักงานแตกต่างกันไปตามสวัสดิการที่ได้รับในแต่ละด้านความต้องการของพนักงานที่มี
ต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้านที่ได้รับต่างกันอย่างน้อยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทลานนา
อุตสาหกรรมเกษตรจำกัดพบว่าผลการวิจัยที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีความต้องการในด้านเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ประเภท
การจ้างงานต่างกัน สังกัดแผนกต่างกัน ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน รายได้ต่อเดือนต่างกัน
ภูมิลำเนาต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ความต้องการที่มีต่อสวัสดิการทุกด้านที่พนักงานได้รับ
ต่างกันอย่างน้อยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้ผลการวิจัยความต้องการใน
สวัสดิการของพนักงานบริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการใน
สวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมา
เป็นสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษา
ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความต้องการในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลางโดยมีปริมาณและคุณภาพอาหารเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการจัดสภาพแวดล้อม
ของสถานที่ทำงานโดยทั่วไปความต้องการในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
โดยมีเมื่อปฏิบัติงานใน 1 เดือนไม่มีการขาดลามาสายเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการจ่ายเงินพิเศษ
เช่น เงินโบนัส ความต้องการในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับน้อยโดยมีการ
เดินทางท่องเที่ยวประจำปีของบริษัทเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการจัดงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปีของ
บริษัทและการแจกของขวัญที่ระลึกในกรณีที่ปฏิบัติงานกับบริษัทครบ 5 ปี หรือ 10 ปี ความต้องการใน
สวัสดิการด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับน้อยโดยมีเอกสารจุลสารทางวิชาการหรือความรู้ต่างๆ ที่

บริษัทจัดหาให้อ่านเป็นอันดับแรกรองลงมาเป็นการบริการด้านข่าวสารเช่นหนังสือพิมพ์ที่จัดให้พนักงานได้อ่านเพื่อให้มีความรู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ และการมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนากิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน กิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด ตามสมมติฐานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานพบว่าด้านเพศต่างกันอายุต่างกันสถานภาพต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ประเภทการจ้างงานต่างกัน สังกัดแผนกต่างกัน ระยะเวลาในการทำงานต่างกันรายได้ต่อเดือนต่างกันภูมิลำเนาต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการต่างกันและความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้านที่ได้รับต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการในจิตวิทยาการบริหารงานบุคคลกล่าวถึงปัจจัยด้านบุคคลผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความต้องการในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำในกรณีของพนักงานบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัดพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 20 – 30 ปี สถานภาพโสดสำเร็จการศึกษาในระดับปวช. – ปวส. จ้างงานในลักษณะพนักงานรายเดือน สังกัดแผนกผลิต อายุงาน 1 – 2 ปี เงินเดือนค่าจ้างอยู่ที่ 7,001 – 10,000 บาท ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดและความต้องการในสวัสดิการที่ได้รับในอันดับแรกก็คือสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงานในบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัดผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงดังนี้คือ

1 ในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่าควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจร่างกายประจำปีเนื่องจากเดิมบริษัทฯได้ให้พนักงานไปตรวจสุขภาพเองที่โรงพยาบาลที่บริษัทฯกำหนด และจ่ายเงินล่วงหน้าไปก่อนแต่จากการวิจัยพบว่าควรจัดให้โรงพยาบาลเข้ามาตรวจสุขภาพในบริษัทฯ และค่าใช้จ่ายบริษัทจะออกให้ทั้งหมด

2 ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่าควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้บริการด้านที่พักอาศัยจากเดิมบริษัทฯจัดหอพักให้กับพนักงาน และด้วยเหตุผลที่บริษัทฯต้องการขยายพื้นที่โรงงาน จึงมีแผนที่จะปรับเปลี่ยนจ่ายเป็นเงินให้พนักงานแทนตามลำดับการศึกษา ปวช. ให้เดือนละ 3,600 บาท ปวส. ให้เดือนละ 4,600 บาท ส่วนในระดับปริญญาตรีขึ้นไปให้เดือนละ 8,000 บาท นอกจากนี้แล้ว บริษัทน่าจะปรับพื้นฐานเงินเดือนให้เข้ากับภาวะเศรษฐกิจ และเทียบเท่าบริษัทใหญ่อย่างบริษัทปูนซิเมนต์ไทยจำกัด(มหาชน) โดยในระดับ ปวช. หรือ เทียบเท่าที่เริ่มต้นที่ 7,900 ใน

ระดับ ปวส. เริ่มต้นที่ 9,800 บาท ส่วนในระดับปริญญาตรีเริ่มปรับที่ระดับ 18,000 บาท ด้านผู้บริหาร นั้นแล้วแต่ความตกลงของผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง

3 ในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ พบว่าควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อเป็นการส่งเสริมด้านสุขภาพของพนักงานให้มีร่างกายแข็งแรง บริษัท ควรเพิ่มจากเดิมที่เคยมีอยู่เช่น สนามฟุตบอล เทนนิส แบดมินตัน บริษัทควรจัดให้มีอุปกรณ์ออกกำลังกายที่เป็นสัดส่วนและมีความหลากหลายซึ่งจะทำให้พนักงานได้ออกกำลังกายได้ทุกส่วน เช่น อุปกรณ์ในศูนย์ออกกำลังกายของเอกชนในกรุงเทพฯ แต่บริษัทคงไม่เปิดใหญ่มากเท่ากับศูนย์ดังกล่าว แต่ควรให้มีอุปกรณ์อย่างน้อย 2 ชิ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการง่ายปรับเปลี่ยนและหมุนเวียนใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ

4 ในสวัสดิการด้านการศึกษา พบว่าควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับพนักงานข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานและนิคมอุตสาหกรรมแห่งอื่นๆ ด้วยเพื่อนำมาปรับปรุงการจัดสวัสดิการในแต่ละนิคมอุตสาหกรรมให้เป็นมาตรฐาน ควรศึกษาตัวแปรในปัจจัยส่วนบุคคลเพิ่มเติม เช่น การมีบุตรหรือไม่มีบุตรเป็นต้นในการศึกษาในเชิงสำรวจความต้องการในสวัสดิการของพนักงานอาจมีปัญหาในการตอบคำถามซึ่งอาจจะได้คำตอบที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากความกลัวที่จะมีผลต่อความมั่นคงในงานการพิจารณาความดีความชอบจึงควรที่จะต้องหาทางป้องกันหรือสร้างความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างถึงความต้องการที่แท้จริงเพื่อให้ได้ผลที่ถูกต้องใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด แลดูการณนโยบายเรื่องการลดคนงาน การลดเวลาการทำงานให้ชัดเจนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมปิดประกาศ ทั้งนี้เพื่อลดความกังวลของพนักงานซึ่งอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ผลต่อผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพต่ำไม่ได้ตามเกณฑ์และผู้ประกอบการพึงคำนึงเสมอว่า ผู้ประกอบการให้สวัสดิการอะไรไป สิ่งตามมาสำหรับผู้ประกอบการคือปริมาณผลผลิตที่เพิ่มขึ้นคุณภาพสินค้าที่เพิ่มขึ้น ลดการ Re-Process ได้ลง อันนำมาสู่การลดต้นทุน ในที่สุดจะเกิดคำว่า Economic of Scale หรือที่เรียกว่า ผลได้ต่อขนาดอันเกิดจากต้นทุนผันแปรมีค่าลดลงเรื่อย ๆ และนำไปสู่กำไรเกินปกติสำหรับกำไรทางเศรษฐศาสตร์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ไกร โพธิ์งาม; และคณะ. (2539.) *วิธีวิจัยทางเศรษฐศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กิตตินันต์ พิศุวรรณ;และปัญญา มานเม่น.(2553). *ความสัมพันธ์ของอาชญากรรมเศรษฐกิจกับ*

ค่าจ้าง. กรุงเทพฯ: ศูนย์อาชญาวิทยา กรมตำรวจแห่งชาติ.

กิตตินันต์ พิศุวรรณ. (2553). *วิเคราะห์นิติเศรษฐศาสตร์การขายต่ำกว่าราคาเพื่อจำกัดคู่แข่ง*.

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

มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,สำนักงาน. (2534) . *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ*

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ในเต็ดโปรดักชั่น.

คณาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2552) . *สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 15.กรุงเทพฯ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชวนะ ภวกานันท์. (2552). *ร้อยประเด็นเกร็ดบริหาร*. สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2553, จาก

www.jobexecutive.com

ทินวัฒน์ พุกกะมาน. (2553). *เอกสารประกอบการบรรยายกฎหมายกับสวัสดิการส่วนเกิน 93 ปี*.

กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

นราทิพย์ ชูติวงศ์. (2548). *ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาค*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นราทิพย์ ชูติวงศ์. (2550). *ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาคทฤษฎีสู่ปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นาถรพี ชัยมงคล ; และคณะ. (2548). *การจ้างงานแบบจ้างเหมา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล.

นิสาร์ตน์ ศิลปเดช. (2542). *เอกสารประกอบการสอนระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น*.

กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี.

นิอร ศิริเลิศพิทักษ์. (2548). *ค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานจำแนกตามอาชีพในภาคนอกเวลา*. ปรินญา

มหาบัณฑิต ศม.(เศรษฐศาสตร์ธุรกิจและการจัดการ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถ่ายเอกสาร.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. คณะเศรษฐศาสตร์. (2550) *รายงานการศึกษาตลาดเกษตรเกี่ยวกับพืชไร่*.

ปี 2552. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการจัดการธุรกิจเกษตร มหาวิทยาลัยฯ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. คณะเศรษฐศาสตร์. (2551) *เศรษฐศาสตร์เกษตร (หลักสูตรปรับปรุงภาคภาษาอังกฤษ 1 ปี)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยฯ.

มหาวิทยาลัยแม่โจ้. คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ.(2552) *รายงานผลการดำเนินงานพัฒนา*

คุณภาพแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่. ปี 2553. เชียงใหม่: ภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตร

มหาวิทยาลัยฯ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. คณะวิทยาการจัดการ. (2547).

เศรษฐศาสตร์แรงงาน LABOUR ECONOMICS. (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2550).

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยฯ.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.บัณฑิตวิทยาลัย. (2547). *คู่มือจัดทำปฏิญานิพนธ์และสารนิพนธ์*.

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บวรยง ตั้งวรธรรม. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน*

คณะกรรมการ. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ศศ.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง). กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด. (2552). *รายงานประจำปี 2552*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิจัยและ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

ปัทมาวดี โพชนุกูล (2553). *สวัสดิการในทางเศรษฐศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะ

เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรกมล ไตรยางกูล. (2553). *นิติเศรษฐศาสตร์สวัสดิการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: คณะ

เศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538) *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ:

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรรณี จรัมพร. (2551). *เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไพรัตน์ สาอุดม. (2543). *บทบาทของสหภาพแรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร*. ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ถ่ายเอกสาร.

ไพศาล ธเนศรุ่งโรจน์. (2548) .ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย

จำกัด (มหาชน). ปรินญามหาบัณฑิต ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ).กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ภัสสร ลิมานนท์.(2535). นโยบายสุขภาพและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในเอเชีย. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนา สายคณิต. (2550). มหเศรษฐศาสตร์จากทฤษฎีสู่การวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะ

เศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ.(2551).สถิติวิทยาทางการวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน .(2551).มหเศรษฐศาสตร์.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศักดิ์ดา ธนิตกุล. (2552). คำอธิบายการวิเคราะห์กฎหมายเชิงเศรษฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5

กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร ชูมนต์.(2547). สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการของพนักงานบริษัทชาวไทยเมดิ

คอลจำกัด. ปรินญามหาบัณฑิต. ศศ.ม.(การพัฒนาชุมชน).กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุภาชาญ อรัญสุวรรณค์. (2542).ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด

(มหาชน). ปรินญามหาบัณฑิต. ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร .

สุดาศิริ วดวงศ์.(2552).พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2548.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรินทร์ พิศสุวรรณ. (2550). รัฐศาสตร์การปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงเรียนนายร้อย

จ.ป.ร. จังหวัดนครนายก.

อรรถิพย์ ราชภูมิเนียม. (2534). เศรษฐศาสตร์การเกษตร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนัก

เศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Yamane Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis*: New York: Harper and

Row 1973.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม
เรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน

กรณีศึกษา: บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด

คำชี้แจง: แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ สารนิพนธ์ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้ถือเป็นความลับและขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง () ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

- | | | |
|---------------------|---|--------------------------|
| 1. เพศ | | GEN |
| | ☐ 1.) ชาย ☐ 2.) หญิง | ☐ |
| 2. อายุ | | AGE |
| | ☐ 1.) ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 2.) 20 - 30 ปี | ☐ |
| | ☐ 3.) 31 - 40 ปี ☐ 4.) 41 - 50 ปี | |
| | ☐ 5.) 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพ | | STA |
| | ☐ 1.) โสด ☐ 2.) สมรส | ☐ |
| | ☐ 3.) หม้าย / หย่าร้าง | |
| 4. ระดับการศึกษา | | EDU |
| | ☐ 1.) ประถมศึกษา ☐ 2.) มัธยมศึกษาตอนต้น | ☐ |
| | ☐ 3.) มัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ 4.) ปวช. – ปวส. | |
| | ☐ 5.)ปริญญาตรี ☐ 6.) สูงกว่าปริญญาตรี | |
| 5. ประเภทการจ้างงาน | | TYP |
| | ☐ 1.) พนักงานรายวัน ☐ 2.) พนักงานรายเดือน | ☐ |
| | ☐ 3.) อื่นๆ โปรดระบุ | |

6. สังกัดแผนก DEP
- | | | |
|---|---|--------------------------|
| ☐ 1.) แผนกผลิต | ☐ 2.) แผนกควบคุมคุณภาพ | ☐ |
| ☐ 3.) แผนกซ่อมบำรุง | ☐ 4.) แผนกวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ | |
| ☐ 5.) แผนกบุคคลและธุรการ | ☐ 6.) อื่นๆ โปรดระบุ | |
7. ระยะเวลาในการทำงาน (นับจำนวนปีเต็มเฉพาะที่ทำงานกับบริษัทเท่านั้น) PER
- | | | |
|--|---|--------------------------|
| ☐ 1.) ไม่ถึง 1 ปี | ☐ 2.) 1 - 2 ปี | ☐ |
| ☐ 3.) 3 - 4 ปี | ☐ 4.) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป | |
8. รายได้ต่อเดือน INC
- | | | |
|---|--|--------------------------|
| ☐ 1.) ต่ำกว่า 4,000 บาท | ☐ 2.) 4,100 – 7,000 บาท | ☐ |
| ☐ 3.) 7,001 – 10,000 บาท | ☐ 4.) 10,001 – 15,000 บาท | |
| ☐ 5.) มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป | | |
9. ภูมิลำเนา LOC
- | | |
|--|--------------------------|
| ☐ 1.) กรุงเทพฯ และปริมณฑล | ☐ |
| ☐ 2.) ต่างจังหวัด | |

ส่วนที่ 2 : ความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับ

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับคือ

5 = มากที่สุด : 4 = มาก : 3 = ปานกลาง : 2 = น้อย : 1 = น้อยที่สุด

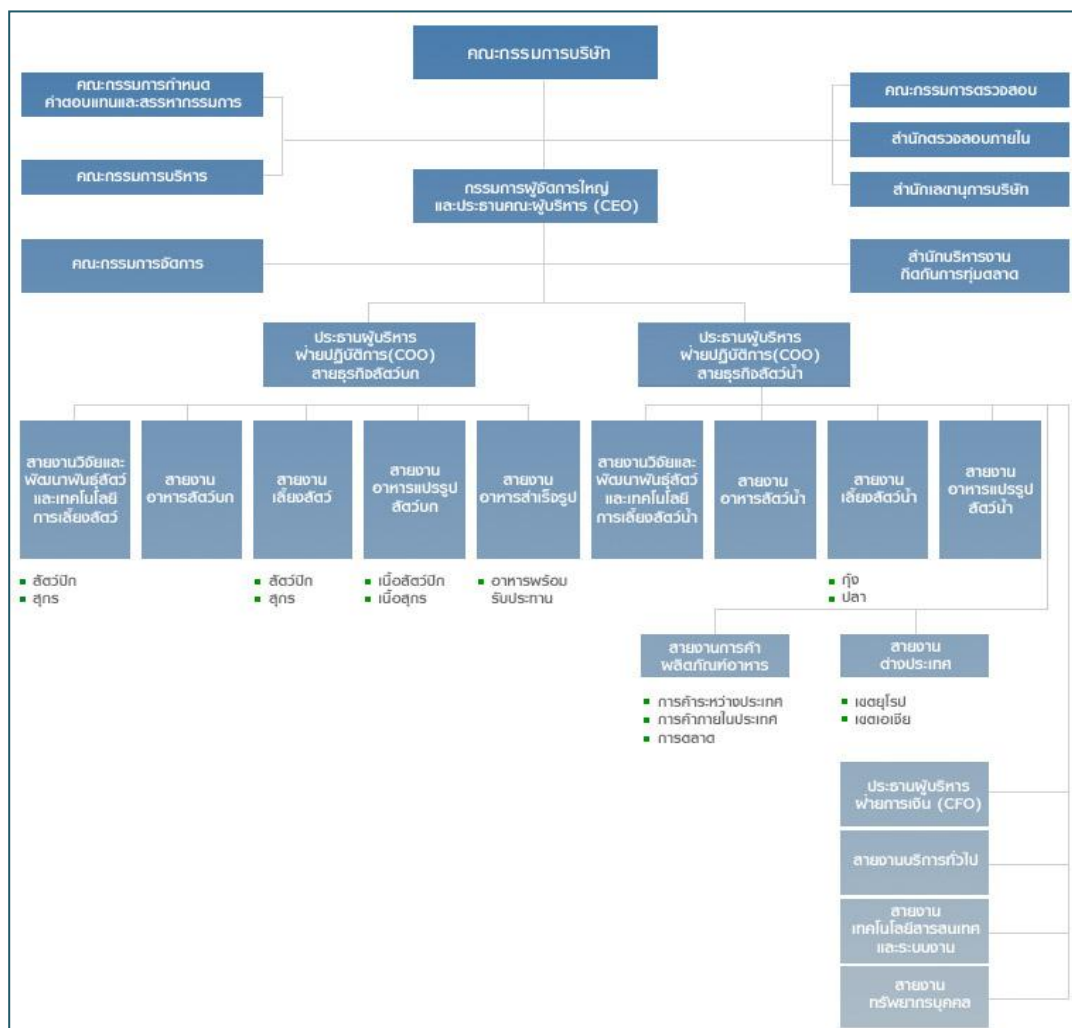
ข้อ	คำถาม	ระดับความต้องการ					ไม่เคยได้รับสวัสดิการ		
		5	4	3	2	1			
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย								A0	☐
1	การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานโดยทั่วไป							A1	☐
2	การบริการน้ำดื่มประจำจุดต่างๆ มีเพียงพอต่อความต้องการ							A2	☐
3	ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องส้วม							A3	☐
4	ความสะอาดของโรงอาหาร							A4	☐
5	ความสะอาดของอาหาร							A5	☐
6	ปริมาณและคุณภาพของอาหาร							A6	☐
7	ยาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น							A7	☐
8	การให้บริการของเจ้าหน้าที่สถานพยาบาล							A8	☐
9	เครื่องป้องกันภัยส่วนบุคคลเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน							A9	☐
10	การตรวจร่างกายประจำปี							A10	☐
11	การนำส่งโรงพยาบาล กรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยระหว่างทำงาน							A11	☐
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ								B0	☐
1	การประกันสุขภาพหมู่และประกันชีวิตให้กับท่าน ยามเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุในการทำงาน							B1	☐
2	กองทุนทดแทน เพื่อเป็นหลักประกันในการรักษาพยาบาล							B2	☐
3	กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์							B3	☐
4	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ							B4	☐

ข้อ	คำถาม	ระดับความต้องการ					ไม่เคยได้รับ สวัสดิการ		
		5	4	3	2	1			
5	เบี้ยขยัน เมื่อปฏิบัติงานใน เดือนไม่มีการขาดลา มาสาย							B5	
6	ค่ากะ เมื่อต้องปฏิบัติงานเป็นเวลากะ							B6	
7	การจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัส							B7	
8	ชุดทำงานที่บริษัทแจกให้เพื่อปฏิบัติงาน							B8	
9	การบริการจัดรถรับ- ส่งตามจุดต่างๆ							B9	
10	การจัดหาอาหารกลางวัน เช่น การแจกคุกกี้หรือเงิน							B10	
11	การให้บริการด้านที่พักอาศัย							B11	
สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ								C0	
1	การเดินทางท่องเที่ยวประจำปีของบริษัท							C1	
2	งานเลี้ยงวันแรงงานประจำปีของบริษัท							C2	
3	สถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในบริษัท							C3	
4	สถานที่ออกกำลังกาย เล่นกีฬา							C4	
5	การแจกของที่ระลึกในกรณีที่ปฏิบัติงานกับบริษัทครบ 5 ปี หรือ 10 ปี							C5	
สวัสดิการด้านการศึกษา								D0	
1	การบริการด้านข่าวสาร เช่น หนังสือพิมพ์ที่จัดให้พนักงานได้อ่าน เพื่อให้มีความรู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ							D1	
2	การมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนา กิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น กิจกรรม 5ส , กิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน							D2	
3	การให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับพนักงาน							D3	
4	เอกสาร จุลสารทางวิชาการ หรือความรู้ต่างๆ ที่บริษัทจัดหาให้อ่าน							D4	

ขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

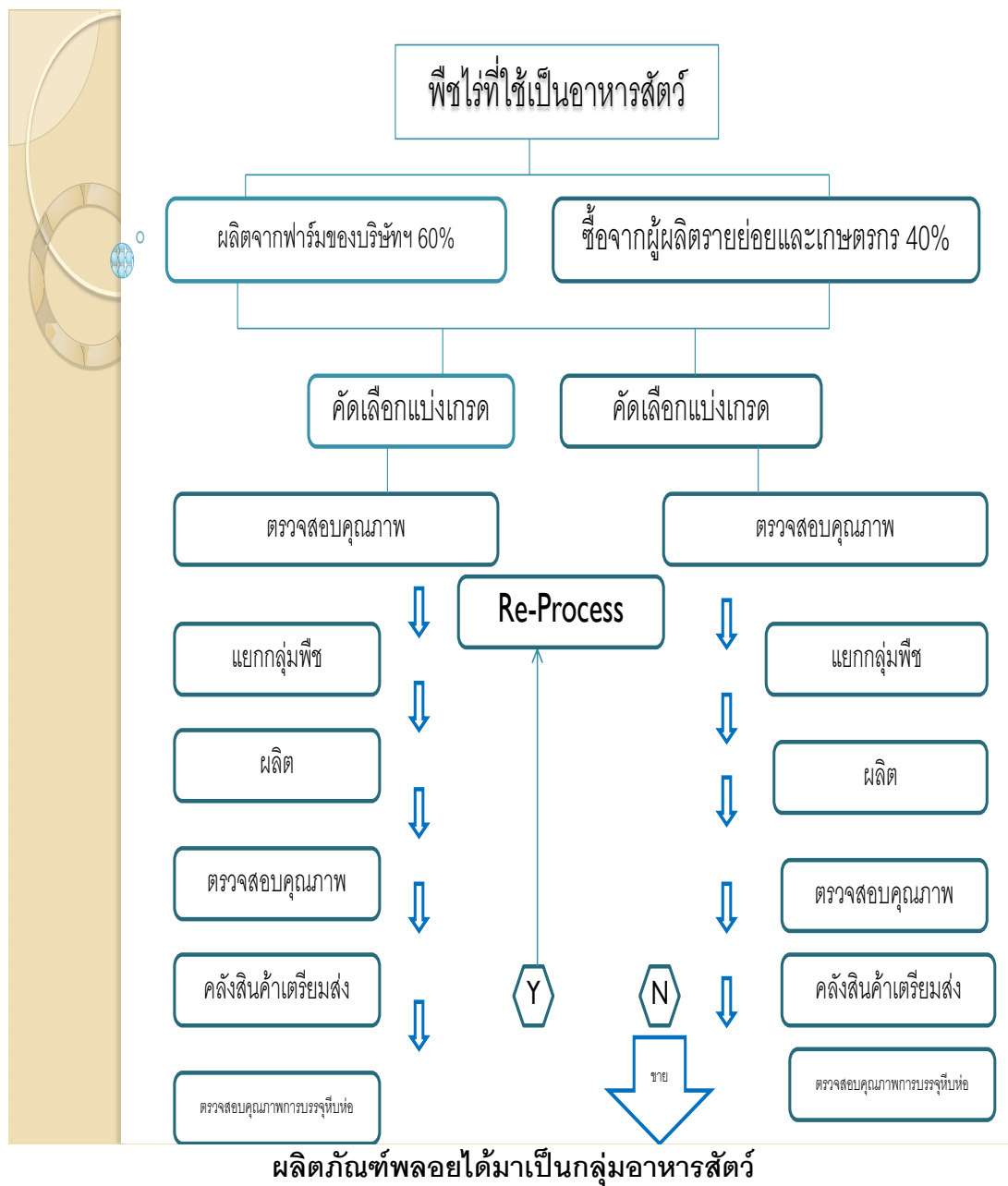
โครงสร้างการบริหารกลุ่ม LANNA



โครงสร้างการบริหารกลุ่ม LANNA

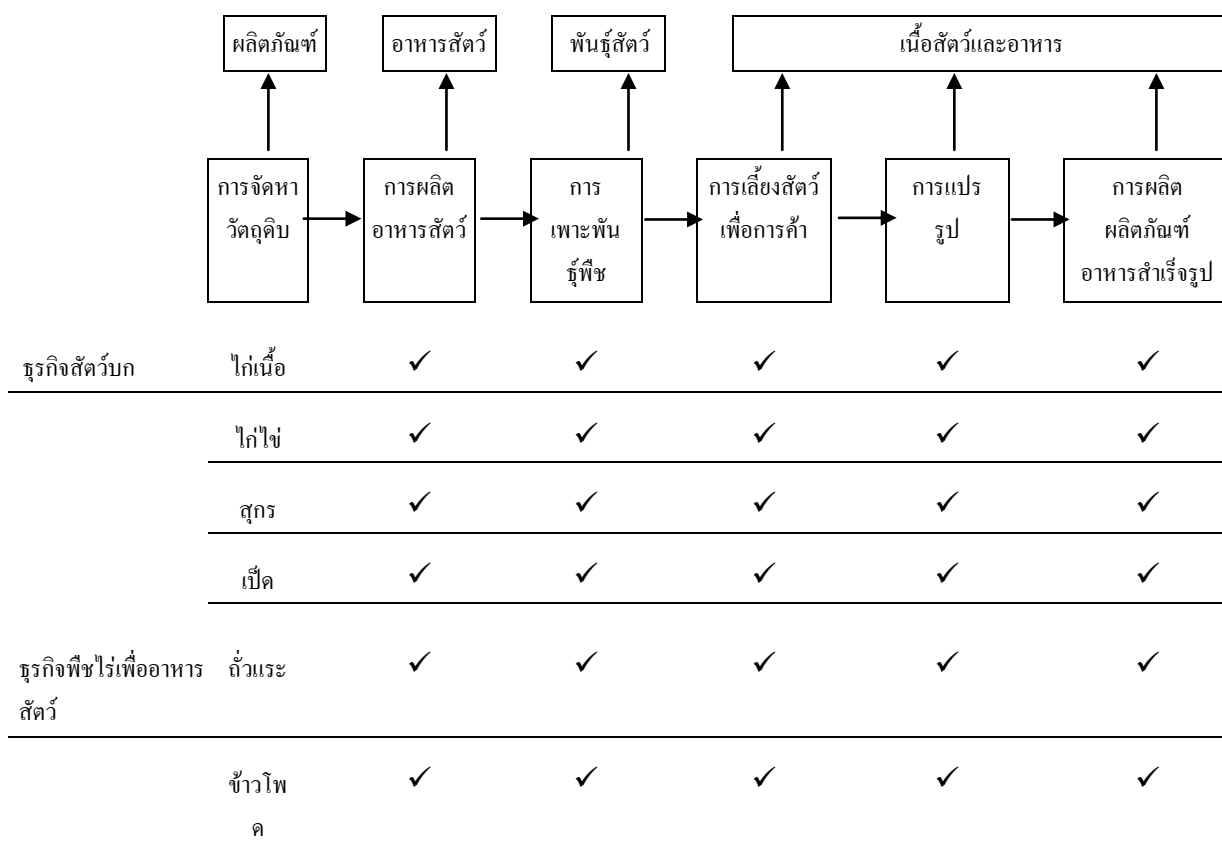
ภาพประกอบ 10 ภาคผนวก ข โครงสร้างการบริหารกลุ่ม LANNA

ที่มา: บริษัทลันนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด. ฝ่ายวิจัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(2552, ธันวาคม).สรุปผลการปฏิบัติงาน 2552. รายงานประจำปี 2552: หน้า 1.



ภาพประกอบ 11ภาคผนวก ข แยกผลิตภัณฑ์พลอยได้มาเป็นกลุ่มอาหารสัตว์

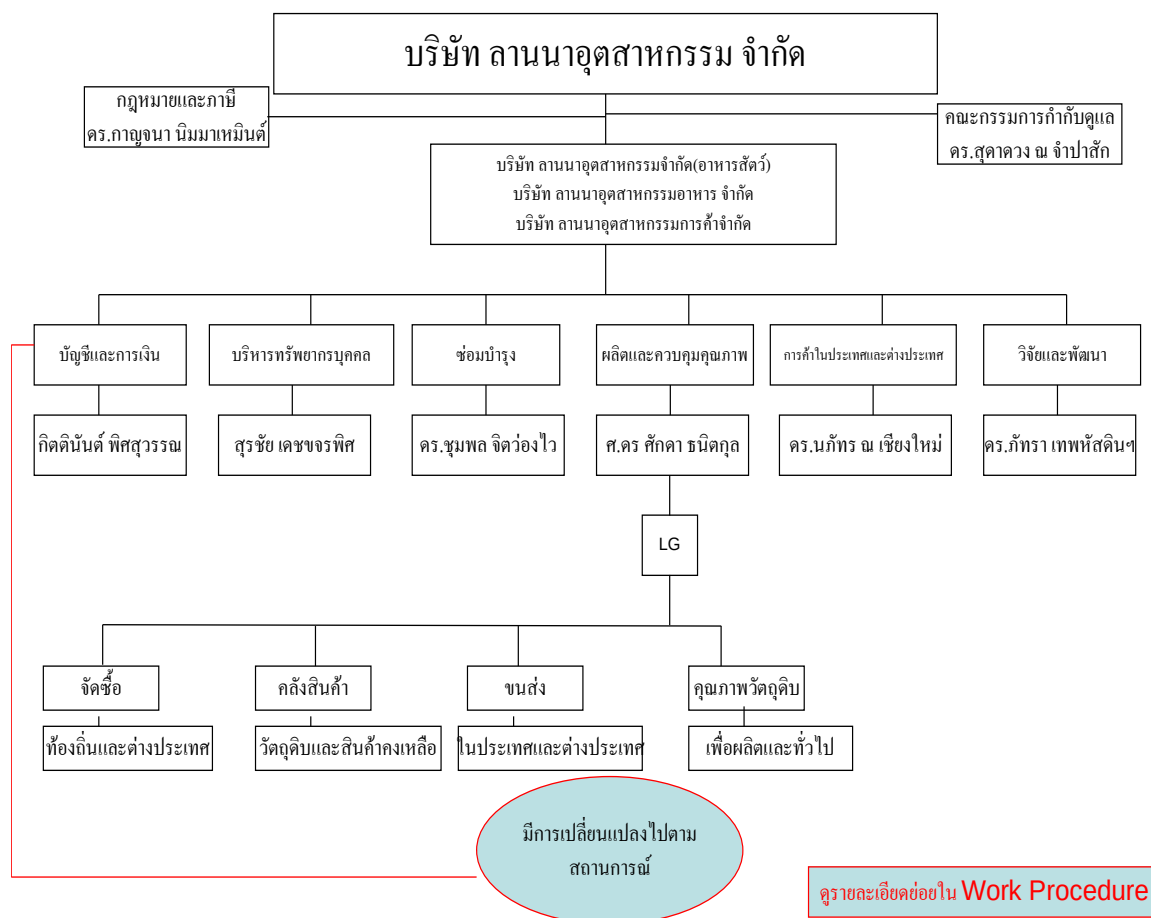
ที่มา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด. ฝ่ายวิจัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(2552,ธันวาคม).สรุปผลการปฏิบัติงาน 2552. รายงานประจำปี 2552: หน้า 2.



โครงสร้างการประกอบธุรกิจ

ภาพประกอบ 12 ภาคผนวก ข Flow Chart กลุ่มบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด

ที่มา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด. ฝ่ายวิจัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2552, ธันวาคม). สรุปผลการปฏิบัติงาน 2552. รายงานประจำปี 2552: หน้า 3.



Flow Chart กลุ่มบริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด

ภาพประกอบ 12 ภาคผนวก ข Flow Chart กลุ่มบริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด

ที่มา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด. ฝ่ายวิจัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(2552,ธันวาคม).สรุปผลการปฏิบัติงาน 2552. รายงานประจำปี 2552: หน้า 4.

บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัดที่อยู่ : 106/5 หมู่ 8 เชียงใหม่-ลำปาง ตำบลสารภี อำเภอสารภี เชียงใหม่ 50140รายละเอียดในการดำเนินธุรกิจ ประกอบด้วยโรงงานผลิต 4 บริษัท ตั้งอยู่ที่จังหวัด เชียงราย 2 แห่ง จังหวัดลำปาง 1 แห่ง และ จังหวัดเชียงใหม่ 1 แห่ง นอกจากนี้แล้วยังมีบริษัทในเครือใน อุตสาหกรรมเกษตร ได้รับการยอมรับในระดับโลกว่าเป็นกลุ่มธุรกิจ และนักบริหารที่มีองค์ความรู้ที่ลึกจัด เจนในการวางแผนบุกเบิกและพัฒนาธุรกิจและรู้จักคนหนึ่งของโลกและเมืองไทยปัจจุบันถูกจัดอันดับให้เป็นบริษัทชั้นนำของโลกและเอเชีย ติดอันดับในการจัดอันดับที่เกี่ยวกับธุรกิจ และเศรษฐกิจทุกครั้งทุกสำนัก การจัดอันดับที่เชื่อถือได้ ในวันนี้LANNAGOได้มีการแบ่งกลุ่มธุรกิจออกเป็น 6 กลุ่มคือกลุ่มธุรกิจเกษตร อุตสาหกรรม และอาหารกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจรกลุ่มธุรกิจเมล็ดพันธุ์ ปุ๋ย และเคมีเกษตร กลุ่มธุรกิจการค้า ระหว่างประเทศ กลุ่มธุรกิจการตลาด และการจัดจำหน่าย กลุ่มธุรกิจอาหารสัตว์เลี้ยง

เป้าหมายการดำเนินธุรกิจบริษัทมีเจตนารมณ์ที่จะมุ่งไปสู่การเป็น “อาหารสัตว์ของภูมิภาคเอเชีย” มีคุณค่าทางโภชนาการสะอาดถูกสุขอนามัยและปลอดภัยของสัตว์ด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสินค้าให้ สอดคล้องกับความต้องการและพฤติกรรมของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและพัฒนาสินค้าใหม่ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้ลูกค้ามีทางเลือกมากขึ้น บริษัทมีเป้าหมายในการคงความเป็นผู้นำในธุรกิจอาหารสัตว์ที่เป็น ธุรกิจอาหารสัตว์ที่เป็นธุรกิจแรกเริ่มของบริษัท พร้อม ๆ กับการก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำในธุรกิจเนื้อสัตว์และ อาหารจากเนื้อสัตว์ทั้งในประเทศไทยและในทุกประเทศที่กลุ่มบริษัทLANNAGO มีการลงทุน พร้อมไปกับ ความมุ่งหวังในการสร้างผลกำไรจากการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ภายใต้ต้นนโยบายการดำเนินธุรกิจใน ลักษณะที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อสังคม และมีการดูแลกำกับกิจการที่ดี เพื่อให้มีธุรกิจที่แข็งแกร่งสามารถเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน และมีความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับสากล LANNAGOช่วยเหลือธุรกิจมากมายหลายแขนง ดังนั้นการดำเนินการด้านการตลาดจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจศึกษาว่า กลยุทธ์ การตลาดของ LANNAGO นั้น มีการวางแผนและการดำเนินการเช่นใดจึงทำให้การตลาดเติบโตกว้างขวาง จนถึงปัจจุบัน และสามารถฝ่าฟันอุปสรรคความแปรปรวนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และการเมืองมาได้โดย ตลอด สิ่งเหล่านี้นับเป็นสิ่งที่มีความค่าอย่างยิ่งเพราะผลงานของ LANNAGO นั้นเป็นสิ่งที่ยืนยันอยู่แล้วว่า กลยุทธ์การดำเนินงานของ LANNAGO นั้น เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและมีคุณค่าต่อการเรียนรู้ของคนรุ่นใหม่ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลบุคลากรที่คิดเป็น มีคุณภาพด้านการปฏิบัติและการ แก้ไขปัญหาระบบการบริหารจัดการขั้นตอนของการกำหนดกลยุทธ์การตลาดเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสนับสนุนการวางแผน

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายกิตตินันต์ พิศสุวรรณ
วันเดือนปีเกิด	23 ตุลาคม 2523
สถานที่เกิด	888/231 ซอยสุรินทร์พิศสุวรรณ ต.ลำลูกกา อ.ลำลูกกา จ. ปทุมธานี 12000
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	315/231 ซอยนราธิวาสฯ 24 ถนนนราธิวาสฯ แขวงช่อ นนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการศูนย์ตรวจสอบบัญชี ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เลขที่ 62 ถนนรัชดาภิเษก เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2546	นิติศาสตรบัณฑิต (กฎหมายอาญาและอาชญาวิทยา) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ.2544	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.2544	บัญชีบัณฑิต (การสอบบัญชีและภาษีอากร) จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ.2553	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ