

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ คือ ทรัพยากรอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อบริษัทฯ และองค์กรต่างๆ เป็นอย่างมาก มีหน้าที่ช่วยให้งานภายในบริษัทฯ หรือหน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยขึ้นอยู่กับ ทักษะ ความรู้ และความสามารถของแต่ละบุคคล หากบุคคลใดมีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่มีประสิทธิภาพที่ดี ก็จะสามารถทำงานได้ดีกว่าบุคคลอื่นๆ บริษัทฯ และองค์กรต่างๆ จึงต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เข้าร่วมงานในบริษัทฯ หรือองค์กรของตนเอง ซึ่งแต่ละบุคคลมักจะเลือกสมัครเข้าทำงานในบริษัทฯ หรือองค์กร ที่ตนเองมีความชื่นชอบ มีรายได้ที่ดี และมีสวัสดิการที่ดี ดังนั้นบริษัทฯ หรือองค์กร จึงต้องสร้างแรงดึงดูดใจ เพื่อให้บุคคลเลือกสมัครเข้าทำงานในบริษัทฯ หรือองค์กรของตนเอง โดยการวางระบบสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อทุกบริษัท หรือองค์กร ในการที่จะพัฒนาและผลักดันให้บริษัท หรือองค์กรประสบความสำเร็จได้ การที่จะสร้างให้บุคลากรมีความต้องการทำงานให้กับบริษัท หรือองค์กรด้วยความตั้งใจ และเต็มใจนั้น หมายถึงการที่บริษัท หรือองค์กร จะต้องมีการสร้างคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจ ให้เกิดความต้องการทำงาน อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัท หรือองค์กร

การจัดสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการพัฒนาบริษัท หรือองค์กร และยังเป็น การสร้างความพึงพอใจ รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นการสร้าง ความพึงพอใจ ในด้านสวัสดิการ โดยการทำให้บุคลากรในบริษัท หรือองค์กร ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีหลักประกันในชีวิต มีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ที่แน่นอนในการดำรงชีพ หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินค่าจ้างที่ได้รับอยู่ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผูปฏิบัติงาน ได้ใช้สติปัญญา กำลังกาย กำลังใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความรัก ความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ดี และความตั้งใจในการทำงานให้ดีที่สุด อันส่งผลให้เกิดความผูกพันที่ดีในบริษัท หรือองค์กร

บริษัท เจเทค โตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ ได้ก่อตั้งขึ้นในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2509 และสร้างโรงงานผลิต สเตียร์ริง ไดรฟราย แบร์ริง ในพื้นที่การผลิต เลขที่ 172/1 หมู่ 12 ตำบล บางวัว อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24180 บนพื้นที่ 159,108 ตารางเมตร สำหรับรองรับการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์คุณภาพสูง ที่มีเทคโนโลยีการผลิต ที่ทันสมัยที่สุด จากประเทศญี่ปุ่น เพื่อ

อุตสาหกรรมยานยนต์ และสำหรับการใช้งานเพื่อเครื่องจักรอื่นๆ เพื่อส่งมอบไปสู่บริษัทผลิตรถยนต์ประเภทต่างๆ แลหน้าของ โลกในเมืองไทย รวมถึงธุรกิจอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ โดยดำเนินธุรกิจภายใต้การส่งเสริมการลงทุนจาก สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (สทท.) : Borad of Investment (BOI) ผลิตสินค้าภายใต้การรับรองระบบมาตรฐานสากล ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทมีนโยบายในการพัฒนาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการบริหารการผลิตคุณภาพของสินค้า และการบริการ เป็นต้น โดยมีบุคลากร คือ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า รวมถึงเป็นศูนย์กลางในการบริหารงาน และดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ บริษัท เจเทคโตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ เล็งเห็นความสำคัญ คือ การจัดสวัสดิการที่มีประโยชน์ และตรงกับความต้องการของพนักงาน เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจที่มีต่อบริษัท และเกิดความผูกพันที่ดีต่อบริษัท หรือองค์กร ซึ่งจะทำให้บริษัทมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ในการขับเคลื่อนการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายที่บริษัท หรือ องค์กรตั้งไว้ ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจ ในสวัสดิการของพนักงานบริษัท เจเทคโตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ ” เพื่อนำผลการวิจัยนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยนำผลการวิจัยมาเสนอแนะให้กับองค์กร ในการนำข้อมูลไปปรับปรุง แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดกลยุทธ์ และพัฒนาในเรื่องของสวัสดิการให้มีความเหมาะสมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน บริษัท เจเทคโตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน บริษัท เจเทคโตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่

1.3 ความสำคัญของการศึกษา

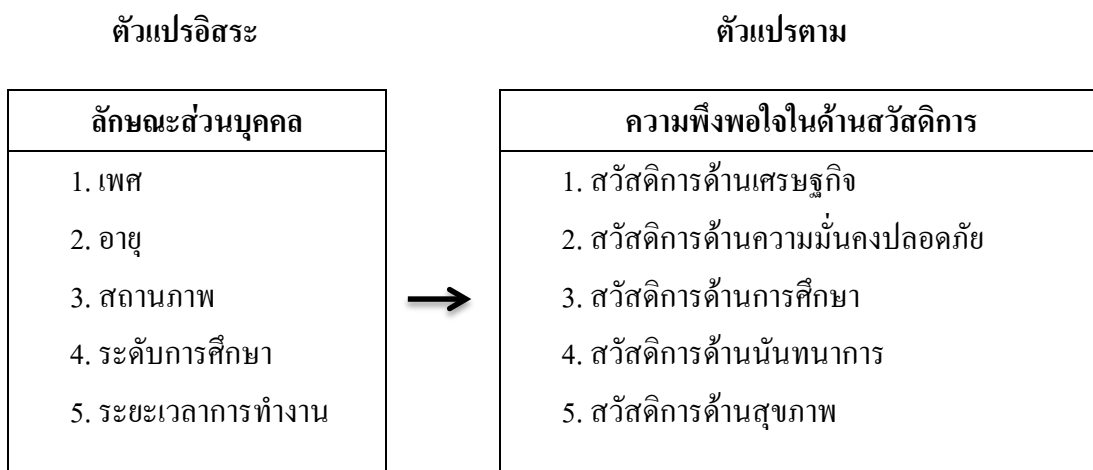
1. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทางและนโยบาย ในการจัดการสวัสดิการให้กับพนักงาน บริษัท เจเทคโตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ ได้อย่างเหมาะสม
2. ผลของการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน และพัฒนาการจัดสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในบริษัทฯ ต่อไป
3. เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องสวัสดิการในอนาคต

1.4 กรอบทฤษฎีหรือกรอบแนวความคิดในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นตัวกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน บริษัท เจเทคโตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพ



1.5 สมมุติฐานการศึกษา

พนักงาน บริษัท เจเทคโตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการที่ได้รับของ พนักงาน บริษัท เจเทคโตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

1.6 ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษา ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน บริษัท เจเทคโตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยมีการกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท เจเทค โตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 1,937 คน (กรกฎาคม, 2558)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ โดยศึกษาลักษณะ ดังนี้

- ลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจ
- ด้านสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพ

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ บริษัท เจเทค โตะ (ไทยแลนด์) สำนักงานใหญ่ เลขที่ 172/1 หมู่ 12 ถนน บางนา - ตราด ก.ม. 43 ตำบลบางวัว อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24180

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการศึกษา ศึกษาเริ่มตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม 2558 - กรกฎาคม 2558 รวมระยะเวลา 3 เดือน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลใน เดือนกรกฎาคม 2558

1.7 นิยามศัพท์

เพื่อความเข้าใจและสามารถแปลความหมายคำศัพท์สำคัญในการศึกษาคั้งนี้ได้สอดคล้องกัน จึงกำหนดคำนิยามคำศัพท์ไว้ดังต่อไปนี้

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัท เจเทค โตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่
2. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน บริษัท เจเทค โตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจ ในผลประโยชน์ที่ได้รับของพนักงาน บริษัท เจเทค โตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยแบ่งสวัสดิการออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพ
4. สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือการบริการที่บริษัท เจเทค โตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ จัดให้แก่พนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบาย และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยในการแบ่งเบาภาระต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยแบ่งสวัสดิการออกเป็น 5 ด้าน คือ

4.1 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายของพนักงาน ได้แก่ เงินรางวัลประจำปี เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลืองานศพของพนักงานหรือครอบครัวของพนักงาน ค่าพาหนะ ที่จอดรถ รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น

4.2 ด้านความมั่นคงความปลอดภัย หมายถึง ผลประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกคุ้มครอง ได้แก่ การช่อมณีไฟประจำปี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม เงินชดเชยเลิกจ้าง มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในบริษัท จัดอุปกรณ์ป้องกันอันตราย จัดอุปกรณ์ป้องกันในการทำงาน จัดนิทรรศการให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในบริษัทฯ เป็นต้น

4.3 ด้านการศึกษา หมายถึง ผลประโยชน์ที่ช่วยให้พนักงานได้รับความรู้และความก้าวหน้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณวุฒิต่างๆ ได้แก่ การจัดอบรมสัมมนาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น

4.4 ด้านนันทนาการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในบริษัทฯ เพื่อให้เกิดการผ่อนคลายนอกเวลางาน ได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลินใจ เป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่การทำงาน ได้แก่ เดินทางท่องเที่ยวประจำปี มีการแข่งขันกีฬาภายใน มีสนามกีฬา มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ มีการจัดงานทำบุญ เป็นต้น

4.5 ด้านการสุขภาพอนามัย หมายถึง ผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี การรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของโรงงาน มีห้องพยาบาลสะดวกสบาย มีบริการยาและเวชภัณฑ์ และเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

5. Baby Boomer หมายถึง พนักงานที่เกิดในระหว่าง พ.ศ 2489 - 2507 (ช่วงอายุ 48 - 66 ปี) ในองค์กร

6. Generation X หมายถึง พนักงานที่เกิดในระหว่าง พ.ศ. 2508 - 2519 (ช่วงอายุ 36 - 47 ปี) ในองค์กร

7. Generation Y หมายถึง พนักงานที่เกิดในระหว่าง พ.ศ. 2520 - 2537 (ช่วงอายุ 18 - 35 ปี) ในองค์กร