

**การศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน  
บริษัท โคไซน์ เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด  
Requirements for Labour Welfare of Employee's KORCHINA FREIGHT  
(THAILAND) CO., LTD.**

จรรยาภรณ์ เฟื่องฟู  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
JANYAMON FUENGFU  
TING.00022@HOTMAIL.COM  
Ramkhamhaeng University, Thailand

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคไซน์ เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคไซน์ เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน เงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท โคไซน์ เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 180 คน โดยเลือกพนักงานระดับทั่วไป ถึง ผู้จัดการฝ่ายที่ปฏิบัติงานในพนักงานของบริษัท โคไซน์ เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t) (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance หรือ One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ ระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ รายได้ 10,000-15,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี การศึกษาด้านความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคไซน์ เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนผลการสรุปสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคไซน์ เฟรท

(ประเทศไทย) จำกััดไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานและรายได้มีความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกััดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**คำสำคัญ :** สวัสดิการของพนักงาน ค่าตอบแทนของพนักงาน สวัสดิการสังคม

## **ABSTRACT**

The objective of the research is to studies. 1) To studies the labour welfare requirements of employee's KORCHINA FREIGHT (THAILAND) CO., LTD. 2) To studies compared the labour welfare requirements of employee's KORCHINA FREIGHT (THAILAND) CO., LTD. The classified following by gender, age, marital status, education level, years' experience, current position, salary. The sample group in this research was 180 people employee's KORCHINA FREIGHT (THAILAND) CO., LTD. by selected from general level staff to department manager that working operation in KORCHINA FREIGHT (THAILAND) CO., LTD. By using questionnaires as a tool for the data collection. The statistics for the data analyzed including average, percentage and standard deviation. The statistics for the hypothesis testing was the statistical analysis of T value or independent sample t-test, One-way analysis of variance or One-way ANOVA.

The research found that, most of the population of the questionnaires were female, age 26-35 years old, single-marital status, bachelor degree education level, operating level position, salary 10,000-15,000 baht. 1-5 years' experience. The studies for the labour welfare requirements of employee's KORCHINA FREIGHT (THAILAND) CO., LTD in overall term was found that to moderate level. And, when considered in each aspect to sorted by mean value from highest to lowest, found that the health aspect that be to high level next was the economic aspect to high level, the security aspect to moderate level, the education aspect to moderate level, and the recreation aspect to moderate level, respectively. As for the conclusion of the research hypothesis, it was found that the personal factors aspect for gender, age, marital status, years' experience and current position with differentially but the labour welfare requirements of employee's KORCHINA FREIGHT (THAILAND) CO., LTD. non-differentially. For the position and salary aspect impact to the labour welfare

requirements of employees KORCHINA FREIGHT (THAILAND) CO., LTD. differentially with a statistical significance of 0.05. Therefore accept the hypothesis, defined.

**Keywords:** Labour Welfare, Remuneration, Socially Welfare

## บทนำ

ธุรกิจในปัจจุบันที่กำลังจะกลายเป็นหลักสำคัญของเศรษฐกิจประเทศไทย ได้แก่ ธุรกิจโลจิสติกส์ ซึ่งกลายเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทยและมีการเติบโตอย่างก้าวกระโดด เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่แทรกในทุกธุรกิจ เช่น อุตสาหกรรมการผลิต การบริการ ตลอดจนการท่องเที่ยว เป็นต้น จากลักษณะภูมิประเทศของประเทศไทยประกอบกับการพัฒนาในด้านการคมนาคมขนส่งต่างๆ ทำให้ประเทศไทยมีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้าของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกตะวันออกเฉียงใต้ และยังมีการเปิดเขตเศรษฐกิจการค้าเสรี เออีซี (AEC) จึงทำให้ธุรกิจโลจิสติกส์เติบโตอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาเทคโนโลยี ทางด้านคมนาคมขนส่งอย่างมาก ระบบเกี่ยวกับการบริหารโลจิสติกส์ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน (SupplyChain) มีการพัฒนาความสัมพันธ์ให้มีความต่อเนื่องระหว่างกิจกรรมต่อกิจกรรม ซึ่งหากทำด้วยแรงงานคนในบางจุดเกิดปัญหาในด้านข้อจำกัดแรงงานคนให้ด้านต่างๆ เทคโนโลยีจึงเข้ามาช่วยโดยการสอดแทรกอยู่เกือบทุก ๆ กิจกรรมและถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันและช่วยในการดำเนินงานให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และเอื้ออำนวยความสะดวกตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบ พีเอ็มเอส (PMS) ดับเบิ้ลยูเอ็มเอส (WMS) ซีเอ็มเอส (CMS) เอ็มเอ็มเอส (MMS) แอลเอ็มเอส (LMS) เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่างๆ ในธุรกิจต้องอาศัยการปัจจัยต่างๆ ที่ต้องสร้างและพัฒนา ตลอดจนรักษาระดับการแข่งขันให้มีการตอบสนองอย่างรวดเร็วภายใต้ต้นทุนต่ำ ทำให้ธุรกิจโลจิสติกส์จะมีลักษณะโดยธรรมชาติเป็นแบบไม่นิ่งไม่แน่นอนตามแผนงาน ต้องมีการควบคุมประสานงานวันต่อวัน และแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ที่มีปัจจัยภายนอกเป็นตัวแปรผันผวนให้เกิดผลกระทบต่อธุรกิจเช่น การจราจร กฎหมาย และพิธีการศุลกากรต่างประเทศ การเมืองภัยธรรมชาติ เป็นต้น ดังเห็นได้จากการผลการวิเคราะห์ของ โลจิสติกส์ไจเจค (2559) ผู้ประกอบการเอกชนจะต้องเร่งพัฒนาองค์กร ปรับกลยุทธ์ให้มีความแข็งแกร่งเพื่อผ่านพ้นวิกฤติ ภาครัฐต้องมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ธุรกิจโลจิสติกส์สามารถขับเคลื่อนในความสำเร็จภายใต้การปฏิบัติงานด้วยบุคคลในแต่ละหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งต้องมีการประสานงานอย่างเป็นห่วงโซ่เชื่อมต่อความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และยังส่งผลต่อภาพรวมธุรกิจในด้านต้นทุนและลูกค้าอีกด้วย การทำงานที่อยู่ภายใต้ความกดดันทำให้ธรรมชาติของมนุษย์ เกิดความตึงเครียดประกอบกับอารมณ์ที่ผันผวนตามสถานการณ์ต่างๆ และยังการสื่อสารที่ไม่สมบูรณ์ เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ผลที่สุดก็อาจส่งผลถึงลูกค้า สูญเสียเวลาและค่าใช้จ่าย ตลอดจนสูญเสียโอกาสของธุรกิจ ด้วยตัวธุรกิจโลจิสติกส์เป็นธุรกิจที่ต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้า เช่น การตรงต่อเวลา การบริการที่ดี เป็นต้น ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกัน

บริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด ได้บรรจุไว้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจสำหรับกลุ่มบริษัทในเครือ ความเชื่อมั่นของธุรกิจจึงเป็นหัวใจสำคัญหลักของธุรกิจโลจิสติกส์นี้ และด้วยการเติบโตอย่างก้าวกระโดดและการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจนกระทั่งพัฒนาหรือผลิตบุคลากรที่จะสามารถรองรับและปฏิบัติงานได้ทันความต้องการ ประกอบกับการแข่งขันที่เข้มข้นขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ธุรกิจต้องหันมาเริ่มในการรักษาความยั่งยืนของตนเองไว้ให้ได้อย่างแข็งแกร่ง ซึ่งต้องเริ่มต้นบริหารจัดการภายในองค์กรและบุคลากรก่อนเป็นอันดับแรก จากปัญหาที่เกิดขึ้นสิ่งที่ต้องพัฒนาสำหรับองค์กรที่มีการแข่งขันสูงอย่างธุรกิจโลจิสติกส์ จึงต้องพัฒนาและเสริมสร้างภายในองค์กรให้แข็งแกร่ง เพื่อเกิดความภักดีต่อองค์กร และทำงานได้อย่างดี ตลอดจนเกิดความยั่งยืนต่อองค์กรในที่สุด โดยเน้นที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่ต้องให้บริการ อย่างต่อเนื่องและความพึงพอใจของทั้งลูกค้าที่ได้รับบริการและของทีมงาน ซึ่งจะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับนโยบายบริษัท ด้วยเหตุนี้ บริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด จึงต้องมีการเร่งพัฒนาในด้านองค์กรให้แข็งแกร่งขึ้นเพื่อเตรียมแข่งขันในธุรกิจกับคู่แข่งรายอื่น

บริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด ดำเนินกิจการด้านธุรกิจประเภทโลจิสติกส์ ซึ่งมีประสบการณ์มากกว่า 30 ปี เป็นกิจการที่ดำเนินการเกี่ยวกับคลังสินค้า ขนส่งทางบกทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด รวมถึงต่างประเทศ นำเข้าส่ง-ออก ทั้งทางเรือเดินทะเลและทางอากาศยาน รวมทั้งการดำเนินการผ่านศุลกากร ปัจจุบันมีสาขาทั้งหมด 4 สาขาได้แก่ สาขาบางนา (สำนักงานใหญ่) สาขาลพบุรี สาขาแหลมฉบัง มีพนักงานทั้งหมดจำนวนทั้งสิ้น 300 คน ขณะนี้ทางบริษัทอยู่ในระหว่างการขยายงานต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงานเป็นจำนวนมาก เพื่อเตรียมพร้อมกับการขยายตัวของธุรกิจในอนาคต จากลักษณะงานของธุรกิจ ประเภทโลจิสติกส์ บุคลากรที่ทำงานที่อยู่ภายใต้ความกดดัน เกิดความตึงเครียด ประกอบกับอารมณ์ที่ผันผวนตามสถานการณ์ต่างๆ การสื่อสารที่ไม่สมบูรณ์ ก็จะก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ผลที่สุดก็อาจส่งผลถึงลูกค้า สูญเสียเวลาและค่าใช้จ่าย ตลอดจนสูญเสียโอกาส และสูญเสียความเชื่อมั่นแก่ลูกค้า และเกิดปรากฏการณ์การลาออกของพนักงานเพิ่มขึ้นทุกๆ ปี หากปัญหาของบุคลากรไม่เกิดการแก้ไของค์กรก็จะประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร หรือ มีบุคลากรที่ไม่สมรรถนะเข้ามาปฏิบัติงาน ในด้านการบริหารองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารอยู่ 4 ประการคือ คน (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ คือเงินทุน วัสดุอุปกรณ์รวมถึงการจัดการ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับคนไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะต้องอาศัยความร่วมมือของคนในองค์กร ในการที่คนจะปฏิบัติงานในองค์กร สิ่งที่จะมองเป็นอันดับต้นๆ คือ ค่าตอบแทนในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการที่จะได้รับเมื่อปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ การจัดสวัสดิการและผลตอบแทนให้กับบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในส่วนของบริษัท จะได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเงินเดือน และยังให้สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินอีกหลายประการแก่พนักงาน เพื่อเป็นการจูงใจให้อยากเข้ามาทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนอง

ความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานให้ได้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้ ดังนั้น ในเรื่องของสวัสดิการ ถือเป็นมาตรการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สุขของผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพ การทำงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่จะได้รับ จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Sense of Security) ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กร ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ (อุทัย หิรัญโต, 2532, น.152) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow(1984) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1969) พบว่าสวัสดิการเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และเป็นสิ่งที่พนักงานสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับตามปกติเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมที่เป็นบวก ถ้ามนุษย์ได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากพนักงานในด้านผลการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาองค์กรให้ได้ดีขึ้น การส่งเสริมให้คนมีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กรที่สำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับการรักษาคนที่มีความสามารถไม่ให้ออกจากองค์กรหรืออยู่ในองค์กรคู่แข่งเพราะเมื่อพนักงาน มีความผูกพันต่ำจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น การขาดงาน การลาออกมีอัตราสูงไม่มีความเสียสละในการทำงาน เป็นต้น ฉะนั้น การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงานและต่อองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้ทราบถึงความต้องการสวัสดิการ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อสรรมรงค์รักษาทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะไว้ และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Exploratory Study) โดยอาศัยการตรวจสอบเอกสารงานวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการหาข้อมูลจากเอกสารและสิ่งอ้างอิงต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาและเป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) ด้วยแบบสอบถาม(Questionnaire) โดยผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการแจกแบบสอบถามและชี้แจงกับกลุ่มตัวอย่าง ให้ทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพรรณนา เพื่อศึกษาสมมติฐานการศึกษา เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และ ทำการวิเคราะห์ผลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อความต้องการ

สวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป

การดำเนินวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยสรุปการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการทำวิจัยเชิงปริมาณ

2. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากทราบขนาดของประชากรของกลุ่มตัวอย่างจึงใช้การคำนวณกลุ่ม ตัวอย่าง โดยอาศัยสูตรการคำนวณของ Taro Yamane ( ยุทธ ไกยวรรณ์, 2545: Taro Yamane, 1973) เป็นเกณฑ์ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสุ่มตัวอย่าง 180 ตัวอย่าง

3. ส่งแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ แบบสอบถามโดยใช้สถิติและพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของคำถามในแต่ละด้าน จากการทำ Try Out จำนวน 30 ตัวอย่าง

4. สร้างคำถามโดยอ้างอิงจากนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อสร้างเนื้อหาของคำถามในแบบสอบถาม

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บได้มาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยให้ค่าความถี่ (Frequency) และการคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลให้เห็นเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยการใช้สูตรทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยนำข้อมูลที่ได้มา คำนวณหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) แล้วนำค่าที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้เพื่อวัดระดับคะแนนของความต้องการสวัสดิการของพนักงาน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสมรรถนะที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน เงินเดือนที่ต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ดำเนินการดังนี้

3.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) เมื่อรับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ได้มีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วทำการคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก จนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 180 ชุด

3.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้าสำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด(Closed-end Question) โดยแบ่งส่วนการวิเคราะห์ออกเป็นส่วนตัว

3.3 การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อกำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยค่า t-test การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) การทดสอบผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุดด้วยค่า LSD (Least Significant Difference)

## ผลการวิจัย

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างด้านบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ ระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด การศึกษา ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ รายได้ 10,000-15,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี

### ระดับความคิดเห็นความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย)

#### จำกัด

ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แยกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

### ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย)

จำกัด จำแนกตามเพศ

ความต้องการสวัสดิการของ พนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านเศรษฐกิจ	3.46	0.80	3.40	0.62	0.562	0.023*
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.34	0.76	3.37	0.67	-0.229	0.121
3. ด้านการศึกษา	3.14	0.95	3.06	0.83	0.621	0.127
4. ด้านนันทนาการ	2.77	0.97	2.83	0.90	-0.420	0.493
5. ด้านสุขภาพ	3.40	0.99	3.55	0.95	0.880	0.996
รวม	3.22	0.77	3.25	0.67	-0.191	0.268

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

ความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท โคโซ นา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3.551	3	1.184	2.464	0.064
	ภายในกลุ่ม	84.558	176	.480		
	รวม	88.109	179			
2. ด้านความมั่นคง ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.066	3	.689	1.391	0.247
	ภายในกลุ่ม	87.102	176	.495		
	รวม	89.168	179			
3. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.401	3	.134	.171	0.916
	ภายในกลุ่ม	136.714	175	.781		
	รวม	137.115	178			
4. ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.325	3	.108	.123	0.946
	ภายในกลุ่ม	153.423	175	.877		
	รวม	153.748	178			
5. ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.802	3	.934	.999	0.395
	ภายในกลุ่ม	163.676	175	.935		
	รวม	166.478	178			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.049	3	.350	.691	0.558
	ภายในกลุ่ม	88.457	175	.505		
	รวม	89.506	178			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมและรายด้านการจ้างที่ปรึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย)  
จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท โคโซ น่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	1.443	2	.721	1.473	0.232
	ภายในกลุ่ม	86.666	177	.490		
	รวม	88.109	179			
2. ด้านความมั่นคง ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.624	2	.312	.624	0.537
	ภายในกลุ่ม	88.544	177	.500		
	รวม	89.168	179			
3. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	6.445	2	3.222	4.340	0.014*
	ภายในกลุ่ม	130.670	176	.742		
	รวม	137.115	178			
4. ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.469	2	1.734	2.031	0.134
	ภายในกลุ่ม	150.279	176	.854		
	รวม	153.748	178			
5. ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.711	2	.856	.914	0.403
	ภายในกลุ่ม	164.767	176	.936		
	รวม	166.478	178			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.940	2	.470	.934	0.395
	ภายในกลุ่ม	88.565	176	.503		
	รวม	89.506	178			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมและรายด้านการจ้างที่ปรึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย)

จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3.306	3	1.102	2.287	0.080
	ภายในกลุ่ม	84.802	176	.482		
	รวม	88.109	179			
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4.695	3	1.565	3.261	0.023*
	ภายในกลุ่ม	84.473	176	.480		
	รวม	89.168	179			
3. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.090	3	1.697	2.249	0.084
	ภายในกลุ่ม	132.024	175	.754		
	รวม	137.115	178			
4. ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	7.333	3	2.444	2.922	0.035*
	ภายในกลุ่ม	146.415	175	.837		
	รวม	153.748	178			
5. ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	14.343	3	4.781	5.500	0.001*
	ภายในกลุ่ม	152.134	175	.869		
	รวม	166.478	178			
	ระหว่างกลุ่ม	<b>6.277</b>	<b>3</b>	<b>2.092</b>	<b>4.400</b>	<b>0.005*</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>83.228</b>	<b>175</b>	<b>.476</b>		
	รวม	<b>89.506</b>	<b>178</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมและรายด้านการจ้างที่ปรึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเศรษฐกิจและด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตารางที่ 5

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย)  
จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท โคโซ น่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	1.113	3	.371	.751	0.523
	ภายในกลุ่ม	86.995	176	.494		
	รวม	88.109	179			
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.844	3	.281	.561	0.642
	ภายในกลุ่ม	88.324	176	.502		
	รวม	89.168	179			
3. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.421	3	.474	.611	0.609
	ภายในกลุ่ม	135.694	175	.775		
	รวม	137.115	178			
4. ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.372	3	1.457	1.707	0.167
	ภายในกลุ่ม	149.376	175	.854		
	รวม	153.748	178			
5. ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	14.644	3	4.881	5.626	0.001*
	ภายในกลุ่ม	151.833	175	.868		
	รวม	166.478	178			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>2.493</b>	<b>3</b>	<b>.831</b>	<b>1.672</b>	<b>0.175</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>87.012</b>	<b>175</b>	<b>.497</b>		
	รวม	<b>89.506</b>	<b>178</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมและรายด้านการจ้างที่ปรึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตารางที่ 6

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้

ความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท โคโซ นา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	10.777	3	3.592	8.175	0.000*
	ภายในกลุ่ม	77.332	176	.439		
	รวม	88.109	179			
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	8.837	3	2.946	6.454	0.000*
	ภายในกลุ่ม	80.331	176	.456		
	รวม	89.168	179			
3. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	13.553	3	4.518	6.398	0.000*
	ภายในกลุ่ม	123.562	175	.706		
	รวม	137.115	178			
4. ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	10.489	3	3.496	4.271	0.006*
	ภายในกลุ่ม	143.259	175	.819		
	รวม	153.748	178			
5. ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	16.770	3	5.590	6.534	0.000*
	ภายในกลุ่ม	149.708	175	.855		
	รวม	166.478	178			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>11.766</b>	<b>3</b>	<b>3.922</b>	<b>8.829</b>	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>77.739</b>	<b>175</b>	<b>.444</b>		
	รวม	<b>89.506</b>	<b>178</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมและรายด้านการจ้างที่ปรึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตารางที่ 7

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย)

จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท โคโซ น่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	.875	4	.219	.439	0.780
	ภายในกลุ่ม	87.234	175	.498		
	รวม	88.109	179			
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3.303	4	.826	1.683	0.156
	ภายในกลุ่ม	85.866	175	.491		
	รวม	89.168	179			
3. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.535	4	.384	.492	0.741
	ภายในกลุ่ม	135.580	174	.779		
	รวม	137.115	178			
4. ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.283	4	1.071	1.247	0.293
	ภายในกลุ่ม	149.465	174	.859		
	รวม	153.748	178			
5. ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	6.011	4	1.503	1.629	0.169
	ภายในกลุ่ม	160.467	174	.922		
	รวม	166.478	178			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>2.074</b>	<b>4</b>	<b>.519</b>	<b>1.032</b>	<b>0.392</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>87.431</b>	<b>174</b>	<b>.502</b>		
	รวม	<b>89.506</b>	<b>178</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมและรายด้านการจ้างที่ปรึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตาราง 8

### ผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ
ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด	
1. เพศ	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. อายุ	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. สถานภาพ	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ระดับการศึกษา	ยอมรับสมมติฐาน
5. ตำแหน่งงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. รายได้	ยอมรับสมมติฐาน
7. ประสบการณ์ในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตาราง 8 สรุปผลทดสอบได้ว่า ปัจจัยด้านบุคคลากร ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานและ ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัดไม่แตกต่างกัน ส่วน ตำแหน่งงานและรายได้มีความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด” สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลางด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานนั้นได้รับสวัสดิการที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการมากนักในด้านเช่นด้านเงินช่วยเหลือเมื่อได้รับอุบัติเหตุ และการจัดงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่พบว่ามีความคิดเห็นในระดับที่น้อยที่สุด จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ระดับความคิดเห็นความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซน่า เฟรท (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนา

อุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการใน สวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันในด้านร่างกายแต่ในเรื่องของความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ต่อเครื่องสำอางนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศเพียงอย่างเดียว เนื่องจากในปัจจุบันผู้คนหันมาใส่ใจดูแลตนเองมากขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในด้านต่างๆให้แก่ตนเอง เพราะรูปร่างหน้าตานั้นเป็นสิ่งแรกที่บุคคลอื่นจะพบเห็นและสัมผัสได้จากภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัก อิงทรานนท์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ แบ่งตามเจเนอเรชั่น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นตามคุณลักษณะของประชากรพบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ทั้งนี้ที่อายุไม่มีผลอาจเป็นเพราะว่า พนักงานทุกเพศทุกวัยนั้นมีความต้องการด้านสวัสดิการเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะทำงานที่ใดสวัสดิการนั้นต้องมาเป็นอันดับแรกในการตัดสินใจ จึงทำให้อายุนั้นไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมรัตน์ เขาวมัย (2557, บทคัดย่อ) “ความพึงพอใจของบุคลากรวิชาชีพต่อการจัด สวัสดิการในโรงพยาบาลนครชน” ผลการศึกษารวมความพึงพอใจของบุคลากรวิชาชีพต่อสวัสดิการ ภาคบังคับ พบว่า อายุ ที่แตกต่างกัน ทำให้บุคลากรวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภาคบังคับที่ได้รับของโรงพยาบาลนครชนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานภาพนั้นเป็นตัวที่บ่งบอกถึงความต้องการสวัสดิการของพนักงานได้เช่นกัน แต่เนื่องจาก บริษัทนั้นมีสวัสดิการที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานจึงทำให้ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดก็มีความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมรัตน์ เขาวมัย (2557, บทคัดย่อ) “ความพึงพอใจของบุคลากรวิชาชีพต่อการจัด สวัสดิการในโรงพยาบาลนครชน” ผลการศึกษารวมความพึงพอใจของบุคลากรวิชาชีพต่อสวัสดิการ ภาคบังคับ พบว่า สถานภาพ ที่แตกต่างกัน ทำให้บุคลากรวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภาคบังคับที่ได้รับของโรงพยาบาลนครชนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความคิด ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจข้อมูลและสามารถวิเคราะห์ได้ดีมากยิ่งขึ้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจะมีความต้องการสวัสดิการที่มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าอาจเนื่องมาจากมีความรู้ความสามารถในการทำงานที่มากกว่ายอมที่จะต้องการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้หรือผลของการทำงานที่เหมาะสมกับตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมรัตน์ เชาวมัย (2557, บทคัดย่อ) “ความพึงพอใจของบุคลากรวิชาชีพต่อการจัด สวัสดิการในโรงพยาบาลนครชน” ผลการศึกษาภาพรวมความพึงพอใจของบุคลากรวิชาชีพต่อสวัสดิการ ภาคบังคับ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้บุคลากรวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่ได้รับของโรงพยาบาลนครชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการตำแหน่งงานนั้นเป็นตัวบ่งบอกถึงความสามารถในการทำงานก็จริง แต่ทุกคนก็ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเช่นกันแม้ว่าจะมีหน้าที่ๆที่แตกต่างกัน เพราะฉะนั้นความต้องการสวัสดิการของพนักงานจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามจิต อินทวงศ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประเภทพนักงาน ต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

2.6 พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการรายได้นั้นเป็นตัวบ่งบอกถึงสถานะเศรษฐกิจของบุคคล โดยดูจากรายได้นั้นคนที่มีความเงินเดือนสูงก็จะมีสวัสดิการที่มากกว่า ทำให้ทัศนคติและแนวคิดความต้องการสวัสดิการมีความแตกต่างจากบุคคลที่มีรายได้ที่ต่ำกว่าจึงมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมรัตน์ เชาวมัย (2557, บทคัดย่อ) “ความพึงพอใจของบุคลากรวิชาชีพต่อการจัด สวัสดิการในโรงพยาบาลนครชน” ผลการศึกษาภาพรวมความพึงพอใจของบุคลากรวิชาชีพต่อสวัสดิการ ภาคบังคับ พบว่ารายได้ ที่แตกต่างกัน ทำให้บุคลากรวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่ได้รับของโรงพยาบาลนครชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โคโซนา เฟรท (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการถึงแม้ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยหรือมากแต่ความต้องการสวัสดิการของพนักงานนั้นยอมมีไม่แตกต่างกัน เพราะเป็นสิ่งที่จูงใจและเป็นแรงผลักดันในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามจิต อินทวงศ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่แน่นอนของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และมีความเท่าเทียมกันและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรเป็นระบบจ่ายตรงเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการ
2. ควรมีการกำหนดมาตรฐานในการ ประเมินผลงานการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี ของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สามารถตรวจสอบได้โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และร่วมประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นประจำ
3. ควรมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้กับพนักงาน
4. ควรการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีหรือคลายเครียดให้กับพนักงาน เช่น มีงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี หรือกิจกรรมตามประเพณีต่างๆ
5. ควรปรับปรุงสวัสดิการที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านที่พักอาศัย เช่น มีบริการหอพักให้แก่พนักงานฟรี หรือจ่ายในราคาถูก

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้นโดยการเพิ่มขอบเขตงานวิจัยไปยังหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำผลงานวิจัยไปศึกษาเปรียบเทียบเพิ่มเติมและพัฒนาต่อไป
2. ควรเพิ่มทำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือใช้วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น
3. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพถึงพฤติกรรม และผลกระทบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการการทำงานหรือการสื่อสารภายในองค์กร การนำนโยบายไปปฏิบัติงานเป็นต้นในรายละเอียดต่างๆ เพื่อนำข้อมูลเชิงลึกมาใช้ในการพัฒนาต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *องค์การกับมนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : อักษรวิทยา.
- กิตตินันท์ พิศสุวรรณ. (2553). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตตินันท์ พิศสุวรรณ. (2553). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด*. เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- दनัย บุนนาค และคณะ. (ถ/ค). *ปัญหาในการประเมินผลการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
- เทียมรัตน์ คงทนต์ (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธนาศิริ ชะระอำ. (2554). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจของนักศึกษาต่างชาติที่มีต่อการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธิดา พาหอม.(2544). *ปัจจัยที่มีผลความผูกพันองค์กรของอาจารย์สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*. *วิทยาการจัดการปริทรรศน์*. 4(4), 137.
- นงนุช สภาพเจริญกุล. (2553). *ความคาดหวังด้านการรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อการใช้บริการของลูกค้าชาวเอเชียในเขตพื้นที่บางแคเหนือ กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รพีพัฒน์ โกศลชุตติเดช. (2554). *สวัสดิการเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงบุคลากรของการท่าเรือแห่งประเทศไทย (ท่าเรือกรุงเทพ)*. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน (2526). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 25255*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ฤทัย นิธิธนวิจิต. (2550). *ความคาดหวังและสิ่งที่ได้รับของผู้เข้าชมพิพิธภัณฑ์การเรือนแห่งชาติกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลัดดา แสงเมือง. (2548). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยแอร์ไวร์ จำกัด สาขาบางพลี สาขานะเขิงเทรา สาขาพิษณุโลก*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา: ม.ป.ท.
- วันทนีย์ วาสิกะสิน. (2541). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภาวดี อร่ามอรพรรณ. (2540). *การศึกษาความเป็นไปได้ของการเปิดโครงการบริหารธุรกิจบัณฑิตหลักสูตรนานาชาติ สาขาวิชาการเงิน ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีณา โฆษิตสุรังกุล. (2546). *Customer Loyalty*. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 22, จาก [http://202.183.190.2/FTPiWebAdmin/knw\\_pworld/image\\_content/42/42\\_customer\\_loyalty.pdf](http://202.183.190.2/FTPiWebAdmin/knw_pworld/image_content/42/42_customer_loyalty.pdf).

ศิริรัตน์ รัชตประทาน. (2550). ความคาดหวังต่อองค์การของพนักงานในร้านอาหารเขตเทศบาลนครเชียงใหม่.  
การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.  
กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

Keith, Davis. (1972). *Human behavior of work-man relations and organization behavior*. New york :  
McGraw-Hell Book Co.

McGrath, A., Reid, A., & Boore, J, (1989). Occupational stress in nursing. *International Journal of Nursing  
Studies*, 16(4), 343-358.

Dessler, Gary. (1994). *Management : Leading people and organizations in the 21st ed. century*. New Jersey :  
Prentice-Hall International.

Vroom, H Victor. (1994). *Work and Motivation*. Now York : Wiley and Sons Inc.