แนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต

รัชรินทร์ กุลชาติ*

บทคัดย่อ

สวัสดิการของพนักงานมีผลกระทบอย่างมากต่อการรักษาพนักงาน การดึงดูด และประสิทธิภาพการทำงานและความได้เปรียบทางการแข่งขัน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแนวทางการจัดสวัสดิการเนอกเหนือกฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต สำรวจข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามพนักงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 400 ราย โดยใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณาและสถิติอ้างอิง

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต เรียงลำดับความสำคัญทั้ง 3 ด้าน ได้ดังนี้ ด้านเบี้ยเลี้ยง ($\overline{X}$ = 4.35) รายข้อที่สำคัญที่สุด ได้แก่ เบี้ยเลี้ยงด้านการเดินทาง ด้านสวัสดิการด้านการสร้างสมดุลระหว่างงาน/ชีวิต ($\overline{X}$ = 4.30) รายข้อที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การจัดสวัสดิการด้านวันหยุดต่าง ๆ ด้านโครงการคุ้มครองรายได้ ($\overline{X}$ = 4.25) รายข้อที่สำคัญที่สุดได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่กับภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ความสำคัญต่อแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สวัสดิการ สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมาย อุตสาหกรรมการผลิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 092-665-4456 อีเมล์: Rutcharin.s@ku.th

Journal of Industrial Business Administration
Vol. 4 No. 1 January – June, 2022

Guidelines for Providing Employee Benefits Not Required by Law in The Manufacturing Industry

Rutcjarin Kullachart*

Abstract

Employee benefits significantly impact employee retention, attraction, productivity, and competitive advantage. The objective of this study was to investigate guidelines for providing employee benefits not required by law in the manufacturing industry. Questionnaires were used to collect the quantitative data from 400 operational staff in the industrial business sector. Descriptive and inference statistics were used to analyze the data.

It was found that three components to providing employee benefits are not required by law in the manufacturing industry that gained the highest means arranged in the order of importance were 1) Allowances ($\overline{X}$ = 4.35): the most important sub-item was Transportation Allowances. 2) Work/Life balance ($\overline{X}$ = 4.30): the most important sub-item was Vacations. 3) Income Protection ($\overline{X}$ = 4.25): the most important sub-item was Provident Fund. As for the hypothesis test, the study showed, as a whole, that operational staff in different sizes of enterprises (i.e., small, medium, and large) recognized the importance of the studied guidelines differently at the statistical significance level of 0.05

Keywords: Benefits, Benefits not Required by Law, Manufacture industry

Assistant Professor of Business Administration at Faculty of Management Science, Kasetsart University.
* Corresponding Author, Tel. 092-665-4456 E-mail: Rutcharin.s@ku.th

1. บทนำ

สวัสดิการคือผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน สำหรับพนักงานแล้วอาจช่วยในการลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน แต่สำหรับนายจ้างสวัสดิการคือต้นทุนในการดำเนินงานที่สูงขึ้น

สวัสดิการของพนักงานมีผลกระทบอย่างมากต่อการรักษาพนักงาน การดึงดูด และประสิทธิภาพการทำงาน ผลประโยชน์ยังสามารถส่งผลกระทบต่อกำไรขององค์กรเนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง ดังนั้นจึงมีความเชื่อเพิ่มขึ้นว่าผลประโยชน์ควรถูกมองอย่างมีกลยุทธ์ โดยเน้นที่ประโยชน์ที่จะได้รับ โดยเฉพาะช่วยให้องค์กรบรรลุผลเชิงกลยุทธ์เป้าหมายนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน [1]

จากการสำรวจของ Bureau of Lobor Stratistics (U.S. Department Labor) (March 2022) พบว่า ต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงานรวม (Total Compensation) ของภาคเอกชน สามารถจำแนกได้เป็น ค่าจ้างและเงินเดือน (Wages and Salaries) คิดเป็นร้อยละ 70.5 และสวัสดิการ (Benefits) คิดเป็นร้อยละ 29.5 [2]

เพื่อให้องค์กรมีต้นทุนทางด้านสวัสดิการที่คุ้มค่า และสามารถส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงาน การดึงดูด และประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยจึงมุ่งสนใจที่จะศึกษาแนวทางแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามขนาดธุรกิจ

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการ สำหรับนำไปวางแผนการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับขนาดขององค์กร

3.2 เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้ภาครัฐนำไปใช้ในการวางแผนรับมือ และพัฒนาเพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการด้านต้นทุนสวัสดิการ

4. แนวคิด และทฤษฎีในการศึกษา

4.1 ทฤษฎีความต้องการ [3]

4.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs)

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ขั้น ได้แก่

4.1.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นต้น

4.1.1.2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) จะเกิดเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว บุคคลจะต้องการได้รับการตอบสนองด้านความมั่นคงปลอดภัยทางปลอดภัยในชีวิตความปลอดภัยมั่นคงในงาน เป็นต้น

4.1.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs or Belongingness Needs) ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากสังคมความต้องการที่แสดงให้เห็นว่าตนเองได้ เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น

4.1.1.4 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem Needs) แบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ความเคารพนับถือในในตัวเอง (Self-Esteem) เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง และ ความเคารพนับถือจากสังคม (Social Esteem) แค่ความเชื่อมั่นในตัวเราจากคนอื่น

4.1.1.5 ความต้องการ เข้าใจและรู้จักตนเอง (Self-actualization Needs) บุคคลต้องการทำในสิ่งที่ให้ประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

4.1.2 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) เป็นการนำประเภทความต้องการของทฤษฎีมาสโลว์มาแบ่งกลุ่มได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

4.1.2.1 การดำรงอยู่ (Existence : E) เป็นความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายเพื่อตอบสนองมีความต้องการในระดับพื้นฐานของมาสโลว์อยู่ในด้านความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในบางส่วน

4.1.2.2 ความเกี่ยวข้อง (Relatedness : R) เป็นความต้องการด้านการยอมรับจากสังคมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น สามารถเทียบได้กับความต้องการทางสังคมและความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศในทฤษฎีมาสโลว์

4.1.2.3 ความก้าวหน้า (Growth : G) เป็นลักษณะความต้องการที่ค่อนข้างเป็นนามธรรม เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการใช้และพัฒนาความสามารถของตนเองเปรียบได้กับความต้องการเข้าใจและรู้จักตนเองใน ทฤษฎีมาสโลว์

4.1.3 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ เดวิด แมค เคลแลนด์ (David McClelland) หากบุคคลมีความต้องการอย่างมุ่งมั่น จะทำเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆอย่างมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุความต้องการ โดยสามารถแบ่งความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคล ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

4.1.3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ที่ระดับการจูงใจขึ้นอยู่กับ พื้นฐานในวัยเด็กและอาชีพตลอดจนประเภทขององค์การ แรงกระตุ้นจะทำให้พนักงานทำงานเพื่อความเป็นเลิศและบรรลุความสำเร็จในงานที่ท้าทาย พนักงานที่ต้องการความสำเร็จในขั้นสูงมักจะทำงานคนเดียวไม่ชอบทำงานเป็นทีมเลือกภาระงานที่มีความเสี่ยงในระดับไม่สูงมาก ลักษณะของผู้ต้องการความสำเร็จสูงโดยเชื่อว่าจะมีการกระทำ ดังนี้

1) ทำงานให้สำเร็จด้วยแรงกระตุ้นของตนเองโดยไม่คำนึงถึงผลรางวัลจากความสำเร็จในงาน

2) ขยายเป้าหมายการทำงานให้มีความท้าทายขึ้นอยู่เสมอ

3) ต้องการข้อมูลป้อนกลับของผลการทำงานอย่างทันทีทันใดและอย่างเป็นรูปประธรรมเพื่อจะช่วยให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายของผลการปฏิบัติงาน

4.1.3.2 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ความต้องการที่จะสามารถมีอิทธิพลและควบคุมหรือได้รับการตอบสนองจากบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านอำนาจสูง จะชอบที่จะควบคุมสถานการณ์และ บุคคลอื่น

4.1.3.3 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นลักษณะความต้องการเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการผูกพันสูงจะมองหามิตรภาพ มติของกลุ่ม และมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเขาจะให้ความสำคัญในด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคลทำงานเพื่อสร้างมิตรภาพการทำงานนำไปสู่ การมีสัมพันธ์ที่ดีกับสังคม

4.2 ทฤษฎีสวัสดิการ [4]

4.2.1 สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยการกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ

4.2.2 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

4.2.2.1 สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

4.2.2.2 สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

4.2.2.3 สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง

4.2.2.4 สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง

4.2.2.5 สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

4.2.2.6 สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชญาภรณ วัชรีวงศ ณ อยุธยา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัท สำนักงานอีวาย จำกัด” ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี จำนวน 130 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและด้านการศึกษา ดังนั้นการให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงานจะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจละเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน [5]

กฤตพงศ สุขวัฒนานุกิจ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงาน ปจจัยด้านลักษณะงานในสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง” ศึกษากลุ่มตัวอย่างกลุมพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนิคมเมื่อพิจารณาน้ำหนักของความแปรปรวนร่วมกันเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยองทุกด้าน [6]

จิราพร ทินบุตร และ พจ ตู้พจ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น” ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงาน ด้านการลดความตึงเครียดในการทำงานควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย ด้านการสร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์องค์กรควรมอบรางวัลตอบแทนสำหรับพนักงานดีเด่น [7]

5. ระเบียบวิธีวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่ทำงานในจังหวัดระยอง จำนวน 217,147 คน [8]

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เกณฑ์ของงานวิจัยประเภทการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของ Taro Yamane [9] ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยคำนวณดังนี้

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

โดยกำหนดค่าคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (e) เท่ากับ 0.05

ผลการคำนวณ $n = \frac{217,147}{1+217,147(.05)^2}$

$\approx$ 400 ตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) [10] ประกอบไปด้วยขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งประเภทของของพนักงาน ตามอายุงานในองค์กรปัจจุบัน และใช้การสุ่มแบบหลักความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการจับฉลาก (Probability Sampling) และทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-Scale) มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ มีเกณฑ์

การกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินโดยใช้ มาตรวัดค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) จำนวน 2 ข้อ

5.3 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก โดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ตามวิธีของครอนบาค พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ 0.89 (ค่ามากกว่า 0.70) การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ผลพบว่าค่าจำแนกทุกค่ามีค่ามากกว่า 0.30

5.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการ 3 ขั้นตอน

5.4.1 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย โดยผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามออนไลน์ที่มีการระบุลิงค์ในจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังกลุ่มตัวอย่างและกำหนดให้ตอบกลับ

5.4.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 2 ขั้นตอน ดังนี้

5.5.1 การคำนวณหาข้อมูลแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

5.5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามขนาดธุรกิจ โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test

6. ผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวมของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

6.1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า สามารถจำแนกองค์ประกอบออกมาได้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านโครงการคุ้มครองรายได้ (Income Protection) 2) องค์ประกอบด้านสวัสดิการด้านการสร้างสมดุลระหว่างงาน/ชีวิต (Work/Life balance) และ 3) องค์ประกอบด้านเบี้ยเลี้ยง (Allowances)

6.2 ระดับความสำคัญของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เรียงลำดับความสำคัญทั้ง 3 ด้านได้ดังนี้

6.2.1 ด้านเบี้ยเลี้ยง (Allowances) ($\overline{X}$ = 4.35) รายข้อที่สำคัญที่สุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ เบี้ยเลี้ยงด้านการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.47 รองลงมาได้แก่ เบี้ยเลี้ยงด้านที่อยู่อาศัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.47

6.2.2 ด้านสวัสดิการด้านการสร้างสมดุลระหว่างงาน/ชีวิต (Work/Life balance) ($\overline{X}$ = 4.30) รายข้อที่สำคัญที่สุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดสวัสดิการด้านวันหยุดต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 รองลงมาได้แก่ วิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น (การสื่อสาร

โทรคมนาคม ตารางเวลาที่ยืดหยุ่น) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.34

6.2.3 ด้านโครงการคุ้มครองรายได้ (Income Protection) ($\overline{X}$ = 4.25) รายข้อที่สำคัญที่สุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.54 รองลงมาได้แก่ โครงการเกี่ยวกับการประกันสุขภาพ 4.28

6.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดของธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 1

6.3.1 ขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ระดับความสำคัญของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต โดยภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

โดยภาพรวมด้าน โครงการคุ้มครองรายได้ (Income Protection) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 สำหรับผลการพิจารณารายข้อ พบว่าด้าน โครงการคุ้มครองรายได้ (Income Protection) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 สำหรับระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ โครงการเกี่ยวกับการประกันสุขภาพ (Medical insurance) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 โครงการเกี่ยวกับการออม (Savings Plans) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 โครงการเกี่ยวกับการประกันชีวิต (Life Insurance) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ และ โครงการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ (Retirement Programs) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

โดยภาพรวมด้าน สวัสดิการสร้างสมดุลระหว่างงาน/ชีวิต (Work/Life Balance) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 สำหรับผลการพิจารณารายข้อ พบว่า ด้าน สวัสดิการสร้างสมดุลระหว่างงาน/ชีวิต(Work/Life Balance) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ วันหยุดต่าง ๆ (Vacations) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 วิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work Arrangements) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 สำหรับระดับความสำคัญที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเข้าถึงบริการเพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะ (Access to Services to Meet Specific Need) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยภาพรวมด้านเบี้ยเลี้ยง (Allowances) มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 สำหรับผลการพิจารณารายข้อ พบว่าด้าน Allowances ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เบี้ยเลี้ยงด้านการเดินทาง(Transportation Allowances) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 สำหรับระดับความสำคัญที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เบี้ยเลี้ยงด้านการเดินทาง (Housing Allowances) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38

6.3.2 ธุรกิจขนาดใหญ่ พบว่า ระดับความสำคัญของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต โดยภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

โดยภาพรวมด้าน โครงการคุ้มครองรายได้ (Income Protection) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 สำหรับผลการพิจารณารายข้อ พบว่า ด้าน โครงการคุ้มครองรายได้ (Income Protection) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โครงการเกี่ยวกับการประกันสุขภาพ(Medical insurance) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 Savings Plans มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 โครงการเกี่ยวกับการประกันชีวิต (Life Insurance) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ โครงการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ (Retirement Programs) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 โดยภาพรวมด้านสวัสดิการสร้างสมดุลระหว่างงาน/ชีวิต (Work/Life Balance) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 สำหรับผลการพิจารณารายข้อ พบว่าด้าน สวัสดิการสร้างสมดุลระหว่างงาน/ชีวิต (Work/Life Balance) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ วันหยุดต่าง ๆ (Vacations) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 วิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible

Work Arrangements) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และการเข้าถึงบริการเพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะ (Access to Services to Meet Specific Need) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยภาพรวมด้านเบี้ยเลี้ยง (Allowances) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 สำหรับผลการพิจารณารายข้อพบว่า ด้าน เบี้ยเลี้ยง (Allowances) ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เบี้ยเลี้ยงด้านการเดินทาง (Transportation Allowances) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และ เบี้ยเลี้ยงด้านการเดินทาง (Housing Allowances) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามขนาดของธุรกิจ

แนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต	ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม			ธุรกิจขนาดใหญ่		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ภาพรวม	4.41	0.45	มาก	4.19	0.62	มาก
1. โครงการคุ้มครองรายได้ (Income Protection)	4.26	0.62	มาก	4.24	0.66	มาก
1.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)	4.76	0.59	มากที่สุด	4.43	0.67	มาก
1.2 โครงการเกี่ยวกับการประกันสุขภาพ (Medical Insurance)	4.69	0.80	มากที่สุด	4.31	0.80	มาก
1.3 โครงการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ (Retirement Programs)	4.59	1.06	มากที่สุด	4.13	1.00	มาก
1.4 โครงการเกี่ยวกับการประกันชีวิต (Life Insurance)	4.66	0.76	มากที่สุด	4.14	.89	มาก
1.5 โครงการเกี่ยวกับการออม (Savings Plans)	4.48	0.80	มาก	4.18	.83	มาก
2. สวัสดิการสร้างสมดุลระหว่างงาน/ชีวิต (Work/Life Balance)	4.43	0.53	มาก	4.17	.69	มาก
2.1 วันหยุดต่าง ๆ (Vacations)	4.70	0.53	มากที่สุด	4.34	.73	มาก
2.2 การเข้าถึงบริการเพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะ (Access to Services to Meet a Specific Need)	4.08	0.88	มาก	4.02	.87	มาก
2.3 วิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work Arrangements)	4.50	0.66	มากที่สุด	4.17	.88	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต	ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม			ธุรกิจขนาดใหญ่		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
3. เบี้ยเลี้ยง (Allowances)	4.54	0.58	มากที่สุด	4.17	.84	มาก
3.1 เบี้ยเลี้ยงด้านที่อยู่อาศัย (Housing Allowances)	4.38	0.79	มาก	4.10	.94	มาก
3.2 เบี้ยเลี้ยงด้านการเดินทาง (Transportation Allowances)	4.70	0.66	มากที่สุด	4.23	.89	มาก

6.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตโดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามขนาดของธุรกิจ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ความสำคัญแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต มากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความสำคัญขององค์ประกอบแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต เป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน สวัสดิการสร้างสมดุลระหว่างงาน/ชีวิต (Work/Life Balance) และ ด้านเบี้ยเลี้ยง (Allowance) โดยทั้ง 2 ด้าน ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ความสำคัญของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตให้ความสำคัญของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามขนาดของธุรกิจ

แนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต	ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม		ธุรกิจขนาดใหญ่		t–Value	P–Value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ภาพรวม	4.41	0.45	4.19	0.62	0.00	0.00*
1. โครงการคุ้มครองรายได้ (Income Protection)	4.26	0.62	4.24	0.66	0.72	0.58
2. สวัสดิการสร้างสมดุลระหว่างงาน/ชีวิต (Work/Life Balance)	4.43	0.53	4.17	0.69	0.00	0.00*
3. เบี้ยเลี้ยง (Allowance)	4.54	0.58	4.17	0.84	0.00	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

งานวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามขนาดธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่ทำงานในจังหวัดระยอง จำนวน 400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าที (t-test)

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากหากองค์กรสามารถนำไปปรับใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดกับบุคลากร จากผลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุป เป็นข้อยุติโดยมีการนำเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

7.1 จากผลการวิจัย เมื่อทำการเปรียบเทียบแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามขนาดธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับขนาดใหญ่ ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน โดยธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ความสำคัญของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตให้ความสำคัญของแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อันเนื่องมาจากองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ไม่สามารถแข่งขันกับ ธุรกิจขนาดใหญ่ในด้านเงินเดือน (Stumpf, et at., 2016) [11] องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดเล็กต้องหาวิธีรักษาพนักงานที่มีความสามารถหรือพนักงานที่มีความรู้เพื่อที่จะดำรงอยู่ต่อไปในช่วงที่ครบกำหนดของวงจรธุรกิจ (Lonial, et at., 2016) [12]

7.2 แนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ด้านเบี้ยเลี้ยง (Allowances) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.35 ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของสวัสดิการด้านเบี้ยเลี้ยงที่ส่งผลโดยตรงต่อแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการด้านเบี้ยเลี้ยง

7.3 แนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต รายข้อพบว่า สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเฉลี่ย 4.54 มีความสำคัญสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งมีพนักงานมองว่าเป็นสวัสดิการที่มีความสำคัญสูงที่สุด

ดังนั้น บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ควรจัดให้กิจกรรมการส่งเสริมการจัดการด้านสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายในการบริหารงาน และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการทุกปี เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางนำเสนอแผนการพัฒนาปรับปรุงการจัดสวัสดิการ ให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากรภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี และยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน สบับสนุนส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ขยายขอบเขตเป็นกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้ งานวิจัยครั้งนี้ทดสอบสมมติฐานโดยใช้

t-test การวิจัยในอนาคตอาจจะใช้วิธีทางสถิติอื่น ๆ เช่น Structural Equation Modeling (SEM) หรือ PATH Analysis และควรศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อเป็นแนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อผู้สนใจได้ใช้ประโยชน์จากการวิจัยเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัดในการทำวิจัย เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ทำให้ใช้เวลานานในการเก็บข้อมูล

8. เอกสารอ้างอิง

[1] Werner, S. and Balkin, D. B. (2021). Strategic Benefits: How Employee Benefits Can Create a Sustainable Competitive Edge. *The Journal of Total Rewards,* 31(1), 8-22.

[2] Bureau of Lobor Stratistics. (2022). [Online]. *Employer Costs For Employee Compensation – December 2021.* [cited April 20, 2022]. Available from: https://bls.gov/news.release/pdf/ecec.pdf

[3] อำนาจ ธีระวนิช. (2553). *การจัดการยุคใหม่.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัทมาร์เธอร์บอสแพคเก็จจิ้ง จำกัด

[4] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2565). [ออนไลน์]. *สวัสดิการแรงงาน.* [สืบค้น วันที่ 29 มีนาคม 2565]. จาก : https://lb.mol.go.th/en/labor-welfare

[5] ชญาภรณ์ วัชรีวงศ์ ณ อยุธยา. (2565). *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทสำนักงาน อี วาย จำกัด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. [สืบค้น วันที่ 24 มิถุนายน 2565]. จาก : http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/5117/1/chayaporn_watc.pdf

[6] กฤตพงศ์ สุขวัฒนานุกิจ. (2020). แรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานในสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ จังหวัด ระยอง. UMT-POLY Journal, 17(1), 520-528.

[7] จิราพร ทินบุตร และ พจ ตู้พจ (2563). การบริหารจัดการ คุณภาพชีวิต และ สวัสดิการแรงงาน ในสถานประกอบกิจการบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง ขอนแก่น จังหวัด ขอนแก่น. *Academic Journal of Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus,* 9(2), 169-180.

[8] สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. (2565). [ออนไลน์]. *รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดระยอง ไตรมาส 1 ปี 2565 (มกราคม – มีนาคม 2565).* [สืบค้น วันที่ 20 เมษายน 2565]. จาก : https://rayong.mol.go.th/news

[9] Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis (Third Edition).* New York: Harper and Row.

[10] ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.* พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: บิสซีเนสอาร์แอนด์ดี.

[11] Stumpf, S. A., Tymon, W. G., Jr., Ehr, R. J., & van Dam, N. H. M. (2016). Leading to intrinsically reward professionals for sustained engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 37 (4), 467–486.

[12] Lonial, S. et al. (2016). Daratumumab Monotherapy in Patients with Treatment-Refractory Multiple Myeloma (SIRIUS): An Open-Label, Randomised, Phase 2 Trial. *The Lancet*. 387(10027), 1551-1560.