

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารและระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีจุดประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานระหว่างบริษัทที่มีประเภทบริษัทแตกต่างกันตามสัญญาดี อันได้แก่บริษัทสหรัฐอเมริกา บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทไทย และบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารแตกต่างกัน อันได้แก่การบริหารแบบมุ่งงานและมุ่งคน อีกทั้งเพื่อหาอำนาจในการพยากรณ์ของประเภทบริษัทและรูปแบบการบริหารต่อระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ศึกษา 9 บริษัท แบ่งตามประเภทบริษัท 3 ประเภท ได้แก่

- | | |
|-----------------------|----------------|
| 1. บริษัทสหรัฐอเมริกา | จำนวน 3 บริษัท |
| 2. บริษัทญี่ปุ่น | จำนวน 3 บริษัท |
| 3. บริษัทไทย | จำนวน 3 บริษัท |

โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างจากแต่ละบริษัท บริษัทละ 25 ราย แบ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวนบริษัทละ 20 ราย พนักงานระดับหัวหน้าแผนกบริษัทละ 5 ราย รวมแบบสอบถามทั้งหมด 225 ราย จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับและตอบครบถ้วนจำนวน 208 ราย คิดเป็นร้อยละ 92

นำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (N=208)

ประเภทบริษัท	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (N = 208)	ร้อยละ
สหรัฐอเมริกา	67	32.21
ญี่ปุ่น	70	33.65
ไทย	71	34.13
รวม	208	100.00

จากตาราง 4.1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 208 คน ประกอบด้วยพนักงานที่ทำงานในบริษัทสหรัฐอเมริกา 67 คน คิดเป็นร้อยละ 32.21 พนักงานที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.65 และ พนักงานที่ทำงานในบริษัทไทย 71 คน คิดเป็นร้อยละ 34.13

ตาราง 4.2 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกลักษณะพื้นฐานทางประชากร (N=208)

ลักษณะทางประชากร	ประเภทบริษัท					
	สหรัฐอเมริกา		ญี่ปุ่น		ไทย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	30	44.77	24	34.28	33	46.47
หญิง	37	55.22	46	65.17	38	53.52
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	50.74	28	40.00	39	54.92
ปริญญาตรี	31	46.26	40	57.14	31	43.66
ปริญญาโท	2	2.98	2	2.85	1	1.40
ตำแหน่งงาน						
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	52	77.61	55	78.57	56	78.87
หัวหน้าแผนก	15	22.38	15	21.42	15	21.12

จากตาราง 4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มตามประเภทของบริษัท ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในบริษัทสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และไทย โดยมีลักษณะของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นพนักงานจากบริษัทสหรัฐอเมริกา มีจำนวนทั้งหมด 67 คน เป็นเพศหญิง 37 คน คิดเป็นร้อยละ 55.22 เพศชาย 30 คน คิดเป็นร้อยละ 44.77 มีการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 50.74 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.98 ตามลำดับ เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 52 คน คิดเป็น 77.61 หัวหน้าแผนก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.38

กลุ่มที่ 2 เป็นพนักงานจากบริษัทญี่ปุ่น มีจำนวนทั้งหมด 70 คน เป็นเพศหญิง 46 คน คิดเป็นร้อยละ 65.17 เพศชาย 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.28 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.85 ตามลำดับ เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 56 คน คิดเป็น 78.87 หัวหน้าแผนก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.12

กลุ่มที่ 3 เป็นพนักงานจากบริษัทไทย มีจำนวนทั้งหมด 71 คน เป็นเพศหญิง 38 คน คิดเป็นร้อยละ 53.52 เพศชาย 33 คน คิดเป็นร้อยละ 46.47 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.85 ตามลำดับ เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 56 คน คิดเป็น 78.87 หัวหน้าแผนก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.12

ตาราง 4.3 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกทางลักษณะทางประชากรด้านอายุ จำนวนปีที่ทำงาน และจำนวนปีที่ก่อตั้งบริษัท (N=208)

ลักษณะทางประชากร	ประเภทบริษัท	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุ	สหรัฐอเมริกา	24	42	30.94	5.12
	ญี่ปุ่น	20	43	27.34	4.18
	ไทย	20	38	28.00	4.21
จำนวนปีที่ทำงาน	สหรัฐอเมริกา	1	18	6.46	4.89
	ญี่ปุ่น	1	17	3.96	3.14
	ไทย	1	12	4.00	2.75
จำนวนปีที่ก่อตั้งบริษัท	สหรัฐอเมริกา	10	18	13.94	3.46
	ญี่ปุ่น	12	19	14.79	3.19
	ไทย	11	16	14.00	2.11

จากตาราง 4.3 กลุ่มตัวอย่างจากประเภทบริษัทอเมริกาจำนวนทั้งสิ้น 67 คน อายุน้อยที่สุดคือ 24 ปี มากที่สุด 42 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยคือ 30.94 ปี จำนวนปีที่ทำงานน้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 18 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยจำนวนปีที่ทำงานเท่ากับ 6.46 ปี และจำนวนปีที่ก่อตั้งบริษัทน้อยที่สุด 10 ปี มากที่สุด 18 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.94 ปี

กลุ่มตัวอย่างจากประเภทบริษัทญี่ปุ่นจำนวนทั้งสิ้น 70 คน อายุน้อยที่สุดคือ 20 ปี มากที่สุด 43 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยคือ 27.34 ปี จำนวนปีที่ทำงานน้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 17 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยจำนวนปีที่ทำงานเท่ากับ 3.96 ปี และจำนวนปีที่ก่อตั้งบริษัทน้อยที่สุด 12 ปี มากที่สุด 19 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.79 ปี

กลุ่มตัวอย่างจากประเภทบริษัทไทยจำนวนทั้งสิ้น 71 คน อายุน้อยที่สุดคือ 20 ปี มากที่สุด 38 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยคือ 28 ปี จำนวนปีที่ทำงานน้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 12 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยจำนวนปีที่ทำงานเท่ากับ 4 ปี และจำนวนปีที่ก่อตั้งบริษัทน้อยที่สุด 11 ปี มากที่สุด 16 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14 ปี

ตาราง 4.4 การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมุ่งงานและมุ่งคน

บริษัท	จำนวน	ลักษณะการมุ่งงาน		ลักษณะการมุ่งคน		การประเมิน
		Mean	SD	Mean	SD	
สหรัฐอเมริกา	67	2.54	.476	2.15	.477	มุ่งงาน
ญี่ปุ่น	70	2.52	.587	2.06	.573	มุ่งงาน
ไทย	71	1.98	.364	2.39	.471	มุ่งคน
รวม	208	2.34	.549	2.20	.526	มุ่งงาน

จากตาราง 4.4 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมุ่งคนและมุ่งงาน พบว่าบริษัท
สหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น มีรูปแบบการบริหารแบบมุ่งงาน ส่วนบริษัทไทยมีรูปแบบการบริหารแบบ
มุ่งคน

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ได้เสนอว่าบริษัทสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และไทยมีระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอไว้ในตาราง 4.5 และ 4.6 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.5 ระบบการจัดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินแบ่งตามประเภทบริษัท

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	ประเภทบริษัท	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test
1. จ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตจากทางบริษัท	สหรัฐอเมริกา	67	1.09	.379	.423
	ญี่ปุ่น	70	1.13	.414	
	ไทย	71	1.07	.351	
2. จ่ายเงินบำเหน็จในกรณีที่พนักงานเกษียณอายุ	สหรัฐอเมริกา	67	2.03	.738	2.940
	ญี่ปุ่น	70	2.07	.573	
	ไทย	71	2.27	.533	
3. ประกันชีวิตหมู่	สหรัฐอเมริกา	67	1.55	.784	9.812***
	ญี่ปุ่น	70	1.99	.752	
	ไทย	71	2.07	.662	
4. กองทุนเงินทดแทน	สหรัฐอเมริกา	67	1.40	.719	21.525***
	ญี่ปุ่น	70	1.54	.811	
	ไทย	71	2.14	.568	
5. กองทุนประกันสังคม	สหรัฐอเมริกา	67	1.04	.272	0.079
	ญี่ปุ่น	70	1.03	.239	
	ไทย	71	1.04	.264	
6. กองทุนสะสมหรือกองทุนเลี้ยงชีพ	สหรัฐอเมริกา	67	1.07	.362	50.606***
	ญี่ปุ่น	70	1.07	.354	
	ไทย	71	1.73	.585	

ตาราง 4.5 (ต่อ)

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	ประเภทบริษัท	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test
7. เงินช่วยเหลือเมื่อ พนักงานประสบ อุบัติเหตุในการทำงาน	สหรัฐอเมริกา	67	1.67	.860	3.820**
	ญี่ปุ่น	70	1.39	.708	
	ไทย	71	1.72	.740	
8. เงินช่วยเหลือเมื่อ พนักงานเกษียณอายุ	สหรัฐอเมริกา	67	2.24	.605	7.765**
	ญี่ปุ่น	70	2.19	.644	
	ไทย	71	1.83	.737	
9. เงินช่วยเหลือค่าเช่า บ้านหรือค่าหอพัก	สหรัฐอเมริกา	67	1.99	.444	43.023***
	ญี่ปุ่น	70	2.03	.239	
	ไทย	71	1.42	.552	
10. เงินโบนัส	สหรัฐอเมริกา	67	1.09	.417	1.502
	ญี่ปุ่น	70	1.00	.000	
	ไทย	71	1.06	.333	
11. เงินเบี้ยขยัน	สหรัฐอเมริกา	67	1.04	.272	4.288*
	ญี่ปุ่น	70	1.00	.000	
	ไทย	71	1.14	.424	
12. เงินช่วยเหลือเมื่อสมรส	สหรัฐอเมริกา	67	1.43	.657	11.622***
	ญี่ปุ่น	70	1.11	.435	
	ไทย	71	1.06	.333	
13. เงินช่วยเหลือเมื่อมีบุตร	สหรัฐอเมริกา	67	1.52	.704	23.294***
	ญี่ปุ่น	70	1.27	.635	
	ไทย	71	1.99	.548	
14. เงินช่วยเหลือการศึกษา บุตร	สหรัฐอเมริกา	67	2.00	.577	2.849
	ญี่ปุ่น	70	1.93	.666	
	ไทย	71	2.15	.467	

ตาราง 4.5 (ต่อ)

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	ประเภทบริษัท	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test
15. เงินช่วยเหลืองานศพ	สหรัฐอเมริกา	67	1.15	.530	1.157
	ญี่ปุ่น	70	1.06	.336	
	ไทย	71	1.17	.507	
16. เงินกู้ทั่วไป	สหรัฐอเมริกา	67	1.79	.640	6.371**
	ญี่ปุ่น	70	1.86	.666	
	ไทย	71	2.11	.318	
17. เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	สหรัฐอเมริกา	67	1.93	.611	1.764
	ญี่ปุ่น	70	2.07	.573	
	ไทย	71	2.06	.232	
18. เงินพิเศษสำหรับ พนักงานที่ทำงานนาน	สหรัฐอเมริกา	67	1.79	.664	13.612***
	ญี่ปุ่น	70	1.69	.772	
	ไทย	71	2.21	.411	
19. เงินรางวัลพนักงาน ดีเด่น	สหรัฐอเมริกา	67	1.79	.729	0.346
	ญี่ปุ่น	70	1.89	.733	
	ไทย	71	1.80	.729	
20. เงินรางวัลเมื่อครบรอบ วันก่อตั้งบริษัท	สหรัฐอเมริกา	67	1.87	.575	4.046*
	ญี่ปุ่น	70	2.04	.624	
	ไทย	71	1.73	.736	
21. เงินรางวัลเมื่อครบรอบ วันเกิดพนักงาน	สหรัฐอเมริกา	67	1.70	.523	12.043***
	ญี่ปุ่น	70	2.07	.491	
	ไทย	71	1.69	.550	
22. เงินค่าน้ำมัน	สหรัฐอเมริกา	67	1.06	.239	20.880***
	ญี่ปุ่น	70	1.01	.120	
	ไทย	71	1.38	.570	

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

จากตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ระบบการจัดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบริษัทสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่นและไทย พบว่าสวัสดิการที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ประกันชีวิตหมู่ กองทุนเงินทดแทน กองทุนสะสมหรือกองทุนเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือเมื่อพนักงานประสบอุบัติเหตุในการทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อพนักงานเกษียณอายุ เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านหรือค่าหอพัก เงินเบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือเมื่อสมรส เงินช่วยเหลือเมื่อมีบุตร เงินกู้ทั่วไป เงินพิเศษสำหรับพนักงานที่ทำงานนาน เงินรางวัลเมื่อครบรอบวันก่อตั้งบริษัท เงินรางวัลเมื่อครบรอบวันเกิดพนักงาน และเงินค่าน้ำมัน ส่วนระบบการจัดที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตจากทางบริษัท การจ่ายเงินบำเหน็จในกรณีที่พนักงานเกษียณอายุ กองทุนประกันสังคม เงินโบนัส เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลืองานศพ เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย และเงินรางวัลพนักงานดีเด่น

ตาราง 4.6 ระบบการจัดสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินแบ่งตามประเภทบริษัท

สวัสดิการที่ ไม่เป็นตัวเงิน	ประเภทบริษัท	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test
1. หอสมุด	สหรัฐอเมริกา	67	1.67	.533	22.521***
	ญี่ปุ่น	70	1.74	.502	
	ไทย	71	1.66	.584	
2. ศึกษาดูงาน ภายในประเทศ	สหรัฐอเมริกา	67	1.78	.714	13.061***
	ญี่ปุ่น	70	1.53	.717	
	ไทย	71	1.89	.549	
3. ศึกษาดูงาน ต่างประเทศ	สหรัฐอเมริกา	67	1.78	.714	7.595**
	ญี่ปุ่น	70	1.46	.652	
	ไทย	71	1.92	.579	
4. ให้สิทธิลาศึกษาต่อใน ประเทศ	สหรัฐอเมริกา	67	2.01	.639	15.658***
	ญี่ปุ่น	70	1.66	.700	
	ไทย	71	2.08	.368	
5. ให้สิทธิลาศึกษาต่อ ต่างประเทศ	สหรัฐอเมริกา	67	2.16	.510	.384
	ญี่ปุ่น	70	2.13	.414	
	ไทย	71	2.15	.364	

ตาราง 4.6 (ต่อ)

สวัสดิการที่ ไม่เป็นตัวเงิน	ประเภทบริษัท	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test
6. ให้ทุนศึกษาต่อ ภายในประเทศ	สหรัฐอเมริกา	67	2.10	.394	.456
	ญี่ปุ่น	70	2.06	.289	
	ไทย	71	2.07	.258	
7. ให้ทุนศึกษาต่อ ภายนอกประเทศ	สหรัฐอเมริกา	67	2.09	.417	.657
	ญี่ปุ่น	70	2.04	.316	
	ไทย	71	2.03	.237	
8. การท่องเที่ยว ภายในประเทศ	สหรัฐอเมริกา	67	1.88	.616	1.525
	ญี่ปุ่น	70	1.77	.516	
	ไทย	71	1.77	.540	
9. การท่องเที่ยวภายนอก ประเทศ	สหรัฐอเมริกา	67	2.12	.409	3.628*
	ญี่ปุ่น	70	1.84	.439	
	ไทย	71	2.03	.237	
10. การให้บริการให้ คำปรึกษาต่างๆ	สหรัฐอเมริกา	67	1.79	.769	2.033
	ญี่ปุ่น	70	1.76	.711	
	ไทย	71	1.90	.539	
11. ห้องพยาบาลและ ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การแพทย์	สหรัฐอเมริกา	67	1.15	.469	22.695***
	ญี่ปุ่น	70	1.09	.371	
	ไทย	71	1.31	.495	
12. การตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	สหรัฐอเมริกา	67	1.03	.244	.717
	ญี่ปุ่น	70	1.00	.000	
	ไทย	71	1.04	.264	
13. การแข่งขันกีฬา	สหรัฐอเมริกา	67	1.28	.647	2.059
	ญี่ปุ่น	70	1.53	.607	
	ไทย	71	1.15	.467	

ตาราง 4.6 (ต่อ)

สวัสดิการที่ ไม่เป็นตัวเงิน	ประเภทบริษัท	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test
14. งานรื่นเริงประจำปี	สหรัฐอเมริกา	67	1.48	.804	6.404**
	ญี่ปุ่น	70	1.03	.168	
	ไทย	71	1.03	.237	
15. บ้านพัก/หอพักของ บริษัท	สหรัฐอเมริกา	67	2.01	.275	2.888
	ญี่ปุ่น	70	2.03	.168	
	ไทย	71	2.03	.167	
16. รถรับส่งพนักงาน	สหรัฐอเมริกา	67	1.63	.573	47.784***
	ญี่ปุ่น	70	1.63	.487	
	ไทย	71	2.04	.264	
17. อาหารกลางวันฟรี	สหรัฐอเมริกา	67	2.01	.213	20.144***
	ญี่ปุ่น	70	1.97	.168	
	ไทย	71	1.68	.501	
18. ศูนย์เด็กเล็ก	สหรัฐอเมริกา	67	2.01	.213	.436
	ญี่ปุ่น	70	2.00	.000	
	ไทย	71	2.04	.264	
19. เครื่องแบบพนักงาน	สหรัฐอเมริกา	67	1.01	.122	.519
	ญี่ปุ่น	70	1.01	.120	
	ไทย	71	1.00	.000	
20. อุปกรณ์ป้องกัน อันตรายส่วนบุคคล	สหรัฐอเมริกา	67	1.18	.575	.720
	ญี่ปุ่น	70	1.17	.510	
	ไทย	71	1.13	.476	
21. ร้านค้าสหกรณ์	สหรัฐอเมริกา	67	1.70	.551	3.800*
	ญี่ปุ่น	70	1.60	.522	
	ไทย	71	1.99	.207	
22. สหกรณ์ออมทรัพย์	สหรัฐอเมริกา	67	2.04	.323	4.968**
	ญี่ปุ่น	70	1.80	.499	
	ไทย	71	2.06	.232	

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

จากตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ระบบการจัดสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทนของบริษัท สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่นและไทย พบว่าสวัสดิการที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ห้องสมุด การศึกษาดูงานในประเทศ การศึกษาดูงานต่างประเทศ ให้สิทธิลาศึกษาต่อในประเทศ การท่องเที่ยวภายนอกประเทศ ห้องพยาบาลและผู้เชี่ยวชาญทางด้านการแพทย์ งานรื่นเริงประจำปี รถรับส่งพนักงาน อาหารกลางวันฟรี ร้านค้าสหกรณ์ สหกรณ์ออมทรัพย์ ส่วนสวัสดิการที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญประกอบด้วย การให้สิทธิลาศึกษาต่อต่างประเทศ การให้ทุนศึกษาต่อภายในประเทศ การให้ทุนศึกษาต่อภายนอกประเทศ การท่องเที่ยวภายในประเทศ การให้บริการให้คำปรึกษาต่างๆ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การแข่งขันกีฬา บ้านพัก/ หอพักของบริษัท ศูนย์เด็กเล็ก เครื่องแบบพนักงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

ตาราง 4.7 ระบบการจัดสวัสดิการ โดยรวมแบ่งตามประเภทบริษัท

สวัสดิการ	ประเภทบริษัท	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test
สวัสดิการที่เป็นตัวแทน	สหรัฐอเมริกา	67	2.23	.192	30.405***
	ญี่ปุ่น	70	2.24	.184	
	ไทย	71	2.00	.241	
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน	สหรัฐอเมริกา	67	1.86	.246	16.577***
	ญี่ปุ่น	70	1.89	.194	
	ไทย	71	1.71	.151	
รวม	สหรัฐอเมริกา	67	2.04	.202	30.590***
	ญี่ปุ่น	70	2.06	.167	
	ไทย	71	1.85	.157	

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

จากตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ระบบการจัดสวัสดิการที่เป็นตัวแทนของบริษัท สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่นและไทย พบว่าระบบการจัดสวัสดิการที่เป็นตัวแทนโดยรวมของบริษัท 3 ประเภทนี้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($f = 30.405, p < .001$) โดยบริษัทญี่ปุ่นมีระบบการจัดสวัสดิการในประเภทนี้ให้แก่พนักงานมากที่สุด รองลงมาคือบริษัทสหรัฐอเมริกาและบริษัทไทยตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระบบการจัดสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทนของบริษัทสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และไทย พบว่าระบบการจัดสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทนโดยรวมของบริษัท 3 ประเทศนี้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($f = 16.577, p < .001$) โดยบริษัทญี่ปุ่นมีระบบการจัดสวัสดิการในประเทศนี้ให้แก่พนักงานมากที่สุด รองลงมาคือบริษัทสหรัฐอเมริกาและบริษัทไทยตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระบบการจัดสวัสดิการโดยรวมของบริษัทสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และไทย พบว่าระบบการจัดสวัสดิการโดยรวมของบริษัท 3 ประเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($f = 30.590, p < .001$) โดยบริษัทญี่ปุ่นมีการจัดระบบสวัสดิการให้แก่พนักงานมากที่สุด รองลงมาคือบริษัทสหรัฐอเมริกาและบริษัทไทยตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ได้เสนอว่าบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารแบบมุ่งงานและมุ่งคน มีระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ได้นำเสนอไว้ในตารางที่ 4.8 และ 4.9 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.8 ระบบการจัดสวัสดิการที่เป็นตัวแทนแบ่งตามรูปแบบการบริหาร

สวัสดิการที่เป็นตัวแทน	รูปแบบการบริหาร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test
1. จ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตจากทางบริษัท	มุ่งงาน	113	2.88	.446	- .686
	มุ่งคน	95	2.92	.377	
2. จ่ายเงินบำเหน็จในกรณีที่พนักงานเกษียณอายุ	มุ่งงาน	113	1.58	.754	1.460
	มุ่งคน	95	1.43	.647	
3. ประกันชีวิตหมู่	มุ่งงาน	113	2.08	.857	2.230*
	มุ่งคน	95	1.81	.879	
4. กองทุนเงินทดแทน	มุ่งงาน	113	2.52	.745	6.868***
	มุ่งคน	95	1.76	.859	

ตาราง 4.8 (ต่อ)

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	รูปแบบการบริหาร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test
5. กองทุนประกันสังคม	มุ่งงาน	113	2.97	.210	.489
	มุ่งคน	95	2.96	.249	
6. กองทุนสะสมหรือ กองทุนเลี้ยงชีพ	มุ่งงาน	113	2.84	.510	6.424***
	มุ่งคน	95	2.17	.964	
7. เงินช่วยเหลือเมื่อ พนักงานประสบอุบัติเหตุ ในการทำงาน	มุ่งงาน	113	2.55	.707	3.576***
	มุ่งคน	95	2.15	.911	
8. เงินช่วยเหลือเมื่อ พนักงานเกษียณอายุ	มุ่งงาน	113	1.60	.714	-1.431
	มุ่งคน	95	1.76	.859	
9. เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน หรือค่าหอพัก	มุ่งงาน	113	1.30	.653	-4.640***
	มุ่งคน	95	1.83	.986	
10. เงินโบนัส	มุ่งงาน	113	2.98	.132	.649
	มุ่งคน	95	2.97	.176	
11. เงินเบี้ยขยัน	มุ่งงาน	113	2.97	.210	2.319*
	มุ่งคน	95	2.85	.505	
12. เงินช่วยเหลือเมื่อสมรส	มุ่งงาน	113	2.65	.731	-3.151**
	มุ่งคน	95	2.91	.359	
13. เงินช่วยเหลือเมื่อมีบุตร	มุ่งงาน	113	2.46	.835	5.276***
	มุ่งคน	95	1.82	.911	

ตาราง 4.8 (ต่อ)

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	รูปแบบการบริหาร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test
14. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	มุ่งงาน	113	1.63	.826	2.952**
	มุ่งคน	95	1.33	.609	
15. เงินช่วยเหลืองานศพ	มุ่งงาน	113	2.93	.290	.925
	มุ่งคน	95	2.88	.409	
16. เงินกู้ทั่วไป	มุ่งงาน	113	1.80	.908	5.180***
	มุ่งคน	95	1.24	.560	
17. เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	มุ่งงาน	113	1.54	.768	4.181***
	มุ่งคน	95	1.16	.491	
18. เงินพิเศษสำหรับพนักงานที่ทำงานนาน	มุ่งงาน	113	2.10	.925	7.332***
	มุ่งคน	95	1.31	.547	
19. เงินรางวัลพนักงานดีเด่น	มุ่งงาน	113	1.98	.906	1.038
	มุ่งคน	95	1.85	.887	
20. เงินรางวัลเมื่อครบรอบวันก่อตั้งบริษัท	มุ่งงาน	113	1.52	.769	-3.870***
	มุ่งคน	95	1.98	.934	
21. เงินรางวัลเมื่อครบรอบวันเกิดพนักงาน	มุ่งงาน	113	1.57	.844	-.364
	มุ่งคน	95	1.61	.903	
22. เงินค่าน้ำมัน	มุ่งงาน	113	2.89	.450	3.846***
	มุ่งคน	95	2.55	.822	

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

จากตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ระบบการจัดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งงานและมุ่งคน พบว่าระบบการจัดสวัสดิการที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ประกันชีวิตหมู่ กองทุนเงินทดแทน กองทุนสะสมหรือกองทุนเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือเมื่อพนักงานประสบอุบัติเหตุในการทำงาน เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านหรือค่าหอพัก เงินเบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือเมื่อสมรส เงินช่วยเหลือเมื่อมีบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินกู้ทั่วไป เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เงินพิเศษสำหรับพนักงานที่ทำงานนาน เงินรางวัลเมื่อครบรอบวันก่อตั้งบริษัท และเงินค่าน้ำมัน ส่วนระบบการจัดสวัสดิการที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญประกอบด้วย จ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตจากทางบริษัท จ่ายเงินบำเหน็จในกรณีที่พนักงานเมื่อพนักงานเกษียณอายุ กองทุนประกันสังคม เงินช่วยเหลือเมื่อพนักงานเกษียณอายุ เงินโบนัส เงินช่วยเหลืองานศพ เงินรางวัลพนักงานดีเด่น และเงินรางวัลเมื่อครบรอบวันเกิดพนักงาน

ตาราง 4.9 ระบบการจัดสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินตามปัจจัยในด้านรูปแบบการบริหาร

สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน	รูปแบบการบริหาร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test
1. ห้องสมุด	มุ่งงาน	113	1.58	.894	-2.625**
	มุ่งคน	95	1.92	.975	
2. ศึกษาดูงานภายในประเทศ	มุ่งงาน	113	2.27	.887	6.188***
	มุ่งคน	95	1.53	.823	
3. ศึกษาดูงานต่างประเทศ	มุ่งงาน	113	2.25	.912	5.483***
	มุ่งคน	95	1.58	.833	
4. ให้สิทธิ์ลาศึกษาต่อในประเทศ	มุ่งงาน	113	1.93	.904	6.557***
	มุ่งคน	95	1.23	.555	
5. ให้สิทธิ์ลาศึกษาต่อต่างประเทศ	มุ่งงาน	113	1.27	.522	1.249
	มุ่งคน	95	1.19	.445	
6. ให้ทุนศึกษาต่อภายในประเทศ	มุ่งงาน	113	1.16	.434	1.680
	มุ่งคน	95	1.07	.263	
7. ให้ทุนศึกษาต่อภายนอกประเทศ	มุ่งงาน	113	1.19	.497	2.074*
	มุ่งคน	95	1.07	.300	

ตาราง 4.9 (ต่อ)

สวัสดิการที่ ไม่เป็นตัวเงิน	รูปแบบการ บริหาร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test
8. การท่องเที่ยว ภายในประเทศ	มุงงาน	113	1.61	.881	-.085
	มุงคน	95	1.62	.889	
9. การท่องเที่ยวภายนอก ประเทศ	มุงงาน	113	1.27	.630	1.326
	มุงคน	95	1.17	.498	
10. การให้บริการให้ คำปรึกษาต่างๆ	มุงงาน	113	2.02	.906	3.397**
	มุงคน	95	1.60	.856	
11. ห้องพยาบาลและ ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การแพทย์	มุงงาน	113	2.86	.498	3.281**
	มุงคน	95	2.56	.808	
12. การตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	มุงงาน	113	2.99	.094	.965
	มุงคน	95	2.97	.228	
13. การแข่งขันกีฬา	มุงงาน	113	2.40	.872	-3.246**
	มุงคน	95	2.75	.635	
14. งานรื่นเริงประจำปี	มุงงาน	113	2.81	.515	-1.778
	มุงคน	95	2.92	.347	
15. บ้านพัก/หอพักของ บริษัท	มุงงาน	113	1.08	.331	1.601
	มุงคน	95	1.02	.144	
16. รถรับส่งพนักงาน	มุงงาน	113	1.95	.990	7.774***
	มุงคน	95	1.11	.399	
17. อาหารกลางวันฟรี	มุงงาน	113	1.16	.527	-2.699**
	มุงคน	95	1.41	.805	
18. ศูนย์เด็กเล็ก	มุงงาน	113	1.04	.229	-.780
	มุงคน	95	1.06	.285	
19. เครื่องแบบพนักงาน	มุงงาน	113	2.98	.188	.123
	มุงคน	95	2.98	.205	

ตาราง 4.9 (ต่อ)

สวัสดิการที่ ไม่เป็นตัวเงิน	รูปแบบการ บริหาร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test
20. อุปกรณ์ป้องกัน	มุงงาน	113	2.87	.412	-.702
อันตรายส่วนบุคคล	มุงคน	95	2.91	.359	
21. ร้านค้าสหกรณ์	มุงงาน	113	1.79	.968	4.583***
	มุงคน	95	1.25	.652	
22. สหกรณ์ออมทรัพย์	มุงงาน	113	1.35	.719	3.006**
	มุงคน	95	1.11	.399	

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

จากตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ระบบการจัดสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารงานแบบมุงงานและมุงคน พบว่าระบบการจัดสวัสดิการที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ห้องสมุด ศึกษาดูงานภายในประเทศ ศึกษาดูงานต่างประเทศ ให้สิทธิลาศึกษาต่อในประเทศ ให้ทุนศึกษาต่อภายนอกประเทศ การให้บริการให้คำปรึกษาต่างๆ ห้องพยาบาลและผู้เชี่ยวชาญทางด้านการแพทย์ประจำที่บริษัท การแข่งขันกีฬา ารรับส่งพนักงานอาหารกลางวันฟรี ร้านค้าสหกรณ์ และสหกรณ์ออมทรัพย์ ส่วนระบบการจัดสวัสดิการที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญประกอบด้วย ให้สิทธิลาศึกษาต่อต่างประเทศ ให้ทุนศึกษาต่อภายในประเทศ การท่องเที่ยวภายในประเทศ การท่องเที่ยวภายนอกประเทศ การตรวจสุขภาพประจำปี งานรื่นเริงประจำปี บ้านพัก/หอพักของบริษัท ศูนย์เด็กเล็ก เครื่องแบบพนักงาน และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

ตาราง 4.10 สรุประบบการจัดสวัสดิการโดยรวมตามปัจจัยในด้านรูปแบบการบริหาร

สวัสดิการ	รูปแบบการบริหาร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	มุ่งงาน	113	2.24	.203	6.183***
	มุ่งคน	95	2.05	.232	
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน	มุ่งงาน	113	1.90	.213	6.309***
	มุ่งคน	95	1.72	.174	
รวม	มุ่งงาน	113	2.07	.189	7.194***
	มุ่งคน	95	1.89	.167	

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

จากตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ระบบการจัดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งงานและมุ่งคน พบว่าระบบการจัดสวัสดิการโดยรวมของบริษัทที่มีรูปแบบการบริหาร 2 แบบนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 6.183, p < .001$) โดยบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารแบบมุ่งงาน มีระบบการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมากกว่าบริษัทที่มีการบริหารแบบมุ่งคน

ผลการวิเคราะห์ระบบการจัดสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งงานและมุ่งคน พบว่าระบบการจัดสวัสดิการโดยรวมของบริษัทที่มีรูปแบบการบริหาร 2 แบบนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 6.309, p < .001$) โดยบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารแบบมุ่งงาน มีระบบสวัสดิการให้กับพนักงานมากกว่าบริษัทที่มีการบริหารแบบมุ่งคน

ผลการวิเคราะห์ระบบการจัดสวัสดิการโดยรวมของบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารแบบมุ่งงานและมุ่งคน พบว่าระบบการจัดสวัสดิการโดยรวมของบริษัทที่มีการบริหารทั้ง 2 รูปแบบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 7.194, p < .001$) โดยบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารแบบมุ่งงาน มีระบบการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมากกว่าบริษัทที่มีการบริหารแบบมุ่งคน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ได้เสนอว่าประเภทบริษัทและรูปแบบการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานอย่างมีนัยสำคัญ
ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอไว้ในตารางที่ 4.11 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอำนาจในการจัดระบบสวัสดิการ

ตัวแปร	B	SE.	β	T	R	R ²	ΔR^2	F
ประเภทบริษัท	-.054	.018	-.220	-3.071**				
รูปแบบการบริหาร	-.134	.029	-.333	-4.646***				
(Constant)	2.293	.040		57.223***	.486	.236	.228	31.650***

p < .01, *p < .001

จากตารางที่ 4.11 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรต้นคือ ประเภทบริษัทและรูปแบบการบริหาร ที่มีต่อการพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ระบบการจัดสวัสดิการ โดยพบว่าตัวแปรด้านประเภทบริษัทและรูปแบบการบริหารสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 22.8 ($\Delta R^2 = .228$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($f = 31.650$, $p < .001$) โดยตัวแปรด้านประเภทบริษัทสามารถพยากรณ์ระบบการจัดสวัสดิการได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($\beta = -.220$, $t = -3.071$) และตัวแปรด้านรูปแบบการบริหารสามารถพยากรณ์ระบบการจัดสวัสดิการได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ($\beta = -.333$, $t = -4.646$)

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าประเภทบริษัทและรูปแบบการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานอย่างมีนัยสำคัญ