

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงาน ที่มีต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ 4) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ โดยสุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ 750 คน ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, LSD. และ Correlation ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ โดยละเอียด พบว่าด้านลักษณะของงาน และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ พบว่ามีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ผลดังนี้

1. **ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ** ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ในด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ มีการมอบหมายงานในแผนกที่พนักงานปฏิบัติอยู่มีความชัดเจน และลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีความถนัด

ส่วนในด้านความยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาและตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูล และหลักฐานประกอบพอสมควร ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่าง ในสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมพอสมควร และให้พนักงานสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้พอสมควร

2. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ** ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ในด้านลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอ เพื่อนร่วมงานของส่วนใหญ่ทำงานแบบช่วยเหลือและเอื้ออาทรกัน และสถานที่ทำงานมีความสะอาด และมีอากาศถ่ายเทสะดวก

ส่วนในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติงานกับบริษัทในปัจจุบันทำให้ได้รับความก้าวหน้าพอสมควร ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและไว้ใจลูกน้องพอสมควร และพนักงานพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมพอสมควร

ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พงษ์สวัสดิ์ วิชัยดิษฐ์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม
 โรจนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม และเพศที่บริษัทตั้งอยู่ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่อายุน้อยยังมีประสบการณ์ทำงานกับบริษัทเพียงไม่กี่บริษัท จึงมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการของบริษัทที่ตนทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมดี, พนักงานตำแหน่งผู้จัดการอยู่ในระดับบริหารและสั่งการให้พนักงานในตำแหน่งรองลงมาปฏิบัติตาม จึงมีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานตำแหน่งอื่น ๆ พนักงานที่ทำงานมา 6 ปี ขึ้นไป มีความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่ทำงานมา 1-2 ปี และพนักงานที่ทำงานมา 6 ปี ขึ้นไป ได้พบเห็นการแก้ปัญหาที่ไม่เป็นธรรมบ่อยครั้งกว่าพนักงานที่ทำงานมา 1-2 ปี และพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลางสามารถที่จะเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่าเนื่องจากมีคนรู้จักมากและรู้จักเส้นทางดีกว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคอื่น ๆ

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 บาท ขึ้นไป และพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ไม่มีความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการของบริษัทน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วุฒิชัย สิทธิสุวรรณ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาขวัญของพนักงานบริษัท สยามคูโบต้าอุตสาหกรรม จำกัด. ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามระดับเงินเดือน และวุฒิการศึกษา

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม
 โรจนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม และเพศที่บริษัทตั้งอยู่ แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ นโยบายของบริษัทส่วนใหญ่ให้ผู้ชายเกษียณที่อายุ 60 ปี ส่วนผู้หญิงเกษียณที่อายุ 55 ปี ดังนั้นพนักงานชายจึงคิดว่ามีความมั่นคงก้าวหน้ามากกว่าพนักงานหญิง และผู้บังคับบัญชาส่วนมากจะเป็นเพศชาย, พนักงานที่อายุ 18-25 ปี ยังไม่มีการทำงานจึงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่อายุมากกว่า 25 ปี และพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ต้องทำงานหนักแต่ได้รับรายได้น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับที่สูงกว่า

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ กับ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า

5.1 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านผู้บังคับบัญชา เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บังคับบัญชานำนโยบายและการบริหารมาใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะ นโยบายและการบริหารไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง

5.2 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะ ค่าตอบแทนน้อยกว่าความรับผิดชอบที่ทำงาน ส่วนด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะ บริษัทให้ความสำคัญและความก้าวหน้ายังไม่เหมาะสม

5.3 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะ การประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงการปรับเงินเดือนประจำปี ยังไม่ยุติธรรม ส่วนด้านลักษณะของงาน และด้านผู้บังคับบัญชา เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะ ผู้บังคับบัญชาเห็นแก่พวกพ้อง ขาดความยุติธรรม

5.4 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะ สภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่วนด้านลักษณะของงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะ ให้ทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ไม่ดี อาจเกิดอันตรายได้

5.5 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ส่วนด้านลักษณะ

ของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะ มีการควบคุมพนักงานในขณะปฏิบัติงานโดยตลอด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สาริณี โตรุณ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร. ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการของบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะได้เป็นอย่างดี คือ

1.1 ด้านลักษณะของงาน ควรแบ่งงานให้พนักงานแต่ละคนทำกันอย่างชัดเจน, มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันการงานที่ซ้ำซ้อน, แบ่งงานให้พนักงานแต่ละคนเท่า ๆ กัน จัดให้จำนวนพนักงานเหมาะสมกับงานที่ทำ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่, ทำให้พนักงานไม่เบื่อในการปฏิบัติงานซ้ำซาก จำเจ ควรพัฒนาปรับปรุงให้ได้รับพนักงานสะอาด น่านั่งอยู่เสมอ งานที่เสี่ยงกับอันตรายสูง ลดความเสี่ยงภัยให้กับพนักงาน และควรมีเทคโนโลยีที่สะดวกในการติดต่อสื่อสารภายในบริษัท

1.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ควรแสดงให้พนักงานเห็นว่ามีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ แสดงให้พนักงานเห็นว่างานที่กำลังปฏิบัติ มีความมั่นคง และควรปรับเปลี่ยนบุคคลในองค์กร เพื่อความเหมาะสม

1.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน ควรสร้างความสามัคคีให้พนักงานมีน้ำใจให้กัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีการฝึกอบรมให้พนักงานมีการระงับอารมณ์และตั้งสติให้มากในการร่วมงานกัน

1.4 ด้านผู้บังคับบัญชา หัวหน้าควรยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกน้อง เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติงาน, มีเหตุผลและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ ข้อผิดพลาด หัวหน้าควรใช้อำนาจน้อยลง ให้คำปรึกษากับลูกน้องมากขึ้น ให้โอกาสลูกน้องได้แสดงความสามารถ ใส่ใจการปฏิบัติงานของลูกน้อง ควรพุดน้อยลง หัวหน้าไม่ควรใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหา และหัวหน้าควรให้ความรู้แก่ลูกน้อง

1.5 ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ควรให้เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน การขอรับสวัสดิการจากบริษัท เช่น การรักษาพยาบาล ควรให้มีห้องพยาบาล ควรรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ควรเพิ่มค่าอาหารให้บ้าง เพราะอาหารแพงมาก หรือให้อาหารราคาถูก ควรมีรถรับส่งพนักงานและรับส่งพนักงานทุกวัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่านี้ ควรให้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากขึ้น และการตัดเกรดเพิ่มเงินเดือนควรมีความเป็นธรรมและโปร่งใส

1.6 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โรงอาหารควรสะอาดอยู่เสมอและขยายให้เพียงพอกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีสุขอนามัยที่ดี และลดความเครียดให้พนักงาน, ควรเพิ่มที่นั่งพักให้พนักงาน ควรจัดทำที่อ่านหนังสือ เก้าอี้และโต๊ะ สำหรับพักผ่อนให้แก่พนักงาน มีต้นไม้และผ้าห่มอ่อน นั่งพักผ่อนหย่อนใจ มีรถรับส่งเป็นรถปรับอากาศ ควรให้มีเวลาพักให้พนักงานบ้าง ควรเพิ่มห้องน้ำให้มากขึ้นและปรับปรุงห้องน้ำให้สะอาด สถานที่ทำงานต้องปรับปรุงใหม่และพัฒนาให้ดีขึ้น ควรจัดเก็บเอกสารให้เรียบร้อย เพื่อความเป็นระเบียบ ควรเพิ่มเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และทันสมัย ควรจะเพิ่มช่องรูดับตร เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และควรจัดพื้นที่จอดรถรับส่งให้เป็นสัดส่วน

1.7 ด้านอื่น ๆ คนขับรถบัสรับส่งพนักงานขับรถควรมีความสุภาพ เพื่อลดอุบัติเหตุ และสร้างความปลอดภัยให้กับพนักงาน ให้มีการจัดกิจกรรมในบริษัท ควรส่งเสริมให้ความรู้ด้านวิศวกรรมกับพนักงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น บริษัทเดียวกันควรมีชุดฟอร์มเหมือนกันจะได้ดูเป็นระเบียบ ควรมีน้ำดื่มให้เพียงพอกับพนักงาน และควรแก้ไขเรื่องรถติดเวลามาทำงานหน้าสวนอุตสาหกรรมโรจนะ โดยการขยายถนนทางเข้า-ออก ของประตู A, B และ C และควรเพิ่มทางเข้า-ออก ไปถนนสายเอเชียอีกสองประตู

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้ที่ทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 การวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในสวนอุตสาหกรรม หรือนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมทุกจังหวัด ทุกภูมิภาค ทั่วประเทศไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของ บริษัทในสวนอุตสาหกรรม หรือนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ

2.2 ควรวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพมากขึ้น เพราะจะได้รับข้อมูลที่มีรายละเอียดและมีคุณภาพมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์หรือใช้เวลาพูดคุยกับพนักงานบริษัท และผู้บริหาร ของบริษัทในสวนอุตสาหกรรม หรือนิคมอุตสาหกรรม พร้อมทั้งการใช้เวลาและสถานที่ที่เหมาะสมในการสัมภาษณ์ เพื่อสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ได้ตามความเหมาะสม