



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการจัดสวัสดิการของบริษัท ชัยคอนแทรก ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ชัยคอนแทรก ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทชัยคอนแทรก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทชัยคอนแทรก ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชัยคอนแทรกกับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการบริษัทชัยคอนแทรก การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานบริษัทชัยคอนแทรกแทรก ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 361 คน ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ t-test, F-test, LSD, และ Correlation ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการจัดสวัสดิการของบริษัทชัยคอนแทรก ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำเสนอเป็น 8 ส่วน รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทชัยคอนแทรก ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทชัยคอนแทรก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20 – 30 ปี มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส./ปวท. มีรายได้ 8001 - 9000 บาท มีสถานภาพโสด และมีอายุการทำงานในบริษัท 1-2ปี

2. พฤติกรรมในการทำงานพนักงานบริษัทชัยคอนแทรก ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทชัยคอนแทรก ส่วนใหญ่ มีเหตุผลที่มาทำงานบริษัทนี้ เพื่อหารายได้ มีวิธีการเดินทางมาทำงาน โดย รถบริษัท มีการเข้ามาทำงานในบริษัทนี้โดย สมัครเอง เวลาในการทำงานของแต่ละวัน เข้าหมุนเวียน และทำงานนอกเวลาประมาณ 40 - 60 ชั่วโมง ต่อเดือน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

127

3. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรกต์ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. ระดับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทชั้บคอนแทรกต์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตินาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร พนักงานมีระดับความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

5. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรกต์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.1 พนักงานบริษัทชั้บคอนแทรกต์ ที่มีเพศ ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

5.2 พนักงานบริษัทชั้บคอนแทรกต์ ที่มีอายุ ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

5.3 พนักงานบริษัทชั้บคอนแทรกต์ ที่มีการศึกษา ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

5.4 พนักงานบริษัทชั้บคอนแทรกต์ ที่มีรายได้ ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน และในด้านความมั่นคงในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน แตกต่างกัน ยกเว้นด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

5.5 พนักงานบริษัทชั้บคอนแทรกต์ ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

5.6 พนักงานบริษัทชั้บคอนแทรกต์ ที่มี อายุการทำงานในบริษัท ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทชั้บคอนแทรกต์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล



6.1 พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

6.2 พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มี อายุ ต่างกัน มีระดับระดับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

6.3 พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มี การศึกษา ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

6.4 พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มี รายได้ ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

6.5 พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

6.6 พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีอายุการทำงานในบริษัท ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสันตนาการ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสันตนาการ แตกต่างกัน

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และอายุการทำงานในบริษัท มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นคอน ในเรื่อง ทำงานนอกเวลาต่อเดือน

8. ความสัมพันธ์ปัจจัยงูในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค กับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค พบว่า ปัจจัยงูในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางและด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับต่ำ ด้านสันตนาการอยู่ในระดับปานกลางด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานต่ำ ด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับต่ำด้านสันตนาการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการจัด



สวัสดิการของบริษัทซัคคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับต่ำ ด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับต่ำ ด้านสหพันธนาการอยู่ในระดับปานต่ำ ด้านการศึกษาและพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทซัคคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับต่ำ ด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับต่ำ ด้านสหพันธนาการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาและพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง

## อภิปรายผล

ผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการจัดสวัสดิการของบริษัทซัคคอนแทรค ในสวนนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พฤติกรรมในการทำงานพนักงานบริษัทซัคคอนแทรค พบว่า พนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ส่วนใหญ่ มีเหตุผลที่มาทำงานบริษัทนี้ เพื่อหารายได้ มีวิธีการเดินทางมาทำงาน โดย รถบริษัท มีการเข้ามาทำงานในบริษัทนี้โดย สมัครเอง เวลาในการทำงานของแต่ละวัน เข้าหมื่นเวียน และเวลาในการทำงานนอกเวลาประมาณ 40 - 60 ชั่วโมง ต่อเดือน อาจจะเนื่องมาจากการทำงานเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่จะนำรายได้ไปใช้ในชีวิตรประจำวัน ถ้าไม่มีงานทำก็จะไม่มีเงินจับจ่ายใช้สอยจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่คนเข้ามาหาแรงงานจากทั่วประเทศ เหตุผลเพราะว่าเป็นนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่อันดับต้นของภาคกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 :141) กล่าวไว้ว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำบุคคลให้ไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจจะเนื่องมาจากงานที่ทำอยู่มีความมั่นคงจึงทำให้อารมณ์ดีและเป็นอยู่ดีใจขึ้น ยังทำให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำเพื่อหวังว่าเงินเดือนและผลตอบแทนจะมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเป็นไปตามที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2547 : 179 - 186) กล่าวว่า การจูงใจหรือการกระตุ้นให้พนักงานทำงานถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานหรือขยันทำงานนั้นจะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ตั้งขึ้นแล้วจะมีพนักงานเพียงบางคนหรือ



บางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ ไม่ใช่ได้ทุกคน หากทุกคนได้ประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่การจูงใจหรือการกระตุ้นให้ทำงาน

3. ระดับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทซัคคอนแทรกต์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันติภาพ การศึกษาและการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องมาจากพนักงานต้องการความพึงพอใจในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทดแทน เงินโบนัสเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจรวมไปถึงการด้านสุขภาพของพนักงานควรจัดหาร้านอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วมให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานและดูแลสุขภาพอนามัย มีการจัดเพื่อสุขภาพที่ดี ด้านสันติภาพพนักงานยังต้องการให้มีการจัดทัศนศึกษาและงานเลี้ยงประจำปีทุกปีเพื่อเป็นการพักผ่อนให้กับพนักงานและยังเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรที่สำคัญต้องส่งเสริมให้พนักงานไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ จะได้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะพร ศรีอยทอง (2544 : 36) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมนำไปสู่การมีขวัญและกำลังใจการทำงานมากขึ้น ทำให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มไปด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจให้ได้ผลงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน อันเป็นผลมาจากการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของบุคลากร

#### 4. ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

4.1 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรกต์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้ ต่างกัน ด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านการจูงใจเงินเดือน และผลตอบแทน แตกต่างกัน อาจจะเนื่องมาจากรายได้หรืองานที่มีให้เลือกเยอะจึงเป็นตัวกำหนดที่ทำให้คนส่วนมากต่างมุ่งหวังที่จะเข้ามาทำงานในเมืองใหญ่เพื่อหาความมั่นคงในหน้าที่การงาน และได้รับผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่ค่อนข้างเหมาะสมกับการทำงาน จึงเป็นแรงจูงใจของผู้คนที่จะเข้ามาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ปิยะพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 141) ได้กล่าวถึงความพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆและปัจจัยต่างๆเหล่านี้เป็นเครื่องมือซึ่งบ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบไปด้วย ประสบการณ์ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกที่รับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา

4.2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทซัคคอนแทรกต์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัทซัคคอนแทรกต์ ที่มี รายได้ ต่างกัน จะมีความพึงพอใจ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันติภาพ และด้านการศึกษาและการ



พัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน และ อายุการทำงานในบริษัท ต่างกัน จะมีความพึงพอใจ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสันตนาการ แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากรายได้เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน ทุกๆด้าน เมื่อรายได้ดีเศรษฐกิจภายในจังหวัดก็ดีตามทำให้มีการหมุนเวียนในการใช้จ่ายดีขึ้น และ เมื่อยามเจ็บไข้ได้ป่วยก็ยังมีเงินรักษาตัวเอง รวมถึงได้ไปศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง แต่ทุกอย่างต้อง ขึ้นอยู่กับอายุการทำงานและวุฒิการศึกษาด้วย ถ้าหากอายุงานไม่มากหรือวุฒิการศึกษาน้อย ก็จะได้รับค่าตอบแทนกับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรินทร์ เสือโต (2551 : บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มี อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความ พึงพอใจด้านสวัสดิการ โดยรวมแตกต่างกัน

4.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นคอน แทรคกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และอายุการทำงานในบริษัท มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นคอน ในเรื่องการทำงานนอกเวลาต่อเดือน อาจ เนื่องมาจาก เพศหญิง มีความอดทนในการทำงานมากกว่าเพศชาย และถ้ายังเป็นโสดจะสามารถที่จะเก็บ เงินเพื่อสร้างอนาคตที่มั่นคง และถ้ามีอายุงานมากและเป็นพนักงานประจำก็จะต้องพัฒนาตัวเองขึ้นไปเรื่อยๆเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ กล่าวไว้ว่า ความพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือปัจจัยด้านบุคคล

4.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของ บริษัทชั้นคอนแทรคกับปัจจัยงูในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค พบว่า ด้านความ มั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ บริษัทชั้นคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการ พัฒนาบุคลากร อาจเนื่องมาจากปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นตัวกำหนดและส่งผลให้พนักงาน ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่ในการทำงานและความมั่นคงในชีวิต ในเรื่องของเงินเดือนก็เช่นกัน ถ้าคนมีครอบครัวแล้วยังต้องสร้างความมั่นคงและสร้างรากฐานให้แน่เพื่อเตรียมพร้อมรับกับบุตร หรือสมาชิกที่กำลังจะเกิดขึ้นมา ซึ่งสอดคล้อง กับ ประชุม รอดประเสริฐ (2548 : 112) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้คนงานได้รับความ สะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอน ใน การดำรงชีวิตหรือให้ได้รับประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็น



ตั้งใจให้คนทำงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความพอใจในงาน มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ด้านเศรษฐกิจ ควรปรับปรุงในเรื่องธรรมาภิบาล - ส่งในการปฏิบัติงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/กองทุนเงินทดแทนครองชีพ และเงินโบนัส ควรมีการปรับปรุงการจ่ายเงินเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานในระยะยาว และเพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในอาชีพมากขึ้น

1.2 ด้านสุขภาพอนามัย ควรปรับปรุงในเรื่องควบคุมร้านอาหารในบริษัทให้สะอาด มีคุณค่า ถูกหลักโภชนาการ และการจัดห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้พนักงานได้สุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น และได้มีร่างกายที่แข็งแรงพร้อมที่ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

1.3 ด้านสหภาพการ ควรปรับปรุงในเรื่องการจัดทัศนคติประจำปี สถานที่พักผ่อนให้กับพนักงานและการจัดกิจกรรมกีฬา คนตรี งานสังสรรค์ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรเดียวกัน

1.4 ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร ควรปรับปรุงในเรื่องส่งเสริมให้ไปศึกษางานทั้งในและนอกประเทศ ควรจัดให้มีห้องสมุดทางวิชาการและแหล่งข่าวสารทั่วไป มีให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน ส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศเพื่อที่บุคลากรจะได้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำความรู้ความสามารถนั้นมาพัฒนาองค์กรต่อไป

1.5 ด้านอื่น ๆ ควรจัดแบ่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้เป็นสัดส่วนชัดเจน ติดตามงานที่ลูกน้องทำและให้คำแนะนำมากกว่าที่เป็นอยู่ พิจารณาความสามารถของพนักงานอย่าง เป็นธรรมในการทำงานซึ่งจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้สนใจวิจัยในครั้งต่อไปนี้ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทชัชคอนแทรก ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน เช่น ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

133

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทชั้นนำใน  
นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ให้ครอบคลุมทุกบริษัท เพื่อจะได้รับรู้  
การบริหารงานด้านสวัสดิการของบริษัทต่าง ๆ และหาวิธีการแก้ไขปัญหาคต่อไป