

แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน
รถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี
GUIDELINES FOR ALLOCATING WELFARE BENEFITS TO ENHANCE EMPLOYEE
SATISFACTION AT AN AUTO PARTS MANUFACTURING COMPANY
IN THE EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE

สุชาร์ตน์ สมยาทวี¹, เขมมา คินิมาน², ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา³
Sucharat Somyathawee¹, Khemmaya Kiniman², Paratchanun Charoenarpornwattana³

(Received: June 9, 2025 ; Revised: July 9, 2025 ; Accepted: July 23, 2025)

บทคัดย่อ

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการของพนักงาน 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาแนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) ในการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถาม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานจากแต่ละแผนก จำนวน 10 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและนันทนาการ ขณะที่ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัย ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย 2) ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานมีความแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ แผนก อายุ งาน ประเภทพนักงาน และประเภทสัญญาจ้าง ส่วนความต้องการในสวัสดิการของพนักงานที่เพศแตกต่างกันพบว่ามีความต้องการแตกต่างกัน 3) แนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของ

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Student, Master's degree in Human Resource Development, Faculty of Education, Burapha University.
e-mail: 63920093@go.buu.ac.th

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Instructor, Faculty of Education, Burapha University. e-mail: khemmaya.ki@buu.ac.th

³ อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Instructor, Faculty of Education, Burapha University. e-mail: paratchanun@go.buu.ac.th.

พนักงานประกอบด้วย การพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่โปร่งใส การสนับสนุนค่าเล่าเรียนและการอบรมพัฒนาทักษะ การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และการจัดให้มีมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ ความต้องการ สวัสดิการของพนักงาน

Abstract

This research aimed to 1) explore employee satisfaction and welfare benefit needs, 2) compare employee satisfaction and needs for welfare benefits based on personal factors. 3) investigate the guidelines for allocating welfare benefits to enhance employee satisfaction at an auto parts manufacturing company located in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Chonburi Province. The sample was 120 employees, and a mixed-methods research design was employed. The instruments were a questionnaire and in-depth interviews. The results showed that 1) the overall level of employee satisfaction with welfare benefits was moderate. Health and hygiene welfare, was the highest, followed by safety welfare, education welfare, economic welfare, and social and recreational welfare. Meanwhile, the overall level of welfare benefit needs was high. Economic welfare was the highest, followed by safety welfare, social and recreational welfare, education welfare, and health and hygiene welfare. 2) There were significant differences in employee satisfaction with welfare benefits based on gender, department, years of service, employee type, and type of employment contract. There were differences in employee needs for welfare benefits based on gender. 3) the guidelines for welfare provision to enhance employee satisfaction were developing a transparent compensation system, supporting educational expenses and skills training, providing health-related welfare benefits, organizing recreational activities to foster employee relationships, and implementing workplace safety measures.

Keywords: Employee Satisfaction, Employee Needs, Employee Welfare Benefits

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจและเทคโนโลยี “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

(นงคาร มามิดา, 2562) การบริหารจัดการบุคลากรจึงไม่ได้อยู่ที่การสรรหาและคัดเลือกเท่านั้น หากแต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนา การประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ “สวัสดิการ” กลายเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน ไม่เพียงช่วยลดความกังวลในเรื่องต่าง ๆ เช่น สุขภาพ การเงิน หรือภาระครอบครัว แต่ยังมีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานโดยตรง (สมศักดิ์ ทองสอน, 2560) การให้ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ เช่น การปรับเงินเดือนตามค่าครองชีพ การกำหนดโครงสร้างโบนัสที่เป็นธรรม หรือการสนับสนุนการศึกษา และการฝึกอบรมล้วนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวซึ่งในทางกลับกัน หากสวัสดิการที่จัดให้นั้นไม่ตอบโจทย์ความต้องการ หรือขาดความต่อเนื่อง อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจ ขาดแรงจูงใจ และนำไปสู่การลาออกของพนักงานที่มีศักยภาพ (พิไลวรรณ เสนิงค์ ณ อยุรยา และโกวิทย์ กังสนันท์, 2561) ซึ่งยิ่งสร้างภาระต้นทุนให้กับองค์กรในระยะยาว ทั้งในด้านการสรรหาใหม่ การฝึกอบรม และสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรซ้ำอีกครั้ง

ในบริบทของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีพนักงานมากกว่า 500 คน ประกอบด้วยทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานในสายการผลิตที่ต้องทำงานกับเครื่องจักรอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ รวมถึงสัมผัสสารเคมี และปฏิบัติงานเป็นกะอย่างต่อเนื่อง พบว่า พนักงานส่วนหนึ่งมีความกังวลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และความเครียดต่อสุขภาพระยะยาว นอกจากนี้ ระบบสวัสดิการบางประการ เช่น การเข้าถึงบริการสุขภาพ การสนับสนุนการศึกษาของบุตร หรือค่าครองชีพยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร อีกทั้งช่วงเวลาที่ผ่านมามีการปรับลดโบนัส และไม่มีการปรับขึ้นค่าตอบแทนตามอัตราค่าครองชีพ ทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคง และขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการในการทบทวนและปรับปรุงระบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

การศึกษา “แนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี” มุ่งเน้นการสำรวจความคิดเห็นและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบสวัสดิการในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งศึกษาแนวทางที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสวัสดิการขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 120 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคลของบริษัท ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567) ประกอบด้วยพนักงาน 5 แผนก ได้แก่ General Affairs (Account & Sales), Technical, Production Control, Quality Control และ Production โดยงานวิจัยนี้ใช้กลุ่มประชากรทั้งหมด (Total Population Sampling) เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานและสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการขององค์กรได้อย่างครอบคลุม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานจาก 5 แผนก แผนกละ 2 คน รวม 10 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ แผนก ตำแหน่งงาน อายุงาน ประเภทพนักงาน และประเภทสัญญาจ้าง

2. ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

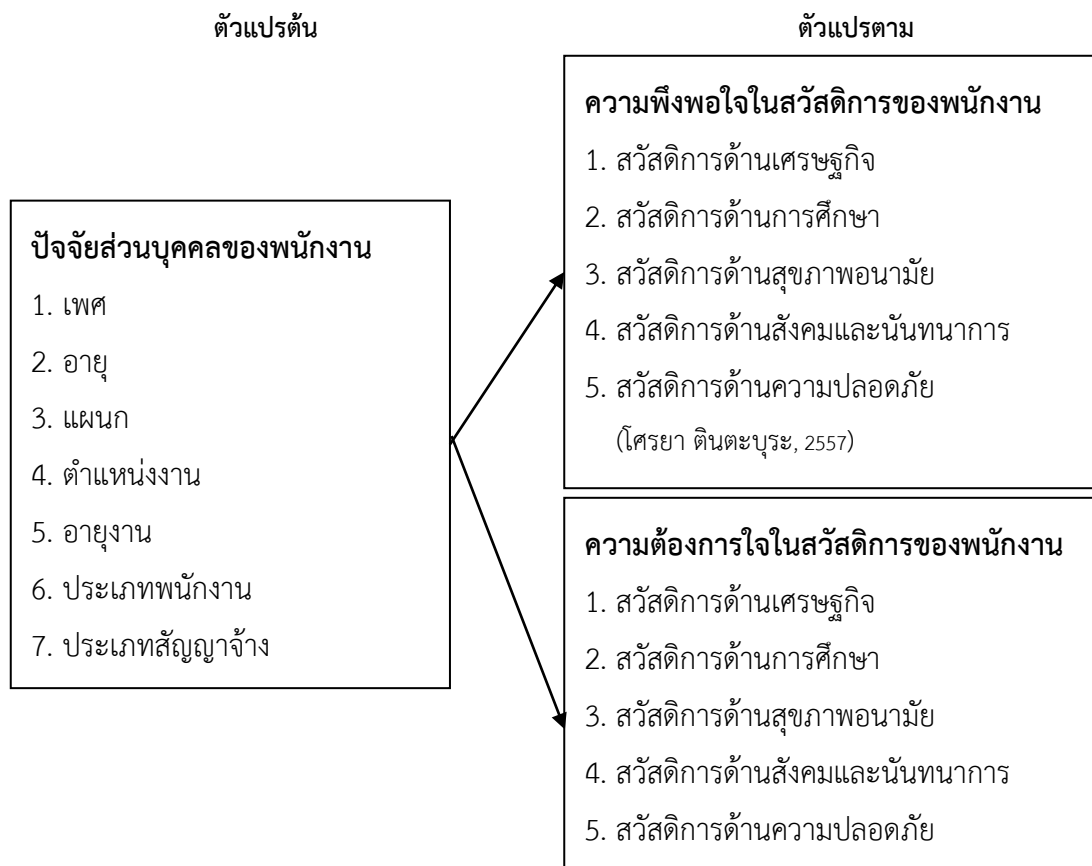
- 2.1 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย

- 2.2 ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย

3. ประเด็นความพึงพอใจและประเด็นความต้องการในสวัสดิการ นำมาวิเคราะห์เพื่อค้นหาแนวทางการจัดสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจและความต้องการในด้านสวัสดิการของพนักงาน รวมถึงแนวทางการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงานของ ไศรยา ดินตะบуре (2557) และแนวคิด การจัดสวัสดิการแรงงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรการวิจัย มีรายละเอียดดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลให้ความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงานแตกต่างกัน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ แผนก ตำแหน่งงาน อายุงาน ประเภทพนักงาน และประเภทสัญญาจ้าง รูปแบบคำถามเป็นแบบปลายปิด (Check List) เพื่อใช้ในการจัดจำแนกและ

เปรียบเทียบในเชิงสถิติ 2) การประเมินระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ โดยครอบคลุม 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ (1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (2) สวัสดิการด้านการศึกษา (3) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (4) สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และ (5) สวัสดิการด้านความปลอดภัย ลักษณะของคำถามในส่วนนี้ ใช้รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, 1932) และ 3) เป็นการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับระดับความต้องการในสวัสดิการแต่ละด้าน ซึ่งใช้หัวข้อเดียวกับข้อ 2) เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบระหว่างระดับความพึงพอใจที่ได้รับจริงกับระดับความต้องการที่พนักงานมีต่อสวัสดิการในแต่ละมิติ

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยมีคำถามหลักจำนวน 6 ข้อ และใช้เครื่องมือประกอบการเก็บข้อมูล ได้แก่ แนวคำถาม (Interview Guide) เครื่องบันทึกเสียง และแบบฟอร์มบันทึกข้อมูลภาคสนาม สำหรับแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ การรับรู้ของพนักงานต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ประสิทธิภาพของพนักงานในการใช้สวัสดิการในแต่ละประเภทความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการปัจจุบัน ความต้องการเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการในอนาคต ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดสรรสวัสดิการให้เกิดความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนผลกระทบของสวัสดิการที่มีต่อแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ผลการประเมิน พบว่า ค่า IOC ของทุกข้อมากกว่า 0.50 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.89 สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้ สำหรับแบบสัมภาษณ์เชิงลึก จัดทำแนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ผลการประเมิน พบว่า แนวคำถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในระดับดี จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

การรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 120 คน รวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มีนาคม - 31 พฤษภาคม พ.ศ.2567 โดยมีการประสานงาน และขออนุญาตจากบริษัทและหัวหน้าของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกก่อนการเก็บข้อมูล

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ กับพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานจากทั้ง 5 แผนกหลัก แผนกละ 2 คน รวมจำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้มีความหลากหลายของบทบาทและความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถสะท้อนความคิดเห็นในหลายมิติ ทั้งด้านโครงสร้างสวัสดิการ การใช้งานจริง และผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน กระบวนการสัมภาษณ์ดำเนินการโดยผู้วิจัย โดยใช้เครื่องบันทึกเสียง พร้อมทั้งมีการสัมภาษณ์ซ้ำในบางประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน น่าเชื่อถือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจและความต้องการในด้านสวัสดิการของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ แผนก ตำแหน่งงาน อายุงาน ประเภทพนักงาน และประเภทสัญญาจ้าง เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงานแต่ละกลุ่ม โดยเบื้องต้น วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวแปรที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ประเภทพนักงาน และประเภทสัญญาจ้าง และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่แบ่งออกเป็นหลายกลุ่ม ได้แก่ อายุ แผนก ตำแหน่งงาน และอายุงาน หากผลการวิเคราะห์พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เพิ่มเติม (Post Hoc analysis) โดยใช้วิธีของ Scheffé ซึ่งเหมาะสำหรับการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดไม่เท่ากัน

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งช่วยจัดการข้อมูลเชิงคุณภาพอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาเขียนเป็นคำบรรยายเชิงอธิบาย (Narrative description) เพื่อสะท้อนประสบการณ์และข้อเสนอของผู้ให้ข้อมูลได้อย่างครอบคลุม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98$, $sd. = 0.82$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี (n = 120)

สวัสดิการของพนักงาน	$\bar{x}$	sd.	ระดับ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.78	0.70	ปานกลาง
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.93	0.91	ปานกลาง
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.29	0.72	ปานกลาง
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	2.77	0.95	ปานกลาง
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	3.12	0.83	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.98	0.82	ปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, $sd. = 0.58$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี (n = 120)

สวัสดิการของพนักงาน	$\bar{x}$	sd.	ระดับ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.13	0.65	มาก
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.02	0.72	มาก
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	4.02	0.69	มาก
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	4.09	0.69	มาก
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	4.12	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.08	0.58	มาก

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี มีความแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ แผนก อายุงาน ประเภทพนักงาน และประเภทสัญญาจ้าง ขณะที่ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานที่เพศต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงาน
บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี

ความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท	ผลการทดสอบ
1. ความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามเพศ	มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ*
2. ความพึงพอใจในสวัสดิการจำแนกตามอายุ	ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการจำแนกตามแผนก	มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ*
4. ความพึงพอใจในสวัสดิการจำแนกตามตำแหน่งงาน	ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามอายุงาน	มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ*
6. ความพึงพอใจในสวัสดิการจำแนกตามประเภทพนักงาน	มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ*
7. ความพึงพอใจในสวัสดิการจำแนกตามประเภท สัญญาจ้างพนักงาน	มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ*
8. ความต้องการในสวัสดิการจำแนกตามเพศ	มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ*
9. ความต้องการในสวัสดิการจำแนกตามอายุ	ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
10. ความต้องการในสวัสดิการจำแนกตามแผนก	ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
11. ความต้องการในสวัสดิการจำแนกตามตำแหน่งงาน	ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
12. ความต้องการในสวัสดิการจำแนกตามอายุงาน	ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
13. ความต้องการในสวัสดิการจำแนกตามประเภทพนักงาน	ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
14. ความต้องการในสวัสดิการจำแนกตามประเภท สัญญาจ้างพนักงาน	ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่า มีปัจจัยสำคัญแบ่งเป็น 5 ประเด็น
หลัก มีรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดสรรสวัสดิการของพนักงาน

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	1.1 การพัฒนาและกำหนดระบบค่าตอบแทนที่มีความโปร่งใส รวมถึงโครงสร้างโบนัสที่ชัดเจนและเหมาะสม 1.2 การสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับพนักงาน เพื่อความมั่นคงทางการเงิน
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.1 การสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับพนักงานและบุตร 2.2 การจัดอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน
3. สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย	3.1 การจัดให้มีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมและบริการตรวจสุขภาพประจำปี 3.2 การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเข้าฟิตเนส เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดี
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	4.1 การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 4.2 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	5.1 การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมและการจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน 5.2 การมีนโยบายและแผนฉุกเฉินที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยที่สถานที่ทำงาน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน การขาดการสนับสนุนด้านการปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น อาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าการไม่เพียงพอต่อความต้องการ (Maslow, 1970) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow สนับสนุนว่า ความต้องการพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงทางการเงิน สุขภาพ และความปลอดภัย มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภักวรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) พบว่า ความต้องการสวัสดิการโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันตามปัจจัยส่วน

บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และแผนก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พชรพล ถนอมเกียรติกร (2564) พบว่าความต้องการสวัสดิการสำหรับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและความผูกพันในการทำงาน

2. ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะสวัสดิการที่ครอบคลุมและตรงตามความต้องการสามารถช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญอย่างยิ่งในภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนนี้ สวัสดิการที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการจ้างงานมีความสำคัญกับความเป็นอยู่และสุขภาพของพนักงาน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สุขภาพอนามัย และการพัฒนาทักษะ ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยา แง้วกระจำ และอัครวรรณ์ แสงวิภาค (2566) ที่พบว่า การรับรู้ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน

3. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ แผนก อายุงาน และประเภทพนักงาน ด้านเพศ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว เช่น ค่าเล่าเรียนบุตรและสิทธิการลาคลอดมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐพล ศิริไชย (2563) ที่ระบุว่า เพศหญิงมักเน้นสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในครอบครัว ขณะที่เพศชายมักคาดหวังสวัสดิการด้านรายได้ เช่น โบนัสและค่าตอบแทนพิเศษ ด้านแผนก พบว่า พนักงานแต่ละแผนกมีระดับการเข้าถึงสวัสดิการที่แตกต่างกัน ฝ่ายผลิตมักมีโอกาสน้อยในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การอบรมหรือกิจกรรมนันทนาการ จึงรับรู้ว่าการไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ขณะที่พนักงานสายสนับสนุนมีความพึงพอใจสูงกว่า เนื่องจากมีเวลาและโอกาสในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ด้านอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมาก มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับสวัสดิการระยะยาว เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและประกันสุขภาพครอบคลุม ในขณะที่พนักงานที่มีอายุงานน้อยจะเน้นสวัสดิการที่ให้ผลประโยชน์ในระยะสั้น เช่น ค่าครองชีพ และเบี้ยขยัน ด้านประเภทพนักงาน พบว่า พนักงานประจำมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการสูงกว่าพนักงานสัญญาจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากได้รับสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุม เช่น ประกันสุขภาพหรือกองทุนเกษียณอายุ

4. แนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ พบว่า การสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดชลบุรี สามารถพัฒนาได้ 5 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านเศรษฐกิจ พนักงานให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางการเงิน โดยเฉพาะในช่วงที่ค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้น องค์กรควรพัฒนาระบบค่าตอบแทนให้มีความโปร่งใส กำหนดโครงสร้างโบนัสอย่างชัดเจน และสนับสนุนค่าใช้จ่ายจำเป็น เช่น ค่าเดินทางและค่าครองชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจและลดภาระทางการเงิน อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับรายงานของ Boonchum (2025) ที่กล่าวถึงการจัดตั้ง Employee Welfare Fund (EWF) ในประเทศไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักประกันทางการเงินแก่พนักงานในกรณีว่างงานหรือเสียชีวิต โดยให้นายจ้างสมทบ 0.25% ของค่าจ้าง ถือเป็นแนวโน้มเชิงนโยบายที่เน้นการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่แรงงานอย่างยั่งยืน

4.2 ด้านการศึกษา องค์กรควรสนับสนุนค่าเล่าเรียนของพนักงานและบุตร ตลอดจนจัดอบรม หรือเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพ และเสถียรภาพในชีวิตการทำงาน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวโน้มสวัสดิการทางเลือก (Flexible Benefits) ในประเทศไทย ที่พบว่า องค์กรขนาดใหญ่จำนวนมากเปิดให้พนักงานเลือกสวัสดิการตามความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งด้านการศึกษา เช่น ทุนการศึกษา หรือคอร์สอบรมเฉพาะทาง เป็นหนึ่งในสิทธิยอดนิยมของแรงงานยุคใหม่

4.3 ด้านสุขภาพอนามัย องค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการด้านสุขภาพที่ครอบคลุม เช่น ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น ฟิตเนส กีฬา หรือเวิร์กช็อปด้านสุขภาพ เพื่อช่วยลดความกังวลและเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thanapop et al. (2021) ซึ่งศึกษากลุ่มแรงงานนอกระบบในภาคใต้ของไทย พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ ลักษณะงาน ความเสี่ยง และการเข้าถึงบริการระบบ แนวทาง หรือมาตรการที่มุ่งป้องกันอันตรายและดูแลสุขภาพของพนักงานในสถานที่ทำงาน (Occupational Health and Safety: OHS) มีความสัมพันธ์กับสถานะสุขภาพของพนักงาน โดยผู้ที่เข้าถึงบริการ OHS มีแนวโน้มสุขภาพดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

4.4 ด้านสังคมและนันทนาการ การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น งานเลี้ยง กีฬา หรือกิจกรรมสร้างทีม (Team building) อย่างสม่ำเสมอ จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี เพิ่มความสามัคคี และความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดสวัสดิการทางเลือก (Flexible benefits) ที่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกรับสิทธิด้านนันทนาการ เช่น กีฬา สปา หรือกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต ซึ่งมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

4.5 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน องค์กรควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่ได้มาตรฐาน จัดอบรมด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง และกำหนดนโยบายความปลอดภัยที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน ลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ และเสริมสร้างความพึงพอใจของพนักงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thanapop et al. (2021) ที่อธิบายว่า การสัมผัสความเสี่ยงในการทำงาน (Occupational hazards exposure) และการเข้าถึงบริการ OHS มีความสัมพันธ์กับสุขภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้ที่ขาดการเข้าถึงมีโอกาสเจ็บป่วย หรือได้รับผลกระทบด้านสุขภาพมากกว่า

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับหนึ่ง แต่มีความพึงพอใจในอันดับที่ 4 แสดงให้เห็นว่าพนักงานยังต้องการการปรับปรุงในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจ ดังนั้น บริษัทจึงควรดำเนินการดังนี้

1.1 ปรับปรุงเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน เพื่อช่วยลดภาระทางการเงิน และตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านการสนับสนุนที่อยู่อาศัย

1.2 ปรับปรุงค่าอาหารช่วงโอที โดยอาจมีตัวเลือกที่หลากหลายเพื่อเพิ่มความสะดวกสบายและตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ของพนักงานมากขึ้น เช่น ให้พนักงานเลือกเมนูอาหารได้เอง โดยการจัดทำบัตรอาหารที่สามารถใช้เลือกเมนูจากร้านอาหารที่หลากหลาย เพิ่มตัวเลือกอาหารสุขภาพ การจัดให้มีอาหารสำเร็จรูปที่สามารถเลือกทานได้ทันที หรือเพิ่มบริการจัดส่งอาหารในช่วงโอที เพื่อเพิ่มความสะดวกและตอบโจทย์การทำงานในช่วงเวลานั้น

1.3 ปรับปรุงเบี้ยขยันรายเดือน โดยให้ความสำคัญกับการให้เบี้ยขยันที่เหมาะสมกับผลงานของพนักงาน และเพิ่มความโปร่งใสในการมอบสวัสดิการประเภทนี้

2. จากผลการวิจัย พบว่า สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ได้รับความต้องการจากพนักงานในอันดับที่ 3 แต่ยังมีค่าความพึงพอใจอยู่ในอันดับที่ 5 จึงเป็นสิ่งที่บริษัทควรพิจารณา ดังนี้

2.1 กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ควรเลือกสถานที่ที่ตอบสนองความสนใจของพนักงาน และเพิ่มความหลากหลายในการเลือกกิจกรรม

2.2 งานเลี้ยงปีใหม่ ควรมีการจัดกิจกรรมที่สามารถสร้างความสนุกสนาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม

2.3 กีฬาสี ควรเพิ่มประเภทกีฬาและกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความร่วมมือและสนุกสนานในหมู่พนักงาน

3. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-2 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่แตกต่างจากพนักงานใหม่ ดังนั้น บริษัทควรพิจารณาสร้างโปรแกรมสวัสดิการที่ตอบสนอง

ความต้องการของพนักงานแต่ละกลุ่มให้เหมาะสม โดยเฉพาะพนักงานใหม่ที่มีอายุงาน 1-2 ปี เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและผูกพันกับองค์กรอย่างยั่งยืน เช่น การฝึกอบรมที่มีทักษะเฉพาะทางและโปรแกรมเสริมสร้างทักษะที่ช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวได้ดีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานแผนกต่างๆอย่างละเอียด เช่นในการวิจัยนี้พบว่า แผนก Quality Control มีความพึงพอใจในสวัสดิการน้อยกว่าแผนกอื่น ๆ ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือการสำรวจเชิงลึก เพื่อเข้าใจปัจจัย หรือปัญหาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในแผนกดังกล่าว และหาวิธีการปรับปรุงที่เหมาะสมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Boonchum, P. (2025). *Thailand: Implementation of the Employee Welfare Fund*. WTW. Retrieved from <https://www.wtwco.com/en-id/insights/2025/01/thailand-implementation-of-the-employee-welfare-fund>
- Jangkachang, K., & Sangwipak, A. (2023). Kānraprū kān sanapsanun chāk 'ongkōn lāe kānraprū banyākāt nai 'ongkōn thī mī 'itthi phon tō phon kān patibat ngān khōng phanakngān nai bōṛisat phalit chinsa won yān yon hāeng nung nai nikhom 'utsāhakam 'it thoēn sī bōt chāngwat Rayōng. [Perceived Organizational Support and Organizational Climate Influencing Employee Performance in an Automotive Parts Manufacturing Company in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province]. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(3), 1-16.
- กัลยา แจ้งกระจำง, และอัครวรรณ์ แสงวิภาค. (2566). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(3), 1-16.
- Likert, R. (1932). *A Technique for the Measurement of Attitudes*. New York: Columbia University.
- Mamed, N. (2019). *Khwaṁ phung phō chāi tō sawatdikaṁ khōng bukkhalakōn nai bōṛisat 'ē chī sī the khō no kala sō (prathet Thai) chamkat*. [Employee Satisfaction with Welfare in AGC Techno Glass (Thailand) Co., Ltd]. (Master's thesis, Ramkhamhaeng University).

- นงคาร มามิตา. (2562). *ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- Maslow, A. H. (1970). Synergy: Some Notes of Ruth Benedict 1. *American Anthropologist*, 72(2), 320-333.
- Saneewong Na Ayutthaya, P., & Kangsan, K. (2018). Kānpromœn samatthana kān patibat ngān khōng chāonāthi dān kāngœn kānkhlang khōng krom sawatdikañ læ khumkhroṅ rēngngān krasuāng rēngngān. [Performance Competency Evaluation of Financial Officers under the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour]. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 4(3), 179-190.
- พิไลวรรณ เสนิงค์ ณ อุษยา, และโกวิท กังสนันท์. (2561). การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินการคลังของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 4(3), 179-190.
- Sirichai, N. (2020). *Khwaṁ tæktāng dān khwaṁtōṅkān læ khwaṁphungphoṅchai nai sawatdikañ khōng phanakngān tām laksana sō won bukkhon nai 'ōngkōṅ phāk 'ēkkachon*. [Differences in Employee Welfare Needs and Satisfaction According to Personal Characteristics in Private Organizations]. (Master's Independent Study, Ramkhamhaeng University).
- ณัฐพล ศิริไชย. (2563). *ความแตกต่างด้านความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานตามลักษณะส่วนบุคคลในองค์กรภาคเอกชน*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- Suttiapheraphong, P. (2020). *Khwaṁtōṅkān sawatdikañ khōng phanakngān bōrisat 'e sō 'em fāmāsū ti khō lo chamkat*. [Employee Welfare Needs at S.M. Pharmaceutical Co., Ltd]. (Master's Independent Study, Ramkhamhaeng University).
- ภัควรินทร์ สุทธิพิระพงษ์. (2563). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- Thanapop, C., Thanapop, S., & Keam-Kan, S. (2021). Health status and occupational health and safety access among informal workers in the rural community, Southern Thailand. *Journal of Primary Care & Community Health*. <https://doi.org/10.1177/21501327211015884>.

- Thanomkietkorn, P. (2021). *Khwaṁsamphan rawāṅg khwāmtōṅkān sawatdikaṁ samrap khroṅpkhruā kap khunnaphāp chīwit kānthamngān : koṛānī suksā phanakngān boṛisat 'ēkkachon hæṅg nung. [The Relationship between Family Welfare Needs and Quality of Work Life: A Case Study of Employees in a Private Company].* (Master's thesis, Thammasat University).
- พชรพล ถนอมเกียรติกร. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการสำหรับครอบครัวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- Thongsorn, S. (2017). *khwaṁsamphan rawāṅg khwām phung phoṅ chāi tō 'ākān chatkān sawatdikaṁ kap radap khwām phuṅphan khōṅ phanakngān radap patibatkān boṛisat sam mi tho 'æ na se 'o tō phat chāmkat. [Relationship between Satisfaction with Welfare Management and Organizational Commitment Among Operational-level Employees in Summit Ansei Autoparts Co., Ltd].* (Master's thesis, Burapha University).
- สมศักดิ์ ทองสอน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดการสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนด์ เซ ออโตพาร์ท จำกัด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Tintabura, S. (2014). *Kānchat sawatdikaṁ rūpbæp mai khōṅ phanakngān nai faī phalit witsawakoṅ thang radap patibatkān læ phuṅphan ra dap ton nai khēt nikhom 'utsahakam læm chabang. [New Model of Welfare Management for Production Line Engineers and Junior Managers in Laem Chabang Industrial Estate]. Burapha Journal of Business Management Review, 9(2), 127-142.*
- ไศรยา ดินตะบะ. (2557). *การจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 9(2), 127-142.*