

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท เจเทค โตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท เจเทค โตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 332 คน สามารถสรุปผลการศึกษาค้างนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงาน บริษัท เจเทค โตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 332 คน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระค้างนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามชนิดที่มีโครงสร้าง (Structured Questionnaires) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนค้างนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานจะใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ จะใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ค้างนี้

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20 - 35 ปี และมีสถานภาพโสด นอกจากนี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี ตามลำดับ

จากการประเมินระดับความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยรวมในด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงความปลอดภัย และด้านนันทนาการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษา และด้านสุขภาพมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการทุกด้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า เพศชายมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการทุกด้านมากกว่าเพศหญิง

พนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 - 35 ปี มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการทุกด้าน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 36 - 47 ปี และกลุ่มอายุ 48 - 55 ปี

พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในสวัสดิการทุกด้านมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในสวัสดิการทุกด้าน มากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการทุกด้านมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี

5.2 การอภิปรายผลการค้นคว้าอิสระ

ในส่วนนี้ผู้ศึกษาได้นำผลจากการทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายเพื่อให้เกิดความเข้าใจในผลการศึกษาค้นคว้า โดยใช้นิยามของคำว่า “ความพึงพอใจ” เป็นแนวทางในการอภิปราย ซึ่ง Oliver (อ้างถึงใน ชานิสญา ศากยวงศ์, 2554 : 12) และ (Good .1973 : 320) ได้ให้นิยามที่มีความสอดคล้องกันสรุปได้ว่า “ความพึงพอใจ” หมายถึง ภาวะการแสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกที่เกิดจากการประเมิน สิ่งที่ได้รับว่าตรงกับสิ่งที่คาดหวัง หรือดีเกินกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งจากนิยามดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการอภิปรายผลร่วมกับแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร ดังนี้

1. เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการทุกด้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า เพศชายมีความพึง

พอใจต่อสวัสดิการทุกด้านมากกว่าเพศหญิง

ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ความเป็นเพศชาย และความเป็นเพศหญิงนั้น เป็นปัจจัยที่กำหนดคุณลักษณะที่แตกต่างกันของบุคคลทั้งสองเพศในหลายด้าน โดยมีปัจจัยสาเหตุทั้งภายในและภายนอก ในส่วนของปัจจัยภายในนั้น กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้กล่าวว่า สมอของเด็กหญิงและเด็กชายจะมีการพัฒนาการที่แตกต่างกันเมื่อพวกเขาเจริญวัยขึ้น ซึ่งการที่แต่ละเพศมีโครงสร้างของสมองแตกต่างกันนี้เอง ทำให้เพศชายและเพศหญิงมีทักษะความสามารถ ความนึกคิด และ บุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไป เช่น ผู้ชาย มีความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทิศทาง ระยะทาง ขนาดรูปร่าง และตำแหน่งมากกว่า ส่วนผู้หญิงจะมองเห็นภาพในมุมมองที่กว้างกว่า สามารถจดจำและเก็บรายละเอียดของภาพได้ดีกว่า จึงสังเกตเห็นความเปลี่ยนแปลงเล็กๆ น้อยๆ ได้ดีกว่าผู้ชาย ผู้หญิงทำให้ผู้หญิงเป็นคนช่างคิด จนอาจกลายเป็นคิดมาก หรือวิตกกังวล (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2558 : ออนไลน์)

สำหรับปัจจัยภายนอกนั้น สำนักงานส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรมได้เป็นตัวกำหนด และคาดหวังในบทบาทของเพศชาย และเพศหญิงในสังคม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ดำเนินผ่านทางสถาบันต่างๆ ของสังคมได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสื่อต่างๆ ซึ่งสถาบันเหล่านี้ถือเป็นเป้า ที่หล่อหลอมความเป็นชาย และเพศหญิงที่สังคมคาดหวัง โดยที่ผู้ชายมักได้รับการปลูกฝังให้มีลักษณะความเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้หญิงมักจะถูกปลูกฝังให้รักสวยรักงาม เป็นแม่บ้านแม่เรือน อย่างไรก็ตามในยุคปัจจุบัน บทบาทของผู้หญิงได้เปลี่ยนแปลงไป โดยค่านิยมที่พยายามให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย ทำให้สังคมมีคาดหวังให้ผู้หญิงต้องสามารถยืนหยัดเท่าเทียมผู้ชายได้ ดังนั้นผู้หญิงจึงได้มีการพัฒนาทั้งในด้านการศึกษา และอื่นๆ โดยมุ่งหวังที่จะสามารถพึ่งตนเอง และเป็นผู้นำของครอบครัวได้โดยไม่ต้องพึ่งพาเพศชายเช่นในอดีต (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว : ออนไลน์, 2558) [vhttp://www.owf.go.th/km/site/index.php?page=knowledge&id=14&groupid=12](http://www.owf.go.th/km/site/index.php?page=knowledge&id=14&groupid=12)

การที่ความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทของเพศหญิงได้เปลี่ยนแปลงไป โดยมองว่าผู้หญิงสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และสามารถเป็นผู้นำครอบครัวได้ ทำให้ผู้หญิงในปัจจุบัน มีความมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต และอาจทำให้มีความคาดหวังต่อผลตอบแทนและสวัสดิการจากองค์กรสูง ยิ่งไปกว่านี้การที่เพศหญิงเป็นเพศที่คิดมาก มีความละเอียดกว่าเพศชาย ดังนั้นเมื่อสวัสดิการจากบริษัทไม่สอดคล้องกับความคาดหวังเท่าที่ควร จึงมีความพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทน้อยกว่าเพศชาย (ชिरดา สุวัณณะศรี อ้างถึงใน Novabiss : Online, 2558) ซึ่งผลการศึกษารั้วนี้มีความสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ **พินิจ เพชรสน (2550)** ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัด

ราชบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ พบว่า พนักงานที่มี เพศที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ พนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 - 35 ปี (Gen Y) มีความพึงพอใจในสวัสดิการทุกด้านมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 36 - 47 ปี (Gen X) และกลุ่มอายุ 48 - 55 ปี (Baby Boom)

ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บุคคลที่อยู่ในช่วงอายุที่แตกต่างกัน จะเกิดและเติบโตขึ้นในสภาพการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงถูกหล่อหลอมให้มีบุคลิก ลักษณะ และทัศนคติ ที่แตกต่างกันออกไป โดยที่กลุ่ม Baby boomer (กลุ่มอายุ 48 - 55 ปี ในการศึกษาครั้งนี้) เป็น เป็นกลุ่มคนที่มีลักษณะเด่นร่วมกัน คือ มีทัศนคติในเชิงอนุรักษ์นิยมกึ่งสมัยใหม่ ก่อนข้างยึดมั่นในกฎเกณฑ์ กติกา มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง เชื่อในประสบการณ์ของตนเอง รักครอบครัวมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว และเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลทางความคิด (สมพร อ่างถึงใน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554 : ออนไลน์)

Generation X เป็นกลุ่มที่มีลักษณะเด่นร่วมกันคือ (กลุ่มที่มีอายุ 36 - 47 ปี) ต้องการความคุ้มค่าในการทำงาน ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำได้จริง มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีจริยธรรมในการทำงาน ต้องการความก้าวหน้า (สมพร อ่างถึงใน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554 : ออนไลน์)

Generation Y มีลักษณะเด่นร่วมกันคือ (กลุ่มที่มีอายุ 20 - 35 ปี) คนใน Generation Y คู่แข่งกับเทคโนโลยี ต้องการลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย ยึดหลักความสบายใจในการทำงานสำคัญกว่ารายได้หรือตำแหน่งงาน (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550: 22 - 26)

จากลักษณะของคนทั้ง 3 ช่วงอายุจะพบว่า กลุ่ม Baby Boom เป็นกลุ่มที่มีอายุมากที่สุดมีประสบการณ์ และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สำหรับ Generation X มีลักษณะเด่นคือ ต้องการความคุ้มค่าในการทำงาน และ ต้องการความก้าวหน้า ดังนั้นทั้งสองกลุ่มดังกล่าวจึงอาจมีความคาดหวังต่อสวัสดิการที่จะได้รับจากบริษัทในระดับสูง ซึ่งถ้าหากสวัสดิการที่ได้รับยังไม่สอดคล้องกับระดับความคาดหวัง จึงอาจทำให้พนักงานทั้งสองช่วงอายุ มีความพึงพอใจน้อยกว่า พนักงานในกลุ่ม Generation Y ซึ่งมีอายุน้อยที่สุด และเป็นคนสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย รวมถึงเน้นความสบายใจในการทำงานมากกว่า ผลตอบแทน หรือสวัสดิการที่ได้รับ

นอกจากนี้ปัจจัยด้านอายุ อาจสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ภาระทางด้านครอบครัวที่เพิ่มขึ้นจากการสมรส การมีจำนวนบุตรเพิ่มขึ้น เป็นต้น ส่งผลให้พนักงานที่มีอายุมากกว่าอาจมีความคาดหวังที่จะได้สวัสดิการที่ดีขึ้นจากบริษัทฯ นอกจากนี้ในกลุ่ม Baby Boom ก็อาจมีปัญหาด้าน

สุขภาพมากกว่ากลุ่ม Gen X และ Gen Y สวัสดิการที่ได้รับจึงอาจไม่พอเพียง และ ทำให้กลุ่ม Baby Boom มีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่ม Gen X และ Gen Y เป็นต้น

ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของสลักจิต ภูประกร (2555) ซึ่งทำ ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ โดยรวมในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพ โดยรวมในระดับมาก และพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยรวมแตกต่างกัน

3. สถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในทุกด้านมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส และ สถานภาพหม้าย / หย่าร้าง

ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด อาจมีภาระทางการเงิน และ ความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อยกว่าพนักงานที่มีครอบครัว และ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง ดั้งการศึกษาของ รองศาสตราจารย์ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุขของคนทำงานที่มีสถานภาพหลากหลายในสังคมไทย โดยใช้ข้อมูลitudinal ที่ 2 พ.ศ. 2556 ของโครงการ “จับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2554 - 2557” ดำเนินงานโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประชากรตัวอย่าง คือคนทำงานอายุระหว่าง 18 - 69 ปี จำนวน 7,529 ราย ที่กำลังงานในภาครัฐ และภาคเอกชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการศึกษาแสดงว่า คนโสดมีความพึงพอใจต่อชีวิตในมิติด้านการเงิน และด้านการทำงานสูงกว่าคนที่แต่งงานแล้ว หรือคนที่หย่าร้าง (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2558: ออนไลน์)

จากการที่คนโสดมีภาระทางการเงิน และ ความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อยกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว หรือหย่าร้าง ทำให้คนโสดมีความพึงพอใจต่อสถานะการเงินของตนเอง และมีความคาดหวังจากสวัสดิการที่จะได้รับจากบริษัทน้อยกว่า ในขณะที่พนักงานที่สมรสแล้ว หรือ หม้าย / หย่าร้าง อาจมีความจำเป็นที่ต้องได้รับสวัสดิการจากบริษัท จึงมีความคาดหวังต่อการได้รับสวัสดิการจากบริษัทสูงกว่ากลุ่มที่เป็นคนโสด ดังนั้นการได้รับสวัสดิการจากบริษัทในระดับหนึ่ง ซึ่งอาจจะยังไม่สอดคล้องกับระดับความคาดหวังที่ตั้งไว้จึงอาจมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบริษัทต่ำกว่า กลุ่มคนโสดที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาสวัสดิการของบริษัทมากนัก ซึ่งผลการศึกษา ดังกล่าวสอดคล้องกับ **วรรณพร ภูยาธร (2549)** ศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการพนักงานของพนักงาน บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า สถานภาพที่ต่างกันระดับความพึงพอใจในการจัด สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในสวัสดิการทุกด้าน มากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และ ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

ซึ่งสามารถอธิบายได้ การศึกษา เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลเจริญเติบโตและมีความเจริญงอกงามทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาจนเป็นสมาชิกของสังคมที่มีคุณธรรมสูง (Bruce, 2011 : 12) กล่าวไว้ว่า โดยเฉพาะในสังคมไทยที่การแข่งขันในการประกอบธุรกิจ และการประกอบอาชีพมีความรุนแรงขึ้น ดังนั้นคนรุ่นใหม่จำนวนมากจึงได้ให้ความสำคัญกับการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้จาก การที่มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพบัณฑิต ในมหาวิทยาลัยจำนวนมากในประเทศไทย เนื่องจากคนจำนวนหนึ่งมีทัศนคติที่ว่า การศึกษาเป็นใบเบิกทางไปสู่อาชีพการงานและชีวิตที่ดี (เมธี ศาสตณัฏสาร, 2550: 14)

อย่างไรก็ตามการศึกษาก็ถือว่าเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งในการพัฒนาตนเอง พนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูง ต้องมีการลงทุนในการศึกษาเป็นจำนวนมาก จึงอาจมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากการลงทุนดังกล่าวสูงด้วย โดยอาจคาดหวังที่จะได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคง มีผลประโยชน์ และสวัสดิการที่ดี ในขณะที่ผู้ที่มีการศึกษาต่ำอาจมีความคาดหวังในระดับต่ำกว่า ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัท ซึ่งมีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งได้รับสวัสดิการจากบริษัท ใกล้เคียงกับพนักงานที่มีการศึกษาที่สูง ดังนั้นจึงมีความพึงพอใจสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งมีความสอดคล้องกับ **จิตภา ทรัพย์มากอุดม (2548)** ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามโอชิน จำกัด มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการทุกด้านมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี

ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า โดยทั่วไปพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่ามักจะคาดหวังว่า จะได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า สุริดา เฉียงตะวัน (2550 : 27) อย่างไรก็ตามในบริษัทถึงแม้ว่าบุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจะได้รับสิทธิตามข้อกำหนดและสวัสดิการต่างกัน แต่สวัสดิการของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า อาจเห็นว่าตนเองมีสวัสดิการที่ใกล้เคียงกับพนักงานที่ทำงานมานานกว่า จึงมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบริษัทสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า

นอกจากนี้ ระยะเวลาการทำงานอาจมีส่วนสัมพันธ์กับอายุ ซึ่งกลุ่มคนที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าอาจจะมีอายุน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานนานกว่า ได้อภิปรายแล้วว่า คนที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทมากกว่ากลุ่มคนที่มีอายุมาก โดยได้อภิปรายผลไว้ในหัวข้อที่ 2

ผลการศึกษาค้างนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พินิจ เพชรสน (2550) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะการค้นคว้าอิสระจากประเด็นที่ค้นพบ

จากผลการศึกษาข้างต้นผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ในการจัดสวัสดิการเพื่อให้พนักงานของบริษัท เจเทคโตะ (ไทยแลนด์) จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการเพิ่มขึ้นดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ถึงแม้ในภาพรวมพนักงานจะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของบริษัทฯ ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาสวัสดิการที่ได้รับเป็นรายข้อจะพบว่า ถึงแม้พนักงานจะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน (Non - financial welfare) เช่น การแจกชุดทำงานให้พนักงาน การจัดรถรับ - ส่ง ให้พนักงานและ หอพักบริษัทฯ ในระดับมาก แต่พนักงานกลับมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่จัดสรรให้ในรูปของตัวเงิน (Financial welfare) เช่น โบนัสประจำปี เงินพิเศษในช่วงเทศกาลสงกรานต์ ปรับเงินขึ้นประจำปี ค่าอาหารช่วง O.T. ค่าอาหารกลางวัน ค่าทำงานกลางวัน เบี้ยขยันรายเดือน เบี้ยขยันรายปี ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นบริษัทฯ ควรมีการพิจารณาถึงความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการปรับปรุงสวัสดิการที่อยู่ในรูปของตัวเงินให้มีความเหมาะสมกับระดับค่าครองชีพ หรือสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของบริษัทฯ เพิ่มมากขึ้น

2. สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย เช่นเดียวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ถึงแม้ในภาพรวมพนักงานจะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาสวัสดิการที่ได้รับเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากต่อสวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานเสียชีวิต เพียงข้อเดียวเท่านั้น นอกเหนือจากนี้ได้แก่ การจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินช่วยเหลือกรณีเกษียณอายุ 55 ปี ดังนั้นบริษัทฯ ควรมีการพิจารณาถึงความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการปรับปรุงสวัสดิการดังกล่าว โดยอาจเพิ่มเงื่อนไขพิเศษ ที่แตกต่างจากบริษัทอื่นๆ เช่น สักส่วนการสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยทาง

บริษัท อาจเพิ่มเงินสมทบในสัดส่วนของบริษัทเพิ่มขึ้นเป็นต้น ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานที่บริษัทพิจารณาถึงความเป็นไปได้ และความเหมาะสม และประโยชน์ที่จะได้รับทั้งฝ่ายลูกจ้างและบริษัทฯ เอง

3. สวัสดิการด้านการนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการนันทนาการของบริษัทฯ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสวัสดิการที่ได้รับเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของพนักงานโดยตรงได้แก่ การจัดงาน Lotto แจกของรางวัลให้พนักงาน การจัดงานเลี้ยงวันเกิดและมอบของขวัญให้พนักงานในเดือนเกิด และการจัดงานวันปีใหม่ เป็นต้น ในระดับมาก ในขณะที่พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับสาธารณประโยชน์ หรือกิจกรรมการกุศล เช่นการจัดงานวันเด็กตามโรงเรียนบริเวณรอบบริษัทฯ การจัดงานสงกรานต์ภายในบริษัทฯ การจัดงานวันเด็ก การจัดงานทำบุญต่างๆ ภายในบริษัทฯ และ การจัดงานหล่อเทียนและถวายเทียนพรรษาในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นบริษัทอาจทำการสำรวจความต้องการในการจัดกิจกรรมนันทนาการของพนักงาน โดยอาจตัดกิจกรรมที่พนักงานไม่ให้ความสนใจออกไป และมุ่งจัดกิจกรรมที่สนองต่อความต้องการของพนักงานให้ดีที่สุด

ในส่วนหัวข้อ การจัดให้มีโต๊ะเทเบิลเทนนิส พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางนั้น ควรเพิ่มอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับจำนวนของพนักงาน หรือเพิ่มประเภทกีฬาชนิดอื่นๆ และสถานที่สำหรับออกกำลังกาย รวมถึงจำนวนของอุปกรณ์เล่นกีฬา เช่น ฟุตบอล บาสเกตบอล หมากรูก ให้พนักงานระหว่างเวลาพัก หรือ เวลาเลิกงาน เพื่อผ่อนคลายความเครียดและเหนื่อยล้าจากการทำงาน

4. สวัสดิการด้านการศึกษา ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษาของบริษัทฯ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับทุกข้อในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสวัสดิการทางด้านการศึกษาดังนี้

- ในด้านการฝึกอบรม บริษัทควรมีการทำการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน เพื่อให้ทราบความต้องการฝึกอบรมที่แท้จริง เป็นประโยชน์ แล้วจึงจัดหัวข้อในการฝึกอบรมให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน โดยจัดให้มีวิทยากรที่มีชื่อเสียง มีความน่าสนใจ มีการส่งพนักงานไปอบรมนอกสถานที่เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศบ้าง และ เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการฝึกอบรม

- การจัดบอร์ด นิทรรศการ และวารสาร บริษัทฯ ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ และเป็นมืออาชีพที่สามารถจัดบอร์ด / นิทรรศการ ได้อย่างมีความน่าสนใจ หรืออาจส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานมีการจัดการประกวด บอร์ด / นิทรรศการ เพื่อให้เกิดความตื่นตัว และเห็นความสำคัญของการเผยแพร่ข่าวสารและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ผ่านสื่อดังกล่าว

- การส่งพนักงานเพื่อไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและนอกประเทศ บริษัทฯ ควรมีการจัดสวัสดิการดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและนอกประเทศ ตามความเหมาะสมโดยเท่าเทียมกัน

- ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน บริษัทฯ ควรมีการส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน ทั้งนี้โดยอาจกำหนดเงื่อนไขที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย เช่น พนักงานที่ลาศึกษาต่อต้องกลับมาทำงานที่บริษัทฯ เป็นระยะเวลา ตามที่ตกลงกันไว้ หรืออาจไม่ได้รับเงินโบนัส หรือ สวัสดิการบางอย่างในช่วงเวลาดังกล่าว

5. สวัสดิการด้านสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพของบริษัทฯ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากต่อสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลพนักงานและครอบครัวเพียงรูปแบบเดียว แต่พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อสวัสดิการในรายข้อที่เหลือทั้งหมด ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสวัสดิการด้านสุขภาพของบริษัทฯ ดังนี้

- บริษัทควรมีการสำรวจความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการทางสุขภาพที่แท้จริงของพนักงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่างๆ และนำมาใช้ในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพที่ตรงความต้องการของพนักงานได้

- บริการตรวจสุขภาพประจำปี บริษัทฯ ควรมีการจัดสถานที่สะดวกสบาย และมีบุคลากรที่เป็นมืออาชีพมาให้บริการในการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับชั้นได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี และควรจัดโปรแกรมการตรวจสุขภาพที่มีความเหมาะสมกับพนักงานในแต่ละช่วงอายุ

- การจัดให้มีห้องพยาบาล บริษัทฯ ควรจัดให้ห้องพยาบาลให้มีสถานที่กว้างขวาง มีอุปกรณ์ และยาที่ใช้ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างครบถ้วน และควรมีแพทย์หรือพยาบาลประจำอยู่ตลอดเวลา

- การจัดให้มีการรับบริจาคโลหิตภายในบริษัทฯ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับทราบถึงกิจกรรมดังกล่าวอย่างทั่วถึง และควรจัดสถานที่ และบุคลากรที่จะให้บริการรับบริจาคโลหิตให้มีความพร้อม นอกจากนี้ควรมีการยกย่องชื่นชมพนักงานที่ได้มาบริจาคโลหิตให้สมาชิกอื่นๆ ในองค์กรได้รับทราบ

- การจัดให้มีเดือนสุขภาพเป็นประจำทุกปี บริษัทฯ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับทราบถึงกิจกรรมดังกล่าวอย่างทั่วถึง ควรมีการติดตาม และประเมินผลของการจัดกิจกรรมดังกล่าวเพื่อนำผลมาปรับปรุงการกิจกรรมให้ดีขึ้น

6. เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการมากขึ้น บริษัทฯ อาจมีการนำสวัสดิการแบบ Flexible Benefit คือ การออกแบบสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของพนักงานมาใช้ โดย

เปลี่ยนรูปแบบจาก One Size Fit All เป็น Many Size Fit Many Need ซึ่งจะช่วยรักษาและดึงดูดพนักงานที่มีความแตกต่างกันเนื่องจากการมีช่วงอายุที่ต่างกัน ให้เกิดความพึงพอใจ และมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันบริษัทฯ มีคนถึง 3 Generation คือ Gen - Y Gen - X และ Baby Boomer ทำงานอยู่ร่วมกันในองค์กร ทั้งนี้สวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible - Benefits) เป็นสวัสดิการที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการ(ที่ไม่ใช่สวัสดิการหลัก) ที่ตรงกับความต้องการของตน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีความแตกต่างกันเกิดความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่เลือกเอง มากกว่าสวัสดิการที่บริษัทจัดสรรให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นจึงเป็นทางเลือกที่บริษัทฯ สามารถนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่พนักงานและองค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และครอบคลุมมากขึ้น รวมถึงทราบความต้องการด้านสวัสดิการที่แท้จริงของพนักงาน
2. ในการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานอาจมีปัญหาในการตอบคำถาม ซึ่งอาจได้คำตอบที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากกลัวว่าคำตอบเหล่านี้จะมีผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ดังนั้นจึงควรหาทางป้องกันหรือสร้างความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างถึงความจริงที่แท้จริง เพื่อให้ได้ผลที่ถูกต้องใกล้เคียงความเป็นจริงที่สุด