



บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านวันหยุด ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อสวัสดิการบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) โดยเปรียบเทียบตามลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการแตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการแตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการแตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่อาคารเบทาโกรทาวเวอร์ จำนวนประชากรทั้งหมด 900 คน โดยไม่นับรวมพนักงานประเภทชั่วคราว (รายเดือน) จำนวน 67 คน เนื่องจากได้รับสวัสดิการไม่เหมือนกับพนักงานประจำ (ส่วนงานบริหารทรัพยากรมนุษย์, พฤศจิกายน 2552) โดยกลุ่มตัวอย่างคำนวณหาขนาดจากขนาดประชากร เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการกระจายข้อมูลและครอบคลุมกลุ่มประชากรมากที่สุด โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับ

ความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน ซึ่งจัดแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามระดับงาน โดยในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ PC 7-9 จำนวน 172 คน ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ PC 10-12 จำนวน 80 คน และปฏิบัติงานอยู่ในระดับ PC 13-15 จำนวน 25 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 ชุด และได้กลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 277 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อมุ่งวัดความคิดเห็นต่อสวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยได้ครอบคลุมสวัสดิการด้านต่างๆ 5 ด้านของทางบริษัท ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านวันหยุด ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ เป็นตัวแปรตาม และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข เมื่อผู้วิจัยได้ปรับปรุงและแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้แนะนำแล้ว จึงได้สร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ซึ่งครอบคลุมสวัสดิการด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย จำนวน 7 ข้อ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย จำนวน 6 ข้อ ด้านวันหยุด จำนวน 6 ข้อ ด้านการศึกษา จำนวน 7 ข้อ และด้านเศรษฐกิจ จำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Five-point rating scale) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 32 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย ทำหนังสือถึงผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแจ้งรายละเอียดให้ตัวแทนเข้าใจ และรับแบบสอบถามจากตัวแทนกลับคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบคัดเลือกไว้เฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้นเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับงาน ด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านวันลาหยุด ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับงาน โดยใช้สถิติ t-test กับตัวแปรเพศ และใช้สถิติ F-test กับตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา และระดับงาน ซึ่งถ้าพบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง สวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านวันลาหยุด และด้านเศรษฐกิจ และการทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จำนวน 277 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.70 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุ 30 ปี ถึง 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.40 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.40 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับงานอยู่ที่ระดับ PC 7-9 คิดเป็นร้อยละ 62.10

5.1.2 ความคิดเห็นต่อสวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการทั้ง 5 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในส่วนของสวัสดิการด้านวันลาหยุดอยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.48$) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.47$) ด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 3.27$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการศึกษา ($\bar{X} = 2.88$)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านวันหยุด ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับงาน สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่เป็นเพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) ซึ่งพนักงานที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เช่นกัน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานทุกช่วงอายุ มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพนักงานที่มีช่วงอายุ 30 ปี ถึง 40 ปีมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการ โดยรวม ($\bar{X} = 3.44$) มากที่สุด รองลงมาได้แก่พนักงานที่มีช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น โดยรวม ($\bar{X} = 3.42$) และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการ โดยรวม ($\bar{X} = 3.32$) น้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานทุกช่วงระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการ โดยรวม ($\bar{X} = 3.49$) มากที่สุด รองลงมาได้แก่พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น โดยรวม ($\bar{X} = 3.37$) และพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการ โดยรวม ($\bar{X} = 3.20$) น้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับงาน พบว่า พนักงานทุกช่วงระดับงาน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยมีพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ PC 13-15 มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการ โดยรวม ($\bar{X} = 3.59$) มากที่สุด รองลงมาได้แก่พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ PC 10-12 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น โดยรวม ($\bar{X} = 3.47$) และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ PC 7-9 มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการ โดยรวม ($\bar{X} = 3.33$) น้อยที่สุด

5.1.4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1.4.1 เมื่อทดสอบสมมติฐานตัวแปรด้านเพศ ไม่พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน

5.1.4.2 เมื่อทดสอบสมมติฐานตัวแปรด้านอายุ ไม่พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ระหว่างช่วงอายุโดยรวม และเมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.1.4.3 เมื่อทดสอบสมมติฐานตัวแปรด้านระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ระหว่างระดับการศึกษา และเมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านวันลาหยุด มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.1.4.4 เมื่อทดสอบสมมติฐานตัวแปรด้านระดับงาน พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ระหว่างระดับงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 และเมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านวันลาหยุดและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการทั้ง 5 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในส่วนของสวัสดิการด้านวันลาหยุดอยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย และด้านการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงฤดี เวโรจน์วณิช (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสวัสดิการพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุดถึงปานกลาง

5.2.2 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านวันลาหยุดสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการให้ค่าตอบแทนกับพนักงานในช่วงการลาของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นกรณีลา กิจ ลาป่วย หรือการลาเพื่อไปประกอบพิธีทางศาสนาของบุคลากร โดยหากดูในรายชื่อแล้วจะพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในด้านวันหยุดตามประเพณีตามที่กฎหมาย

สะสมได้ในอดีตไป ซึ่งสวัสดิการในด้านนี้ทางบริษัทอาจเห็นว่าไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน หรืออาจมีผลกระทบแต่น้อย และการลาของพนักงานก็เป็นการลาที่เกิดขึ้นด้วยความจำเป็นของตัวพนักงาน และเป็นไปตามกฎระเบียบที่ทางบริษัทกำหนดเอาไว้

5.2.3 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านการศึกษาต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและศักยภาพให้กับตนเอง เนื่องจากได้สังเกตเห็นว่าการเพิ่มขีดความสามารถในกับตัวเองนั้นจะเป็นผลดีและเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรอีกด้วย โดยหากดูในรายชื่อแล้วจะพบว่าพนักงานไม่ได้รับโอกาสด้านการศึกษาดูงานในต่างประเทศสูงสุด รองลงมาคือด้านทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพของพนักงานได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ เสือโต (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการโดยรวมด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสันตนาการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

5.2.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.2.4.1 ไม่พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ในตัวแปรเพศ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดสวัสดิการของทางบริษัทนั้นพนักงานส่วนใหญ่คิดว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของทางหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร นอกเหนือจากเงินค่าตอบแทนหรือเงินเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ เสือโต (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.4.2 พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ทั้งในตัวแปรอายุ ตัวแปรระดับการศึกษา และตัวแปรระดับงาน ในสวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านวันลาหยุด และด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่ตนเองได้รับแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

มั่นคงและความปลอดภัย ด้านวันลาหยุด และด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่ตนเองได้รับแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ เตือโต (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า(ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า(ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1 ด้านสุขภาพอนามัย ควรมีการปรับปรุงในเรื่องเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานถึงแก่กรรมให้มีความเหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน และขั้นตอนการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลกับกองทุนประกันสังคม องค์กรควรมีการหารือกับทางสำนักงานประกันสังคมเพื่อปรับปรุงขั้นตอนในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

5.3.2 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ควรมีการปรับปรุงในเรื่องการเกษียณอายุงานก่อนกำหนด การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการให้ความช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรรู้สึกได้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน ไม่รู้สึกเป็นกังวลในระหว่างการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงานเช่นกัน

5.3.3 ด้านวันลาหยุด ควรมีการปรับปรุงในเรื่องวันลาเพื่อไปประกอบพิธีทางศาสนา โดยให้พนักงานสามารถลาหยุดได้ตามความเป็นจริงและได้รับค่าตอบแทนในวันลาดังกล่าว

5.3.4 ด้านการศึกษา ควรมีการปรับปรุงในเรื่องการจัดสรรเพื่อให้พนักงานได้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศและการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้มีการพัฒนาตนเอง และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนาองค์กรเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรในการแข่งขันทางธุรกิจ

5.3.5 ด้านเศรษฐกิจ ควรมีการปรับปรุงในเรื่องทุนการศึกษาบุตรพนักงานและค่าพาหนะของพนักงานในกรณีไปทำคุณประโยชน์ให้กับบริษัท เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรมีการศึกษาการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ของทางบริษัท ให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในบริษัท ให้มีเหมาะสมและเพียงพอในแต่ละด้าน เพื่อให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการอย่างแท้จริง

5.4.2 ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่แท้จริงในการจัดสวัสดิการของบริษัทที่มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นมาตรฐานที่พนักงาน องค์กร หรือทุกฝ่ายยอมรับได้