



PROCEEDINGS OF

**THE 1st National and International
Sripatum University Khon Kaen
Conference 2023**

**การประชุมสัมมนาวิชาการ
ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 1**

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ร่วมกับ
สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทยและมหาวิทยาลัยในเครือฯ

ภายใต้หัวข้อ

“อนาคตภาพวิชาชีพครู / ผู้บริหาร : ต่อความหวัง ความท้าทาย และการคงอยู่”

4 February 2023

Sripatum University, Khon Kaen Campus
Khon Kaen, Thailand

**Proceedings of the 1st National and International Sripatum University
Khon Kaen Conference 2023**
**Theme “the Future of the Profession of Teachers and Administrators:
Expectations, Challenges and Persistence”**

รายงานสืบเนื่อง งานประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติและนานาชาติ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ร่วมกับ สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
แห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยในเครือฯ ครั้งที่ 1
ภายใต้หัวข้อ “อนาคตภาพวิชาชีพครู / ผู้บริหาร : ต่อความหวัง ความท้าทาย และการคงอยู่”
วันเสาร์ที่ 4 กุมภาพันธ์ 2566 ณ โรงแรมเจริญธานี จังหวัดขอนแก่น

Organized by

Graduate
College of Management

SPU
SRIPATUM
UNIVERSITY



In Cooperation with



ISBN: 978-974-655-473-2



สารจากผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนชั้นนำ ในการสร้างมืออาชีพและมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตให้เป็นเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นที่ยอมรับของสังคม ภายใต้ปรัชญาที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” สำหรับพันธกิจด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ผลิตผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ พิจารณาจัดสรรทุนวิจัยให้กับคณาจารย์ในหัวข้อที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย และยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนพันธกิจการสร้างเครือข่ายการวิจัย การบริหารจัดการความรู้จากงานวิจัย การส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ และการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง ภายใต้ปณิธานของมหาวิทยาลัย “ปัญญา เชี่ยวชาญ เบิกบาน คุณธรรม” และสอดคล้องกับเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและเปี่ยมด้วยพลัง (Dynamic University)

การจัดการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ร่วมกับสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยในเครือฯ ครั้งที่ 1 ภายใต้หัวข้อ “อนาคตภาพวิชาชีพครู / ผู้บริหาร : ต่อความหวัง ความท้าทาย และการคงอยู่” เป็นกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อให้คณาจารย์ นิสิต นักศึกษา ได้มีโอกาสนำเสนอผลงานที่สร้างสรรค์ และนวัตกรรมต่างๆ เผยแพร่ผลงานที่หลากหลายทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานวิจัยมากขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายนักวิจัยและความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานหรือภาคส่วนอื่นๆ ที่จะนำไปสู่การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและยั่งยืนต่อไป



ดร.รัชนีพร พุคยาภรณ์ พุกกะมาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Dr. Ruchaneepon Pookayaporn Phukkamarn

President, Sripatum University, Thailand



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา พุคยาภรณ์

รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Asst. Prof. Dr. Junya Pookayaporn

Assistant to the President, Sripatum University, Khon Kaen Thailand

สารจากคณะผู้จัดการประชุม

ยินดีต้อนรับผู้เข้าร่วมการจัดการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ครั้งที่ 1 ภายใต้หัวข้อ “อนาคตภาพวิชาชีพครู / ผู้บริหาร : ต่อความหวัง ความท้าทาย และการคงอยู่” ในวันที่เสาร์ที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 โดยมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น เจ้าภาพหลัก ร่วมกับ สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยในเครือข่ายทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ในนามของคณะผู้จัดการประชุม ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอรารวรรณ์ เลขานุการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.ธีระ รุญเจริญ ที่ได้ให้เกียรติปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “อนาคตภาพวิชาชีพครู / ผู้บริหาร : ต่อความหวัง ความท้าทาย และการคงอยู่” และขอขอบคุณประธาน คณะกรรมการในท้องถิ่นเสนอผลงาน ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Reviewers) ทุกท่าน ตลอดจนผู้เข้าร่วมการประชุมวิชาการฯ และคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการฯ ที่ทำให้การจัดการประชุมวิชาการฯ ในครั้งนี้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ



รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อุ๋อัน

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

Assoc. Prof. Dr. Vichit U-on

Dean of Graduate College of Management, Sripatum University.



รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์

รองคณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
Assoc. Prof. Dr. Sutum Thammatsananon,
Vice Dean of Graduate College of Management, Sripatum University,
Khon Kaen Thailand.



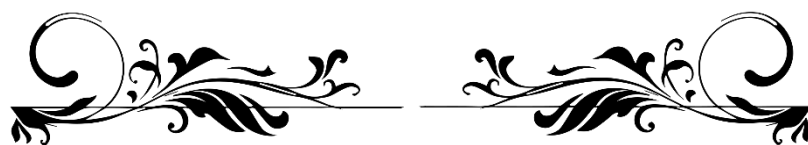
รองศาสตราจารย์ ดร.จินณวัตร ปะโคตัง

Assoc. Prof. Dr. Jinnawat Pakotung
นายกสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
President of the Educational Administration Professional
Development Association of Thailand.



รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutr
ประธานเครือข่ายสาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
President of the Network of Educational Administration Programs University
in the Northeast.



Keynote Speaker



รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ
เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา



ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร. ชีระ รุญเจริญ
ประธานที่ปรึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

เมื่อกล่าวถึงการประกอบวิชาชีพครู / ผู้บริหารการศึกษา ในยุคของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของโลกที่นับวันจะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถือได้ว่าผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนี้จะต้องเผชิญกับโจทย์และความท้าทายที่หลากหลายเหนือสิ่งอื่นใดเมื่อวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องและเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตของคนในสังคมด้วยแล้ว ครู / ผู้บริหารการศึกษา ยังต้องพัฒนาและยกระดับตนเองให้ก้าวทันนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผสมผสานกับองค์ความรู้ด้านเศรษฐกิจสังคมและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพของการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู / ผู้บริหารการศึกษา เป็นสำคัญ เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุจุดหมายปลายทางได้ การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับครู ด้วยเหตุนี้ ครูจึงต้องเป็นผู้นำ รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม มีการปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ให้มีคุณภาพได้เหมาะสมกับยุคสมัย นอกจากความเปลี่ยนแปลงทางสังคมแล้วยังมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยภายในวิชาชีพครู เช่น นโยบายการปฏิรูปครู นโยบายของการผลิตและพัฒนาครู แผนการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานการศึกษา และปัจจัยภายนอกวิชาชีพครู เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจการเมือง สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการศึกษาไทยและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู / ผู้บริหารการศึกษา ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของครูให้มีลักษณะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพครู / ผู้บริหารการศึกษา เติมเต็มการสูญเสียโอกาสทางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning Loss) และการฟื้นคืนการเรียนรู้ (Learning Gain) พลิกวิกฤตหลังสถานการณ์โควิดให้เป็นโอกาสก้าวผ่านความท้าทายสู่ออนาคตของวิชาชีพทางการศึกษา ด้วยการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ต่างๆ ผ่านเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา ถือว่ามีความสำคัญยิ่ง และเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพทั้งทักษะชีวิต สุขภาวะทางอารมณ์ สังคม และปัญญา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.ธีระ รุญเจริญ
ศาสตราจารย์ สำเรียง เมฆเกรียงไกร
ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยี่มิวิไล
ศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ ศิริไกร
รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อุ่ออัน
รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์
รองศาสตราจารย์ ดร.จินฉัตร ปะโคทั้ง
รองศาสตราจารย์ ดร.ชลธิศ ดาราวงษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ละเอียด จงกลนี้
รองศาสตราจารย์ ดร.สุบิน ยุระรัช
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญวิช วิเชียรพันธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร
รองศาสตราจารย์ ดร.พิกุล ภูมิโคกรักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวนารถ พันธุ์เพ็ง
รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ เพียรวัฒนะกุลชัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรทิน ชัยทองคำ
รองศาสตราจารย์ สมทรง ลีตลายน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร สัจจะหยุดภัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร ระโหฐาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรีณี มณีศรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิลุบล ศิวบรรวัฒนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ จันทราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติน อินทมาโน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ คุณปลื้ม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวิภา ครุจินตานนท์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนี จรุงศิริวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ไทยมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิษณุ เลิศไทยตระกูล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพิน ฉายศิริไพบูลย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุพงศ์ อวิรุทธา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัฉราพร โชติพิฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังกุล ลาภธเนศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัยรัตน์ เมืองแสน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวรรณ มีอนันต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อภิชัย ตรีห่านศรี
อาจารย์ ดร.กฤตพัฒน์ พลคราม
อาจารย์ ดร.คชาภรณ์ วงศ์ชัยสุวรรณ
อาจารย์ ดร.ชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์
อาจารย์ ดร.ฉัตรชัย ราคา
อาจารย์ ดร.ชีวรรณ เจริญสุข
อาจารย์ ดร.เชิดศักดิ์ ศรีสง่าชัย
อาจารย์ ดร.ติศกุล เกษมสวัสดิ์
อาจารย์ ดร.นนทิพันธ์ ประยูรหงษ์
อาจารย์ ดร.บุญเกียรติ วิสิทธิกาศ
อาจารย์ ดร.ประกายใจ อรจันทร์
อาจารย์ ดร.พิเชษฐ์ เบญจรงค์รัตน์
อาจารย์ ดร.พินโย พรหมเมือง
อาจารย์ ดร.นวรรตน์ แซ่ไคว้
อาจารย์ ดร.ภานุมาศ ทองสุคติ
อาจารย์ ดร.ภูมิไพรัตน์ อนุพันธ์
อาจารย์ ดร.มุกดาฉาย แสนเมือง
อาจารย์ ดร.รัชกร ประสีระเตสัง
อาจารย์ ดร.วรพล วังฆานานนท์
อาจารย์ ดร.วิรัช เจริญเชื้อ
อาจารย์ ดร.สมหวัง พันธะลี
อาจารย์ ดร.สรพล บุรณกุล
อาจารย์ ดร.สุกัญญา ทิพหา
อาจารย์ ดร.สุพรรณิ สมานญาติ
อาจารย์ ดร.สุวัฒน์ จรรยาพูน
อาจารย์ ดร.เสนห์ คำสมหมาย
อาจารย์ ดร.อนุรักษ์ เรืองรอบ
อาจารย์ ดร.อรอนงค์ ภูเจริญ
อาจารย์ ดร.อตนัย สายรัตน์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณี สิริสุขศิลป์
 รองศาสตราจารย์ ดร.วัลภา อารีรัตน์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตนิตา ดวงวิไล
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูทธ ชูสอน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์
 รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่ม้า

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ
 รองศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแหง
 รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน
 รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนการ
 รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงศ์สะพาน
 รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนการ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันยรัตน์ สอนสุภาพ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภมรพรรณ ยุระยาตร์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอราวรรณ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนดล ภูสีฤทธิ์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพร ชะโน
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิต อาษานอก
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ สายหงส์
 อาจารย์ ดร.ชนยุตภูษ ชาญเพชร
 อาจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ น้อยฤทธิ์

มหาวิทยาลัยบูรพา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาว ธีระวณิชตระกูล
 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก
 รองศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ
 อาจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทร์วรรณน์ สมพงษ์ธรรม
 อาจารย์ ดร.ปุ่นนิษฐา มาเชค
 อาจารย์ ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี
 รองศาสตราจารย์ สุรีย์พร พานิช้อตรา
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ รุจิรานุกูล
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภดล แสงแสง
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวัลรัตน์ สมนึก
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธยา กุลกัลยา
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐนิรันธร์ อรชุน
 อาจารย์ ดร.สิตาง เจริญวงศ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล
 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จันวันดี
 อาจารย์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม
 อาจารย์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร
 อาจารย์ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา
 อาจารย์ ดร.สมัทนา หาญสุรีย์

มหาวิทยาลัยนครพนม

รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทร์จิตร
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฎ สุวรรณภูมิ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมาลี ศรีพุทธรินทร์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยเอก ดร.ชาญวิทย์
 หาญรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

รองศาสตราจารย์ ดร.พัชตาวัน นาใจแก้ว
 รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย วรกีเกษมสกุล
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนายุทธ เขยบาล
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หนูกร ปฐมพรพรช
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล เพ็งจันทร์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พร จารุจิตร
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ
 อาจารย์ ดร.นวัตกร หอมสิน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวพรรณ นันทแพศย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธ์ พิษณุประเสริฐ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตร้อยเอ็ด

รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผั้นสว่าง

อาจารย์ ดร.พรทิวา ชนะโยธา

อาจารย์ ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

อาจารย์ ดร.ไพรัช พันชมภู

พระครู กิตติวราทร ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตล้านนา

พระมหาวิระศักดิ์ สุระเมธี, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร.

พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ภูผายาง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธาน วรรณวัลย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ ภูสิงห์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริศักดิ์ อัจฉวิชัย

อาจารย์ ดร.เพ็ญญา สุขเสริม

มหาวิทยาลัยทักษิณ

รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งซัชดาพร เวหะชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาส ศรีจำนงค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ บางวิเศษ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดินาภรณ์ นันท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ทานอก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพ ผู้รุ่งเรือง

อาจารย์ ดร.วินัย ทองภูบาล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนคิด มะเสนะ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ธร สิงห์พันธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรวลัย โคตรตะ

อาจารย์ ดร.ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณกนก ดวงชาทม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรรคำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชนกฤษ ยอดสละ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันชัย กากแก้ว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงเดช สอนใจ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตขอนแก่น

ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราษฎ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

อาจารย์ ดร.สุมนา จันทรราช

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วานิช ประเสริฐพร
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรมบัติ
อาจารย์ ดร.พา อักษรเสื่อ

วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์
อาจารย์ ดร.จิราพร วิชระโกชน์

นักวิชาการอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร
อาจารย์ ดร.อนันต์ นามทองตัน
อาจารย์ ดร.ชาญวิทย์ หมุนอุดม
อาจารย์ ดร.เจตพิณิจ รอบคอบ
อาจารย์ ดร.เชษฐพงศ์ สุขปาน
อาจารย์ ดร.ศรุต บุญโนนแต่
อาจารย์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม

BUS-092	กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับธุรกิจโรงแรมยุค New Normal ในเขตจังหวัดนครราชสีมา.....1,330 นิธิกานต์ วรรณเสริมสกุล, ชฎิล มาตรา และ พีรพันธุ์ นวสุขสมบูรณ์	1,330
BUS-093	การเตรียมความพร้อมสำหรับธุรกิจโรงแรมในยุค New Normal เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวกลุ่ม Neo Traveler.....1,339 พิรพิมพ์ ทั้งพรหม, วนิดา อ่อนละมัย และ ศิวพร ไวยานนท์	1,339
BUS-094	การเพิ่มประสิทธิภาพการตีกลับสินค้าโดยใช้ทฤษฎีโลจิสติกส์ย้อนกลับกรณีศึกษา บริษัท ดับเบิลยู เอส ซี อาร์ โลจิสติกส์ จำกัด.....1,345 สุภิญญา จันทะนาม, ฐิติมา พงษ์ประเทศ, ชลิตา ภูถาลำ และ ภาณุพงษ์ ศรีมุงกุล	1,345
BUS-095	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อรถยนต์ไฟฟ้าของผู้หญิงในจังหวัดสมุทรสาคร.....1,354 บุษยา นายนม, ฐิตาทิพ ปานโรจน์ และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ	1,354
BUS-097	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลงทุนในหุ้นของกลุ่ม Gen Z.....1,364 มธุรดา สุริยะ, ฐิตาทิพ ปานโรจน์ และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ	1,364
BUS-098	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านทางแอปพลิเคชัน (Shopee) ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร.....1,374 พิมพ์ใจ กรุดลอยมา, ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ และ ฐิตาทิพ ปานโรจน์	1,374
BUS-099	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงพยาบาลนอร์เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ของ GEN Z.....1,383 ฐิติภา มาหัวเขา, ฐิตาทิพ ปานโรจน์ และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ	1,383
BUS-100	การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี.....1,393 ณัฐชา เหลืองวสุวัฒน์, ฐิตาทิพ ปานโรจน์ และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ	1,393
BUS-101	ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อการตัดสินใจลงทุนในสกุลเงินดิจิทัล (Cryptocurrency).....1,404 ศศพร อัมเรศ, ฐิตาทิพ ปานโรจน์ และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ	1,404
BUS-102	การศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อ การนำเข้ารถบรรทุกไฟฟ้าจากจีน.....1,414 ณัฐณิชา สุขโชค, สุภัสสร สว่างโลก และ รัฐยา พรหมหิตาพร	1,414
BUS-103	การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสินค้าคงคลังด้วยแนวคิด Fixed Location Systemกรณีศึกษา: บริษัท เอปซี จำกัด.....1,420 ธัญพร เคนไชยวงศ์, วันพิชิต เบ็งจิ้น, ปาริชาติ ชุมมุง และ พิชวีวรรณ ทะวิลตา	1,420
BUS-104	การลดต้นทุนกระบวนการจัดส่งสินค้าด้วยแนวคิดแบบสินค้ากรณีศึกษา บริษัท คาร์เพท เมกเกอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดขอนแก่น.....1,431 บุศรา เอกวงษ์, วันพิชิต เบ็งจิ้น, วิไลลักษณ์ โสตะราชฎูร และ สุวิมล ไขษิตอำรงสิน	1,431
BUS-105	การกำหนดเวลามาตรฐานการทำงานของพนักงานบรรจุสินค้า กรณีศึกษา: บริษัท อีพ อีคอมเมิร์ซ จำกัด.....1,442 ธราธร แสงทวย, วันพิชิต เบ็งจิ้น และ กัญญารัตน์ ยอดดี	1,442
BUS-106	การประยุกต์ใช้แบบจำลองสถานการณ์ด้วยโปรแกรม Flexsim® เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสินค้าคงคลัง กรณีศึกษา: บริษัท โซนิค อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน).....1,452 สุลธิษา คลีสำ, วันพิชิต เบ็งจิ้น และ ศิวกร สงวนสิทธิ์	1,452
BUS-107	แนวทางการแก้ปัญหาการจัดการกิจกรรมความรับผิดชอบต่อทางสังคมของหน่วยพัฒนาสังคมและชุมชน ธนาคารออมสินภาค 9 ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย.....1,463 กรรวิ มุลฟู และ อนุฉัตร ชำของ	1,463
BUS-108	ปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์มือสอง กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภูไทรถบ้าน.....1,470 จิราวดี วิชาติ และ ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์ุ	1,470

บทความระดับชาติ กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์

ED-001	การใช้สื่อดิจิทัลของนักท่องเที่ยวไทยในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวสาธารณสุขรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.....1,483 นිරนุช โพธิ์เวียง, กิติมา สุรสุนธิ และ ตริรัตน์ ปลื้มปิติชัยกุล	1,483
--------	--	-------

บทความระดับนานาชาติ
กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1st
**SPUKKNIC
2023**

การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
A study of satisfaction with the welfare received by factory workers, Tha Muang District,
Kanchanaburi Province.

ณัฐชา เหลืองวสุวัฒน์ (Nutchcha Lungwasuwat)¹

ฐิตาทิพ ปานโรจน์ (Thidatip Panrot)²

ธนิษฐ์ รัตนพงษ์ภิญโญ (Taninrat Rattanapongpinyo)³

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัด

กาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน 2. เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน 3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านกายภาพ และสภาพการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของโรงงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานโรงงานอำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 -35 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 10,001 – 20,000 บาท และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 3 – 6 ปี ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการสุขภาพ และด้านสวัสดิการนันทนาการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่การรับรู้เกี่ยวกับ สวัสดิการที่ได้รับของพนักงานโรงงาน สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ/สวัสดิการ/ปัจจัยด้านกายภาพในการทำงาน

Abstract

A Study on Welfare Satisfaction of Factory Employees in Tamang District Kanchanaburi's goal is to study 1. Study the different demographic factors that affect the job satisfaction of factory employees. 2. Study the welfare consciousness of employees and influence their job satisfaction. 3. Study the physical factors and working conditions that affect the job satisfaction of the factory. The sample of this study is a factory employee in Tha Muang District, Kanchanaburi Province. The statistical data used in the study is the average value. Standard deviation, one-way ANOVA analysis and multiple regression analysis

The study found that Most of the respondents were female. Aged between 26 -35 years, marital status, education below bachelor's degree They have an average monthly income of 10,001 – 20,000 baht and most of them work for 3 – 6 years. Demographic factors do not affect job satisfaction. but satisfaction in economic welfare security welfare health welfare and recreational welfare affecting job satisfaction by the awareness about Welfare received by factory employees economic welfare most level

Keywords: satisfaction/welfare/Working physical factors

¹ มหาวิทยาลัยศิลปากร; Silpakorn UniversityCorresponding author, e-mail: nutcha28042544@gmail.com, Tel. 062-2082504

² อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร; Facultyof Management Science, Silpakorn University; Email: tidathip@ms.su.ac.th

³ รศ.คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร; Faculty of Management Science, Silpakorn University; Email: taninrata@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้เป็นสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์และมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งได้ส่ง

ผลอย่างมากต่อการดำเนินธุรกิจในทุกภาคส่วน ทำให้เกิดการแข่งขันกันอย่างมากระหว่างบริษัทของการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลก็ต้องการปรับตัวตนไปด้วยเช่นกัน เพราะคนคือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทุกองค์การจึงต้องหันมาปรับกลยุทธ์กันอีกครั้งในช่วงเวลาของการเปลี่ยนเข้าสู่ยุคสมัยนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสโลกและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เติบโตได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้อัตราการลาออกหรือย้ายงานขององค์กรต่างๆ ทั่วโลกนั้นเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ นั้นทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) หันมาใส่ใจกับกลยุทธ์รักษาพนักงานกันอย่างจริงจัง ซึ่งสวัสดิการถือเป็นอีกปัจจัยหลักหนึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำและองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ทำให้เกิดการลาออกในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1984) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1969) พบว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และเป็นสิ่งที่พนักงานควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมที่เป็นบวก ถ้ามนุษย์ได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากพนักงานในด้านผลการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาองค์กรให้ได้ดีขึ้น อีกทั้งการที่องค์กรมีสวัสดิการที่ดีตอบโจทย์ได้ทั้งพนักงานภายในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีความยุติธรรมก็ยังช่วยส่งเสริมองค์กรให้มีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของผู้คนภายนอกองค์กรได้อีกด้วย เพราะเมื่อใดก็ตามที่พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตของตนเอง พนักงานจะมีการพูดถึงองค์กรในแง่บวกที่ดีและเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข ความภาคภูมิใจ อันเป็นสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การเอาใจใส่พนักงานมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ได้ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงาน ดังนั้นการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี ลดการคับข้องใจ และความเครียดลงได้ อันส่งผลดีต่อกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ การกระตุ้นชักจูงให้พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานนับเป็นลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งคนโดยทั่วไปมักจะนึกถึงเงินเดือน ค่าจ้าง ตำแหน่งการงาน ความสะดวกในการทำงานเป็นสำคัญ โดยปัจจัยหนึ่งอาจจะมีค่ามากที่สุดกับบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งในสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง ในการปฏิบัติทั่วไปพนักงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ได้ก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านวัตถุ และด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานได้ เพราะความต้องการดังกล่าวนี้เป็นพลังผลักดันให้มนุษย์เราต้องต่อสู้ดิ้นรน โดยมีความทะเยอทะยาน การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่มีอยู่ในองค์กร ถ้าองค์กร มีปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สวัสดิการถือเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งองค์กรตระหนักดีว่าพนักงานเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างคุณภาพของผลผลิต เพื่อตอบสนองนโยบายขององค์กร และในขณะเดียวกันก็มีความเชื่อว่าสวัสดิการพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเท โปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม ดังนั้นจึงต้อง มีการกำหนดสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้พนักงาน อย่างเต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้น จึงสนใจศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความพึงพอใจและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน ว่าได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพียงพอและตรงกับความต้องการมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลวิจัยนี้มา ใช้ให้เกิดประโยชน์ นำมาเสนอแนะ ให้กับองค์กรสามารถดำเนินการปรับปรุงกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการสร้างสวัสดิการที่ดีก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่พนักงานอย่างสูงสุด ทำให้รักษาและจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว รวมถึงเป็นแนวทางให้เกิดการพัฒนาผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านกายภาพ และสถานภาพการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความพึงพอใจและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อนำผลการวิจัยในการจัดสวัสดิการ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อนำผลการวิจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไปใช้ในการส่งเสริมให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงานยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก (feeling) ในเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความรู้สึกลงใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อพนักงานนั้น/ได้รับในสิ่งที่ตนเองต้องการ ได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการซึ่งระดับความพึงพอใจจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับหรือองค์ประกอบที่ต่างกันแล้วแต่บุคคล (วรรณพร พูลคุณานุสร, 2554)

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ต่างๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงิน สิ่งของ และสวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงานนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด เช่น ประกันสุขภาพ ห่วงอาหาร เครื่องแบบพนักงาน เป็นต้น โดยคำว่าสวัสดิการนี้อาจเรียกได้หลายชื่อ ได้แก่ เงินช่วยเหลือ ประโยชน์และบริการ เป็นต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า สวัสดิการ

ขอบเขตงานวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษา การทำวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยกำหนดตัวแปรศึกษา ดังนี้

- ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่
 - การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน โดยแบ่งเป็นสวัสดิการ 4 ด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสุขภาพ และด้านนันทนาการ
 - ปัจจัยด้านกายภาพในการทำงาน สภาพการทำงาน เช่น การเดินทางมาทำงาน สถานที่ทำงาน
- ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่
 - ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ด้านการจูงใจ และด้านการค้าจูง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ กลามพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยคำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เวลาตั้งแต่ เดือนกันยายน 2565 - เดือนมกราคม 2566 รวมระยะเวลา 5 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ” การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาและรวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยจะเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการ

“ สวัสดิการ ” หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจาก เงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวลปัญหา ยุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้งานที่สุด

ประเภทของสวัสดิการ

สวัสดิการที่องค์กรให้กับพนักงานมีหลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับการเกิดขึ้นวัตถุประสงค์ และความต้องการที่สอดคล้องกับลักษณะของการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานขององค์กรซึ่งสามารถจำแนกได้หลายประเภท

ดังนี้

1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (Legally Required Benefits) คือ สวัสดิการที่ได้มีการ

พิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานสำหรับพนักงานขององค์กรโดยทั่วไป ซึ่งกฎหมายได้บังคับใช้เพื่อให้องค์กรหรือสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ ได้แก่ การบริการด้านสุขภาพในองค์กร น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องพยาบาล ปัจจัยในการปฐมพยาบาลพื้นฐานการประกันสังคม เงินทดแทนกรณีพนักงานประสบอันตรายหรือบาดเจ็บ สูญเสียอวัยวะ ทูพพลภาพหรือเสียชีวิต เนื่องจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น ทั้งนี้เป็นการตอบสนองคุณภาพชีวิตพื้นฐานและส่งเสริมสภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานประจำวัน

2. สวัสดิการที่เป็นการจ่ายหรือให้ด้วยความเต็มใจโดยองค์กรเอง (Voluntary Benefits)

เป็นสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ที่องค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้ให้ เนื่องจากพนักงานอาจไม่ได้รับความสะดวกหรือเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็น เป็นการช่วยคลายความกังวลใจ และรู้สึกปลอดภัย ได้แก่

2.1 สวัสดิการด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บไข้ได้ป่วย การจัดหน่วยแพทย์มาทำการตรวจรักษาภายในองค์กร การทำประกันสุขภาพประกันชีวิต หรืออุบัติเหตุ เป็นต้น

2.2 สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น องค์กรอาจจัดให้มีอุปกรณ์กีฬาภายในองค์กรการจัดสถานที่สำหรับการทำกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากความเครียด และยังเป็นการสร้างสรรค์ความสัมพันธ์อันดี ความคุ้นเคย ใกล้ชิดสนิทสนม และความเป็นกันเองระหว่างพนักงานและผู้บริหารอีกทางหนึ่งด้วย

2.3 สวัสดิการเกี่ยวกับการเงิน คือ ผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีมูลค่าทางการเงินหรือเกี่ยวข้องกับตัวเงิน เช่น เงินให้กู้ยืมแก่พนักงาน โดยไม่คิดดอกเบี้ยหรือคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ เงินรางวัลอายุงาน เบี้ยขยัน เงินอุดหนุนการศึกษา เงินชดเชยแก่สมาชิกในครอบครัวกรณีพนักงานเสียชีวิตระหว่างการปฏิบัติงาน

2.4 สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เป็นการบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความสะดวกในด้านต่างๆ ทั้งในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น การบริหารเครื่องแต่งกายหรืออาหาร เครื่องแบบสำหรับการปฏิบัติงาน การจัดร้านค้าสวัสดิการร้านอาหารที่มีคุณภาพในราคาประหยัด การจัดให้มีรถรับส่ง การจัดให้มีที่จอดรถ

3. สวัสดิการเกิดขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างองค์กรและพนักงาน (Mutual Benefits) ซึ่งส่วนมากมักจะเป็นการให้เพื่อส่งเสริมความมั่นคง เพื่อรองรับการเกษียณอายุ หรือเมื่อต้องออกจากงาน เช่น เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. การจ่ายเงินให้พนักงานสำหรับเวลาที่ไม่ต้องทำงาน (Paid Time Off) ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน วันหยุดหรือวันลาพิเศษโดยองค์กรอนุญาตให้หยุด เพื่อให้พนักงานได้ใช้สิทธิตามกฎหมายวันลาพักผ่อน เพื่อไปศึกษาความรู้เพิ่มเติม

5. สวัสดิการเชิงบริการอื่นๆ (Services) เป็นการให้บริการขององค์กรแก่พนักงานในรูปแบบของสวัสดิการโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ ช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจ สร้างความรู้สึกที่ร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงาน และมุ่งเสริมสร้างพันธะสัญญาทางใจ เช่น การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร การบริการให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมหรือให้ความรู้เพิ่มเติม ห้องสมุด สมาชิกสถานที่ออกกำลังกาย การให้บริการอาหารว่างและเครื่องดื่ม การบริการเก้าอี้นวด เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

พวงทอง ตั้งจิตกุล (2542) กล่าวว่าความพึงพอใจ เป็นการแสดงออกซึ่งความสุขสมหวังของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ

ธารมกล อุปแก้ว (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนอย่างสมบูรณ์ที่สุด

จรัญ พานิช (2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก 2 แบบของมนุษย์ คือความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความสุขนี้มีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่นๆ

Strauss and Sayles (1967) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ ตอบแทนทางด้านวัตถุและจิตใจ ทั้งยังสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้อีกด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

● ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of need theory) ตั้งแต่ลำดับต่ำสุดถึงลำดับสูงสุด เป็น 5 ชั้น โดยมาสโลว์ได้จำแนกความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์ เป็น 2 ลำดับใหญ่ๆ คือ ลำดับต่ำ (Lower – order) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งแตกต่างของความต้องการทั้ง 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับสูง เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ขณะที่ความต้องการระดับต่ำ เป็นความพึงพอใจที่เกิดจากภายนอก เช่น ค่าตอบแทน เป็นต้น (พงศกร เมษะ, 2561)

1. ความต้องการระดับกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับถัดไป เมื่อความต้องการระดับกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้น ในขั้นแรกองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยการจ่ายค่าจ้าง และผลตอบแทนเพื่อให้พนักงานสามารถนำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของแต่ละคน

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานมั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอ จะส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไป อันจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงาน หรือการพิจารณาเลือกงานใหม่ แต่ตราบดีที่ความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยก็ค่อนข้างน้อย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทั้ง 2 ประการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงกว่า จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความรักจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ โดยการให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ให้ลูกจ้างทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่มุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรต้องมองเห็นคุณค่าของพนักงาน ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้น ด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) หมายรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถใกล้ชิดบุคคลสำคัญ ล้วนเป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นชัดขึ้นทั้งสิ้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทั้ง 4 ระดับแล้ว มนุษย์จะทำงานเพื่ออยากรู้ว่า ตนเองมีศักยภาพแค่ไหน และพยายามพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่จุดสูงสุด การทำงานเกิดจากสนใจ และรักในงานที่ทำและทำเพราะได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด

สรุปได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เป็นความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับตามขั้นตอน การจำแนกความต้องการของมนุษย์ขึ้นอยู่กับเป้าหมายในขณะนั้น ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกทุกรูปแบบจะแสดงถึงแรงจูงใจของแต่ละตัวบุคคล รวมทั้งยังเป็นตัวชี้ความพึงพอใจต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ต้องให้ความสนใจในสถานการณ์ทุกด้านที่ก่อให้เกิดการกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกทางร่างกาย ความคิด หรือความรู้สึกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเรานั้นๆ

● ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Herzberg นั้นให้ความสำคัญแก่ปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน 2 ปัจจัย (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540) ดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

เป็นปัจจัยที่ไม่ได้จูงใจให้ผลดีมากขึ้น แต่จะเป็นตัวป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความรู้สึก

ไม่พอใจในการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมนอกเหนือจาก เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สามารถจูงใจให้นักงานทำงานกับนายจ้างได้ระดับหนึ่งเท่านั้น ถ้านายจ้างไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ พนักงานก็จะลาออกจากสถานประกอบการ และ

ไปทำงานที่อื่น ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายบริษัท สถานภาพการทำงานที่มั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เงินเดือน เป็นต้น โดยปัจจัยค่าจ้างนี้จะรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับสูงแล้วป้องกันแรงจูงใจให้เกิดในทางลบ

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor)

เป็นลักษณะ ในเนื้องานที่ส่งผลจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิต ได้แก่ โอกาส

เจริญเติบโตลักษณะความสำเร็จ ลักษณะของงาน คำชมเชย ความก้าวหน้า เป็นต้น ปัจจัยจูงใจนี้มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานสามารถเปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

สมรัตน์ เขาวม้น (2557, บทคัดย่อ) “ ความพึงพอใจของพนักงานวิชาชีพต่อการจัดสวัสดิการในโรงพยาบาลนครธน” ผลการศึกษาภาพรวมความพึงพอใจของพนักงานวิชาชีพต่อสวัสดิการภาคบังคับ พบว่า พนักงานวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการพระบังคับมากกว่าสวัสดิการเพิ่มเติม ในระดับปานกลาง โดย พนักงานวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาคบังคับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านของสวัสดิการเพิ่มเติม สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน พบว่าพนักงานวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการเพิ่มเติม ได้สุขภาพอนามัยมากที่สุด ผลการศึกษาเปรียบเทียบว่า แตกต่าง ข้อมูลทั่วไปกับความพึงพอใจของพนักงานวิชาชีพต่อสวัสดิการที่ได้รับของโรงพยาบาลนครธน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภาคบังคับที่ได้รับของ โรงพยาบาลแตกต่างกัน ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ลำดับ 0.05 และเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม ที่ได้รับของโรงพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ลำดับ 0.05

ณัฐชุตา หรั่งเพชร (2548) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการที่ได้รับกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีการรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพอยู่ในระดับสูง และพนักงานมีการรับรู้สวัสดิการด้านความมั่นคงในงาน สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการและสวัสดิการด้านความสะอาดสบายอยู่ในลำดับปานกลาง

กิตตินันท์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาเรื่อง “ ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท ลานอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุดตกลงมาคือด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษาตามลำดับ รวมถึงการศึกษาอย่างพบอีกว่า บุคลากรที่มีภูมิลำเนา ระยะเวลาในการทำงานประเภทการจ้างงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ สังกัดแผนก และรายได้ที่แตกต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

2. การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

3. ปัจจัยด้านกายภาพ และสถานภาพการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรต้น

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. ระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการทำงาน

- ด้านการจูงใจ
- ด้านการค่าจ้าง หรือสุขอนามัย

การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานโรงงานอำเภอท่าม่วงจังหวัดกาญจนบุรี

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

- ค่าตอบแทนประจำปี (โบนัส)
- ค่าล่วงเวลา (OT)

-ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน

สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย

- เงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

-เงินช่วยเหลือจากภัยทางธรรมชาติ สวัสดิการด้านสุขภาพ

- ประกันสุขภาพ / ชีวิตและอุบัติเหตุสวัสดิการด้านนันทนาการ
- งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี
- กิจกรรมกีฬา

ปัจจัยด้านกายภาพในการทำงาน และสภาพการทำงาน

1. การเดินทางมาทำงาน
2. สถานที่ทำงาน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ รายงานผลการวิจัย บทความ และการสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะวิทยาการจัดการ หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แบบแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยนี้จะทำการเก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google forms) และได้รับการตอบกลับเป็นจำนวน 84 ตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

งานวิจัยนี้หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจะทำการตรวจสอบเพื่อให้คะแนนและทำการประมวลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. การวิเคราะห์สถิติ Independent sample t-test และสถิติ One-Way ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบกลุ่มที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวและทัศนคติต่างกัน

2. การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

- ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
- การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
- ปัจจัยด้านกายภาพ และสถานภาพการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการศึกษา

แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงหญิง(ร้อยละ 77.9) รองลงมาเป็นเพศชาย(ร้อยละ 22.1) โดยส่วนใหญ่จะมีอายุช่วง 26 – 35 ปี(ร้อยละ 43.0) รองลงมาเป็นอายุ 19 - 25 ปี(ร้อยละ 29.1) โดยจะมีสถานภาพ สมรส(ร้อยละ 52.3)รองลงมาจะเป็นสถานภาพ โสด(ร้อยละ 38.4) โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี(ร้อยละ 48.8)จะมากที่สุด รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี(ร้อยละ 23.3) ต่อมารายได้อยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาทต่อเดือน(ร้อยละ 47.7) รองลงมาจะเป็นรายได้เฉลี่ย 5,001 – 10,000 บาทต่อเดือนสุดท้ายอายุการทำงานโดยส่วนใหญ่จะเป็นระยะเวลา 3 – 6 ปี(ร้อยละ 43.0) รองลงมาคือ 7 – 10 ปี(ร้อยละ 22.1) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับ สวัสดิการที่ได้รับของพนักงานโรงงาน

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านนันทนาการ เมื่อพิจารณาเป็นประเภทพบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพ ($\bar{x} = 3.8750$, $SD = 0.79105$) รองลงมาคือสวัสดิการด้านนันทนาการ ($\bar{x} = 3.6875$, $SD = 0.88143$) สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{x} = 3.5397$, $SD = 0.81511$) และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{x} = 3.4722$, $SD = 0.80362$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านกายภาพในการทำงาน และสภาพการทำงาน

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การเดินทางมาทำงาน และสถานที่ทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า($\bar{x} = 3.6032$, $SD = 0.81728$) รองลงมาจะเป็นด้านสังคม($\bar{x} = 3.5536$, $SD = 0.92169$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อมูลความพึงพอใจส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกออกเป็น ด้านการจูงใจ และ ด้านการค้ำจุน โดยผลการวิจัยพบว่า ด้านการค้ำจุน ($\bar{x} = 3.6429$, $SD = 0.86240$) นั้นมากที่สุด และด้านการจูงใจ ($\bar{x} = 3.5929$, $SD = 0.80507$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 1 แสดงความแปรปรวนปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	Sig
เพศ	0.005*
อายุ	0.009*
สถานภาพ	0.420
ระดับการศึกษา	0.014*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.000*
อายุการทำงาน	0.044*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้น สถานภาพที่แตกต่างที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 2 แสดงความแปรปรวนของการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ	B	Std.Error	β	t	sig
ค่าคงที่	0.467	0.255		1.830	0.071
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	0.060	0.087	0.070	0.692	0.491
สวัสดิการด้านความมั่นคง	0.190	0.113	0.201	1.675	0.098
สวัสดิการด้านสุขภาพ	0.403	0.115	0.432	3.516	0.001
ร้านนันทนาการ	0.218	0.84	0.227	2.587	0.012
F-Value = 44.602					
Adjusted R ² = 0.678					

*มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสามารถแสดงเป็นสมการการพยากรณ์ ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 0.467 + 0.403X_1 + 0.218X_2$

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการทดสอบค่า F-test เท่ากับ 44.602 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวส่งผลต่อค่าตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.913 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted R²) มีค่าเท่ากับ 0.678

แสดงว่า ปัจจัยสภาพการทำงานสามารถอธิบายความพึงพอใจในสวัสดิการได้ร้อยละ 67.8 โดยสวัสดิการด้านสุขภาพ(B = 0.403) เป็นปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาสวัสดิการด้านนันทนาการ(B = 0.218) ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจ คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และ สวัสดิการด้านความมั่นคง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านกายภาพ และสถานภาพการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 3 แสดงความแปรปรวนปัจจัยด้านกายภาพ และสถานภาพการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ปัจจัยด้านกายภาพและสถานภาพการทำงาน	B	Std.Error	β	t	sig
ค่าคงที่	0.972	0.254		3.823	0.000
การเดินทางมาทำงาน	0.333	0.079	0.403	4.219	0.000
สถานที่	0.406	0.89	0.436	4.562	0.000
F-Value = 56.666					
Adjusted R ² = 0.577					

*มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสามารถแสดงเป็นสมการการพยากรณ์ ได้ดังนี้ $\hat{y} = 0.972 + 0.406 + 0.333$

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการทดสอบค่า F-test เท่ากับ 56.666 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวส่งผลต่อค่าตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.149 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted R²) มีค่าเท่ากับ 0.577 แสดงว่า ปัจจัยสภาพการทำงานสามารถอธิบายความพึงพอใจในสวัสดิการได้ร้อยละ 57.7 โดยสถานที่(B = 0.406) เป็นปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาเป็นการเดินทางมาทำงาน(B = 0.333)

สรุปและอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยจากการทดสอบสมมติฐาน 1 จากตารางที่ 1-4 โดยใช้วิธีคิด t-test และ ANOVA พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงานที่แตกต่างกัน กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพเป็นปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาสวัสดิการด้านนันทนาการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก อินทพงษ์ (2552: 82) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ ในการได้รับสวัสดิการของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัดมหาชน: กรณีศึกษาสายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการของพนักงานบริษัทการบินไทยในด้สนการรักษาพยาบาลกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านกายภาพ และสถานภาพการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของโรงงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าสถานที่ เป็นปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาเป็นการเดินทางมาทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับ ทินกร รังมาตย์ (2543) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน สะอาด แสง เสียง อุณหภูมิมีความ

เหมาะสม เอื้ออำนวยการทำงาน รวมไปถึงวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ควรชี้ให้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ ทำนองเดียวกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลวิจัย

- เนื่องจากปัจจัยด้านกายภาพและสภาพการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ดังนั้น ผู้ว่าจ้างควรส่งเสริมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เช่น การมีห้องน้ำที่สะอาด มีที่พักผ่อน และมีน้ำดื่มให้พนักงาน เป็นต้น
- ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดดังนั้น สถานประกอบการควรส่งเสริมให้มีหลักประกัน สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การตรวจร่างกายประจำปี สิทธิในการรักษาพยาบาล และการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ให้กับพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ที่ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน และปัจจัยด้านกายภาพในการทำงาน และสภาพการทำงาน ดังนั้น ในการศึกษาต่อไปควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน(Career Pats) เพิ่มเติม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มอาชีพพนักงานโรงงานทั่วไป ในเขตอำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ดังนั้น ในการศึกษาต่อไปผู้สนใจอาจทำการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเดียวกันในเขตอำเภออื่นของจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อยืนยันผลการศึกษาว่าสอดคล้องกันของผลการวิจัยหรือไม่

อ้างอิง

- ขวัญชนก อินทพงษ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการของพนักงานบริษัท การบินไทยจำกัด มหาชน
- ทินกร รังมาตย์. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองบังคับการอำนวยการสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชนิกานต์ ทศนกุลวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าผ่านแคตตาล็อก ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร
- ภัทรจิรา ศรีวิชัย. (2557). การรับรู้ภาพลักษณ์ของร้านสะดวกซื้อเซเว่น อีเลฟเว่น ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร
- ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- ณัฐชุตตา หรั่งเพชร. (2548). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการที่ได้รับกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- สลักจิต ภูประการ (2555) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่
- ศิวพร โปทยานนท์ (2544, น. 28) พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาขององค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540) ทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Herzberg นั้นให้ความสำคัญแก่ปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน 2 ปัจจัย
- พวงทอง ตั้งธิดิกุล (2542) ความพึงพอใจเป็นการแสดงออกซึ่งความสุขสมหวังของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ

รายชื่อสถาบันที่ร่วมนำเสนอบทความ

1. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
2. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
3. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
4. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
5. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
6. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
7. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
8. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
9. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
10. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
11. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
12. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
13. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
14. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
15. ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
16. ภาควิชาเภสัชเคมีและเภสัชเวท คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
17. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
18. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
19. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
20. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
21. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
22. มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
23. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
24. มหาวิทยาลัยตาปี
25. มหาวิทยาลัยทักษิณ
26. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
27. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
28. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
29. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ
30. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
31. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก
32. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา
33. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
34. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
35. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น

รายชื่อสถาบันที่ร่วมนำเสนอบทความ

36. มหาวิทยาลัยธนบุรี
37. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงเชียงราย
38. มหาวิทยาลัยรังสิต
39. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
40. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
41. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
42. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
43. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
44. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
45. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
46. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม
47. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
48. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
49. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
50. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
51. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
52. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
53. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
54. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
55. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
56. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
57. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
58. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
59. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
60. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
61. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
62. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
63. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
64. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
65. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
66. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
67. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
68. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
69. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
70. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
71. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

รายชื่อสถาบันที่ร่วมนำเสนอบทความ

72. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
73. โรงเรียนสุรวิวัฒน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
74. โรงเรียนอนุบาลเชียงคาน (เทศบาล1)
75. วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
76. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
77. วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
78. วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
79. วิทยาลัยนครราชสีมา
80. วิทยาลัยนครราชสีมา
81. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
82. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
83. วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
84. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4
85. สถาบันวิชาการวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
86. สาขาการจัดการโรงแรมและไมซ์ วิทยาลัยการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยศรีปทุมขอนแก่น
87. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
88. สาขาเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
89. สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
90. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
91. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี
92. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
93. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม ขอนแก่น

182/12 หมู่ 4 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

โทร : 043-224111

Facebook : โท - เอก มหาวิทยาลัยศรีปทุม ขอนแก่น

<http://www.khonkaen.spu.ac.th/>

