

## ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) (ฝ่ายหมู)

เจษฎา อุณจิตต์  
ดร. ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานภายในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) (ฝ่ายหมู)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) (ฝ่ายหมู) จำนวน 200 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุในช่วง 25-35 ปี และสถานะภาพของพนักงานส่วนใหญ่มีสถานะภาพเป็นโสด และมีส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และระดับรายได้ ระหว่าง 15,001-30,000 บาทและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับที่มากเช่นเดียวกับปัจจัยอนามัย ส่วนความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับที่มากเช่นกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความรับผิดชอบและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความรับผิดชอบต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้พบว่าสถานะภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยอนามัยด้านการควบคุมดูแลงาน ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### บทนำ

สำหรับองค์กรนั้นก็ต้องจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผลสำเร็จ อย่างไรก็ตามการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ดังกล่าวนี้ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจได้ ทั้งนี้เพราะว่าความต้องการของทั้งสองมีมากไปกว่านั้น องค์การย่อมอยากได้ผลประโยชน์ต่อการทำงานอย่างสูงสุด อยากให้คนทำงานด้วยการเสียสละและจริงจัง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ขยันขันแข็ง และทุ่มเทเวลาความสามารถให้แก่องค์การอย่างเต็มที่และประสงค์จะอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน ในทำนองเดียวกับคนที่ทำงานยอมอยากได้ค่าจ้างที่สูงกว่าที่ได้รับในปัจจุบันอยากได้ความสะดวกสบาย อยากมีเวลา

หยุดพักผ่อนโดยไม่ลดค่าจ้าง อยากให้ห้องจัดการจัดหาที่พักและอาหารให้ ซึ่งหากเขาได้รับในสิ่งที่เขาต้องการเหล่านี้ เขาจะมีความพึงพอใจและมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ความต้องการดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง คนก็จะทำงานด้วยความเฉื่อยชา พยายามแสวงหาผลประโยชน์อื่นๆ ให้กับตนเองเป็นการชดเชย บางครั้งอาจมีความรุนแรงถึงขั้นทะเลาะวิวาทหรือนัดหยุดงาน อันเป็นผลเสียต่อทุกฝ่าย ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงพยายามหาวิธีที่จะให้คนมีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงานและทำงานให้แก่องค์กร ตามที่องค์กรปรารถนา วิธีการดังกล่าวนี้องค์กรจึงพยายามจัดหาให้บุคลากร ได้รับการตอบแทนเป็นพิเศษเป็นการนอกเหนือไปจากรายได้ปกติ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิด ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตนเอง ซึ่งเป็นเป้าหมาย สูงสุดของชีวิตมนุษย์เป็นตัว สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หมูสดซีพี ผลิตภัณฑ์คุณภาพจากซีพีเอฟ ด้วยเทคโนโลยีการผลิตของซีพีเอฟทุกขั้นตอน จากสายพันธุ์หมูคุณภาพเยี่ยม เลี้ยงในฟาร์มระบบปิดซึ่งควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ ป้องกันโรคและการปนเปื้อนอย่างเข้มงวด ผ่านกระบวนการผลิตและปรุงสำเร็จจากโรงงานที่ทันสมัยได้มาตรฐานระดับโลกด้วยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลดังกล่าว ส่งผลให้มีส่วนช่วยในการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารของไทย ประกอบกับอุตสาหกรรมหมูและหมูแปรรูปยังมีแนวโน้มเติบโตมากขึ้น ปัจจุบันซีพีเอฟจึงไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนานวัตกรรมต่างๆ โดยเฉพาะด้านการผลิต ซึ่งนอกจากเพื่อรองรับอุปสงค์ที่จะมีมากขึ้นจากการเปิดเสรีทางการค้าหรือตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ในปี 2558 แล้ว ยังนับเป็นการตอกย้ำศักยภาพความเป็นผู้นำด้านมาตรฐานในตลาด AEC อีกด้วย อย่างไรก็ตาม ปัญหาโรคปากเปื่อยและเท้าเปื่อย ที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการส่งออกเนื้อหมูสดของไทยนั้น จำเป็นที่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันพัฒนาฟาร์มสุกรของไทยทั้งระบบให้เป็นฟาร์มมาตรฐาน ซึ่งจะ เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ไทยสามารถส่งออกเนื้อหมูสดได้ในอนาคต

เนื่องจากบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)(ฝ่ายหมู)มีปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริการหรือการผลิตที่ต่อผู้บริโภค จึงทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

ดังนั้นจึงทำให้สนใจในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด(ฝ่ายหมู) ว่าได้รับความพึงพอใจหรือไม่ หรือมีคุณภาพด้าน สวัสดิการมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการให้บริการด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด(ฝ่ายหมู)

2. เพื่อศึกษาสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อของบริษัท เจริญ โภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (ฝ่ายหมู)

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท เจริญ โภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (ฝ่ายหมู)

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ลักษณะส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท เจริญ โภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (ฝ่ายหมู)

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันของบริษัท เจริญ โภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (ฝ่ายหมู)

### ขอบเขตการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร  
การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท เจริญ โภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (ฝ่ายหมู) ซึ่งใช้แบบสอบถามกับพนักงานจำนวนทั้งหมด 400 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
การศึกษาใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งมีการนำมาใช้เป็นแนวคิดหลักในการดำเนินงานและแนวคิดประสิทธิภาพของ Harrington Emerson (1913) มาปรับกรอบแนวความคิดการศึกษา งานวิจัยในครั้งนี้โดยกำหนดตัวแปรต้นคือ ลักษณะส่วนบุคคลและสวัสดิการในการทำงาน ตัวแปรตามคือ ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา  
การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท เจริญ โภคภัณฑ์อาหาร จำกัด ซึ่งใช้แบบสอบถามกับพนักงานจำนวน 400 คน ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่ กันยายน 2560 – ธันวาคม 2560

### ระเบียบวิธีวิจัย

ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ซึ่งลักษณะของใช้คำคำถาม  
ปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากรและ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการคำถามเป็นแบบ  
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับ มาตราส่วนที่เป็นข้อความ ให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข  
เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ  
ลิเคิร์ท ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 75)

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในกรณีแบบสอบถามมีข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า  
(Rating Scale) ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เป็นตัวสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด  
ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ที่คำนวณได้จะมีทศนิยม 2 ตำแหน่ง ตามเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็น  
ช่วงดัง ต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์ จารุ, 2553 : 75)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด หรือ พึงพอใจอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มาก หรือ พึงพอใจ

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อย หรือ ไม่พึงพอใจ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อยมาก หรือ ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง

## ผลการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศ ชาย  
จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเป็นเพศหญิงจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี  
มากที่สุด จำนวน 120 คนคิดเป็นร้อยละ 60 และ รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปีและ45ปีขึ้นไป  
จำนวน20 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ส่วนสถานะภาพของพนักงานส่วนใหญ่มีสถานะภาพเป็นโสด จำนวน 140  
คน คิดเป็นร้อยละ70 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 50 คิดเป็นร้อยละ 25 และน้อยที่สุดคือ หย่าร้าง/หม้าย  
จำนวน 10 คิดเป็นร้อยละ 5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อย  
ละ 70 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และปริญญาโทหรือสูงกว่า มีน้อย  
ที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ส่วนของระดับรายได้ อยู่ที่รายได้ 15,001-30,000 มากที่สุด จำนวน  
154 คน คิดเป็นร้อยละ 77 รองลงมาคือ รายได้ ต่ำกว่า15,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และ  
มากกว่า 30,000 มีน้อยที่สุดจำนวน16 คิดเป็นร้อยละ 8 ในส่วนของระยะเวลาในการทำงานอยู่ที่การทำงาน  
ระหว่าง 1-10 ปีมากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และรองมามีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 20 ปี  
จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และมากกว่า20ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน20 คน คิดเป็นร้อยละ 10

สรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (ฝ่ายหมู) พบว่า  
ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นอยู่ในระดับที่ดีมากและเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านความพึง

พอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (ฝ่ายหมู) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องของด้านนันทนาการมาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านด้านการศึกษาและด้านสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยพบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับที่ มาก ทั้งปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยและเมื่อพิจารณาลงในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยจูงใจผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านการได้รับการยกย่องนับถือและการประสบความสำเร็จในหน้าที่งาน ส่วนปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านความมั่นคงในงานและด้านสถานภาพในการทำงานมาเป็นอันดับแรก และรองลงมาคือ ด้านการควบคุมดูแลงานและด้านเงินเดือน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (ฝ่ายหมู) พบว่าไม่มีความแตกต่าง

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในที่มีต่อบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (ฝ่ายหมู) การทำงานผลการศึกษพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ในงานนอกจากนี้พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานะภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยอนามัยด้านการควบคุมดูแลงาน ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## อภิปรายผล

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ สถานะภาพ ระดับรายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด(ฝ่ายหมู) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยด้านความรับผิดชอบและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากวิเคราะห์พบว่าอายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความรับผิดชอบต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้พบว่า สถานะภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยอนามัยด้านการควบคุมดูแลงาน ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากวิเคราะห์พบว่ายิ่งทำงานนานเท่าไรยิ่งเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรมากเท่านั้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการวิจัย พบว่าระยะเวลาในการทำงานและประเภทการจ้างงานต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการวิจัยที่มีสังกัดแผนกและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในด้านสวัสดิการต่างกัน

สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (กุศลสิน สามาธา, 2551: 7, อ้างถึงใน อุไรรัตน์ แจ่มฉาย, 2552: 8) ทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยนี้แล้วจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนความคิดจากการไม่ยอมทำงาน มาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้นจึงจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

1. บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงานอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับและนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานให้กับบริษัทเช่น การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือการจัดตั้งกิจกรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงาน เพื่อเป็นสิ่งที่จูงใจที่ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานให้กับบริษัท ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากขึ้น

2. บริษัทควรมีเป้าหมายและมีแผนการดำเนินการที่จะเพิ่มสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการในแต่ละด้าน เพื่อนำความคิดเห็นต่างๆของพนักงานมาปรับปรุง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าสวัสดิการของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

## บรรณานุกรม

- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรม  
เกษตร จำกัด
- กุลชน ธนาพงศ์ธร(อ้างถึงใน สิทธิชัย อุปกรณ์ศิริกร, 2546:18)หลักการให้บริการ
- กิลเมอร์(Gilmer, 1966: 254-255, อ้างถึงใน บุญมัน ธนาศุภวัฒน์, 2537: 157) ความหมายของความพึงพอใจ  
ในการทำงาน
- กุศลีน สามาลา, 2551: 7, อ้างถึงใน อุไรรัตน์ แจ่มฉาย, 2552: 8) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) กับปัจจัย  
จูงใจ (Motivation Factors)
- จินตนา บุญบงการ (2542 : 34-35)ความหมายของการบริการ
- จิราพร อิมเอิบ และมานิตา ศรีอติชาติ (2554, 11) ความต้องการในทฤษฎี ERG ความสำคัญของการศึกษา  
ความพึงพอใจ
- ��ชวาล ทัดศิวัช(1993) ความหมายของคุณภาพการให้บริการ (Service Quality)
- เดวิส (Davis, 1951: 522, อ้างถึงในจิราพร อิมเอิบ และมานิตา ศรีอติชาติ, 2554: 11)ความสำคัญของความพึง  
พอใจในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน
- ธานินทร์ ศิลป์ จารุ (2553 : 75) การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในกรณีแบบสอบถามมีข้อคำถามเป็นแบบมาตรา  
ส่วนประมาณ ค่า (Rating Scale) ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เป็นตัวสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้จาก  
จำนวนตัวอย่างทั้งหมด ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )
- นภคล เชนะโยธิน (2531: 175) ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
- ประทีน ไกรษรวิทย์ (2541 : 22) ความหมายสวัสดิการ
- พรรณราย ทรัพย์ประภา (2531: 175) ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
- ภาวศุทธิ์ ทองศิริธรรม (2560) บ่งบอกจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- มานะชัย ชมชื่น (2543) ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ต่อสวัสดิการที่  
ได้รับ ศึกษาเฉพาะกรณีเขตส่วนภูมิภาค เขต 10 จังหวัดนครสวรรค์
- รัตนะ อินจ้อย (2551:16) คำจำกัดความคุณภาพการให้บริการ
- รัตนา บุรพากุล (2531: 11) ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
- วิชาญ ทองผูก (2544) สภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของ ข้าราชการ สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
- สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์ (2542) ความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน บมจ.  
ธนาคารกสิกรไทย (ศึกษาเฉพาะกรณี : พนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย เขต 28)
- สำนักคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ความหมายสวัสดิการสังคม
- สภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2552) ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการจัดสวัสดิการของ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยศึกษาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยา

เขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัด  
สกลนคร

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2544 : 19) ความหมายของคำว่าสวัสดิการ

สมวงศ์ พงศ์สถาพร (2550:66) คุณภาพการให้บริการ

อุทัย หิรัญโต (2543 : 200-201) ความหมายสวัสดิการ

อุไรรัตน์ แจ่มฉาย (2552: 11) ผลของปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในงาน

อรรถชัย ทรายผึ้ง (2552) การประเมินคุณภาพการบริการของหน่วยบริการ ข้อมูลทางการแพทย์ บริษัท แอ  
สตรีแชนเนล (ประเทศไทย) จำกัด

Aamodt (กานดา จันทร์แยม, 2556: 109) ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Cordupleski, Rust & Zahorik (1993 อ้างถึงใน ชัชวาล ทัดศิวัช) คุณภาพการให้บริการ

Lovelock (1996) คุณภาพการให้บริการ

Parasuraman (1998:12-40) คำจำกัดความคุณภาพการให้บริการ

Schmenner (1995 อ้างถึงใน ชัชวาล ทัดศิวัช) คุณภาพการให้บริการ

Spector (กานดา จันทร์แยม, (2556: 109) ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน