

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี

Benefits and welfare of factory workers in Pathum Thani Province

วัลภา คงพะวะ¹ วียดา วรรณทวนิช²

Wanlapa Kongpua¹ Wiyada Waranonwanich²

อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ¹

อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ²

Faculty of Business Administration, North Bangkok University¹ Faculty of political Science, North Bangkok University²

Corresponding Author, E-mail: wanlapa.ko@northbkk.ac.th¹, E-mail: wiyada.wa@northbkk.ac.th²

Received: 24 Apr 2024

Revised: 20 Jun 2025

Accepted: 29 Jun 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี 2) เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 3) เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามคุณลักษณะองค์การ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท/โรงงานในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 385 คน คำนวณโดยสูตรของวิธีการคำนวณแบบไม่ทราบกลุ่มประชากรของ W.G. Cochran ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.63 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test, F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 0.27) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ ด้านที่อยู่อาศัย รองลงมาคือ ด้านการศึกษาและพัฒนา และระดับที่น้อยที่สุด คือ ด้านกิจกรรม 2) การเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานโรงงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัย และด้านกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและด้านการศึกษาและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, พนักงานโรงงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านเงินรางวัลพิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามคุณลักษณะองค์การ พบว่า

พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ขนาดองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านเงินรางวัลพิเศษ และด้านกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สิทธิประโยชน์, สวัสดิการ, จังหวัดปทุมธานี

Abstract

This research aimed to 1) study the level of employee benefits and welfare in factories in Pathum Thani Province, 2) compare employee benefits and welfare in factories in Pathum Thani Province classified by personal information, and 3) compare employee benefits and welfare in factories in Pathum Thani Province classified by organizational characteristics. A quantitative research design was employed, using questionnaires for data collection. The sample group consisted of 385 employees from companies/factories in Pathum Thani Province, calculated using W.G. Cochran's formula for unknown population size at a 95% confidence level. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.63. Statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1) Respondents had a high level of opinion regarding employee benefits and welfare in factories in Pathum Thani Province overall ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.27). When analyzed by aspect, the highest was housing, followed by education and development, and the lowest was activities. 2) Comparing employee benefits and welfare in factories in Pathum Thani Province classified by personal information showed that factory employees with different marital status had significantly different opinions on employee benefits and welfare in housing and activities aspects at the .05 statistical significance level. Factory employees with different education levels had significantly different opinions on employee benefits and welfare overall at the .01 statistical significance level. When considered by individual aspects, factory employees with different education levels had significantly different opinions on employee benefits and welfare in health, housing, and education and development aspects at the .01 statistical significance level. Factory employees with different income levels had significantly different opinions on employee benefits and welfare in housing aspects at the .01 statistical significance level and in special bonus aspects at the .05 statistical significance level. 3) Comparing employee benefits and welfare in factories in Pathum Thani Province classified by organizational characteristics showed that factory employees with different organizational characteristic factors, specifically organization size, had significantly different opinions on employee benefits and welfare in special bonus and activities aspects at the .05 statistical significance level.

Keywords: Benefits, Welfare, Pathumthani Province

บทนำ

จังหวัดปทุมธานีเป็นหนึ่งในพื้นที่ยุทธศาสตร์ด้านอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยมีนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่ง เช่น นิคมอุตสาหกรรมบางกะดี และโรงงานภาคการผลิตขนาดใหญ่และขนาดกลางจำนวนมาก ซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานสำคัญของ

ประชาชนในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียง ส่งผลให้มีจำนวนแรงงานในระบบจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ปัญหาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงานยังคงเป็นประเด็นที่ถูกหยิบยกขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานระดับปฏิบัติการที่มักได้รับสวัสดิการพื้นฐานเท่านั้น ขณะที่ค่าครองชีพและภาระทางเศรษฐกิจกลับเพิ่มสูงขึ้น (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2566) สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของแรงงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าสวัสดิการที่ครอบคลุม เช่น ค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติม โบนัสประจำปี การจัดอบรมพัฒนาและระบบประกันสุขภาพเสริม มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยลดอัตราการลาออก (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, 2564) แต่ในความเป็นจริง กลับพบว่าพนักงานจำนวนมาก โดยเฉพาะในโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก ได้รับสวัสดิการที่จำกัดและไม่มีระบบส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม (สำนักงานประกันสังคม, 2566) ในด้านกฎหมาย แรงงานไทยมีสิทธิในการได้รับสวัสดิการพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาคลอด การลาป่วย และการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ช่องว่างระหว่างสิทธิตามกฎหมายกับการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการนั้นยังคงมีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานผ่านบริษัทจัดหาแรงงาน (Subcontractor) ซึ่งมักมีการจัดสวัสดิการต่ำกว่าพนักงานประจำขององค์กร (กองยุทธศาสตร์แรงงาน, 2565)

จากรายงานของสมาคมส่งเสริมสิทธิแรงงานไทย (2565) ระบุว่าแรงงานจำนวนมากในภาคอุตสาหกรรมรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบสวัสดิการที่ตนต้องการ และขาดกลไกในการร้องเรียนหรือเสนอแนะในเชิงระบบ ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้แรงงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและอาจเกิดความขัดแย้งทางอุตสาหกรรมตามมาในระยะยาว การศึกษาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงานในจังหวัดปทุมธานีจึงมีความสำคัญในหลายมิติ ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายสาธารณะ เนื่องจากสามารถสะท้อนให้เห็นถึงระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในเขตเศรษฐกิจสำคัญของประเทศไทย และช่วยสนับสนุนการพัฒนานโยบายสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและยั่งยืนในอนาคต นอกจากนี้ ข้อมูลจากการวิจัยยังสามารถนำไปใช้เพื่อสร้างแรงผลักดันให้เกิดการปรับปรุงนโยบายภายในสถานประกอบการ รวมถึงพัฒนากลไกที่แรงงานสามารถมีส่วนร่วมได้อย่างแท้จริง (จิตรา ดวงดี, 2563) ซึ่งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง เพื่อเป็นแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ด้วยเหตุผลทั้งหมดนี้ งานวิจัยเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงานในจังหวัดปทุมธานีจึงเป็นการศึกษาเชิงประจักษ์ที่มีความจำเป็น เพื่อเข้าใจปัญหาเชิงโครงสร้างในระบบแรงงาน และเป็นจุดเริ่มต้นในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
3. เพื่อเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามคุณลักษณะองค์การ

ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

1. ผลการวิจัยสามารถเป็นแนวทางให้ภาครัฐหรือผู้บริหารโรงงานในจังหวัดปทุมธานีนำไปปรับปรุงนโยบายด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน
2. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความต้องการหรือปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การปรับปรุงในส่วนนี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจ เพิ่มความสุขในการทำงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชนได้
3. ข้อมูลจากการวิจัยสามารถนำมาใช้สร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี

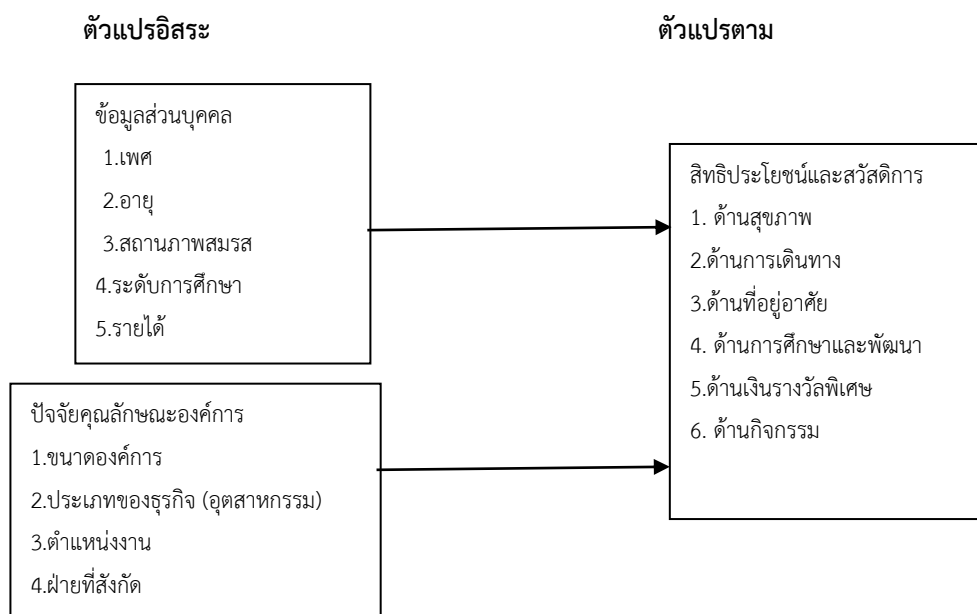
สมมติฐาน

การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยในจังหวัดปทุมธานีพบว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส และลักษณะองค์การ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ยังมีผลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งการศึกษาความแตกต่างของความคิดเห็นเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการพัฒนาาระบบสวัสดิการที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง โดยสมมติฐานเหล่านี้จะช่วยเปิดเผยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและองค์การกับความคิดเห็นต่อสวัสดิการเพื่อส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ด้วยเหตุนี้ สมมติฐานในการศึกษานี้จึงตั้งขึ้นเพื่อทดสอบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน
2. ปัจจัยคุณลักษณะองค์การที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

การศึกษาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีนั้น ได้มีการทบทวนแนวคิดและวรรณกรรม ดังนี้ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ 2) แนวคิดความพึงพอใจของพนักงานและความต้องการของมนุษย์ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน 4) แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน จากนั้นนำมากำหนดเป็นตัวแปรและกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานคนไทยที่ทำงานอยู่ในโรงงาน/บริษัท ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งจังหวัดปทุมธานี มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น จำนวน 3,505 โรงงาน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2567)

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานโรงงาน/บริษัท ที่เป็นคนไทย และทำงานอยู่ในจังหวัดปทุมธานี โดยไม่ทราบจำนวนประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคำนวณแบบไม่ทราบกลุ่มประชากรของ W.G. Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์กร ประเภทของธุรกิจ (อุตสาหกรรม) ตำแหน่งงาน และฝ่ายที่สังกัด โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการเดินทาง ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการศึกษาและพัฒนา ด้านเงินรางวัลพิเศษ และด้านกิจกรรม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ข้อคำถาม ระดับการจัดสวัสดิการ แบ่งเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การหาคุณภาพแบบสอบถาม

นำเสนอแบบสอบถามผ่านผู้เชี่ยวชาญและผ่านขั้นตอนการตรวจจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หากแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัท ที่ทำงานในจังหวัดปทุมธานี อำเภออื่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งมีค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.63

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยอาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการจับสลาก ดังนี้ สุ่มเลือกระดับอำเภอ โดยจังหวัดปทุมธานีมีทั้งสิ้น 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอธัญบุรี อำเภอหนองเสือ อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอลำลูกกา และอำเภอสสามโคก และทำการจับสลากจาก 7 อำเภอ มาเพียง 1 อำเภอ ได้อำเภอลองหลวง จากนั้นทำการสุ่มเลือกโรงงาน/บริษัทที่อยู่ในอำเภอลองหลวง จากนั้นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงงาน /บริษัท จนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ที่ 385 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาใช้ในการบรรยายถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณลักษณะองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ขนาดองค์กร ประเภทของธุรกิจ (อุตสาหกรรม) ตำแหน่งงานและฝ่ายที่สังกัด สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงาน ได้แก่ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการเดินทาง ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการศึกษาและพัฒนา ด้านเงินรางวัลพิเศษ และด้านกิจกรรม สวัสดิการที่ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าเฉลี่ย โดยใช้การแปลผลที่ได้เทียบเกณฑ์กับค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายความว่า	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายความว่า	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายความว่า	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายความว่า	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายความว่า	น้อยที่สุด

การใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และค่าเฉลี่ย และทำการแปลผลระดับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 หรือสมมติฐานข้อ 1 ใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยสถิติ t-test และสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพบความแตกต่างรายคู่ จะใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธี L.S.D.

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 หรือสมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามคุณลักษณะองค์การ ด้วยสถิติ t-test และสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพบความแตกต่างรายคู่ จะใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธี L.S.D.

ผลการวิจัย

จากการวิจัยพบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 และเพศชาย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 20-29 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 รองลงมา มีช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 และน้อยที่สุด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 รองลงมา คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 มีจำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 70.40 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และน้อยที่สุด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

ข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดเล็ก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมาคือ ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดกลาง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมสินค้าบริโภค จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมาคือ ทำงานในอุตสาหกรรมสินค้าทุน จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานรายเดือน worker จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานพนักงานรายเดือน Leader / Leader จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานพนักงานรายเดือน Manager จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีฝ่ายที่สังกัด คือ ฝ่ายผลิต จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ

40.50 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีฝ่ายที่สังกัด คือ ฝ่ายควบคุมคุณภาพ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีฝ่ายที่สังกัด คือ ฝ่ายการเงิน/บัญชี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัย ได้แก่ ระดับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี และการเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และการเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีคุณลักษณะองค์การ ปรากฏตามตาราง 3-5 ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ด้านสุขภาพ	3.31	0.41	ปานกลาง
ด้านการเดินทาง	3.53	0.41	มาก
ด้านที่อยู่อาศัย	3.72	0.42	มาก
ด้านการศึกษาและพัฒนา	3.55	0.39	มาก
ด้านเงินรางวัลพิเศษ	3.34	0.40	ปานกลาง
ด้านกิจกรรม	3.24	0.54	ปานกลาง
รวม	3.45	0.27	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 0.27) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีมากที่สุด คือ ด้านที่อยู่อาศัย ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ ด้านการศึกษาและพัฒนา ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.39) และระดับที่น้อยที่สุด คือ ด้านกิจกรรม ($\bar{X}$ = 3.24, S.D. = 0.54)

ตาราง 4 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	ข้อมูลส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	รายได้
ด้านสุขภาพ	t = 1.01 (P-value = .32)	F = 1.08 (P-value = .36)	F = .85 (P-value = .43)	F = 6.18** (P-value = .00)	F = 2.31 (P-value = .08)
ด้านการเดินทาง	t = 0.51 (P-value = .61)	F = 0.53 (P-value = .66)	F = 2.61 (P-value = .08)	F = 3.50* (P-value = .03)	F = 2.55 (P-value = .06)
ด้านที่อยู่อาศัย	t = 0.65 (P-value = .51)	F = 1.74 (P-value = .16)	F = 3.66* (P-value = .03)	F = 4.73** (P-value = .01)	F = 3.98** (P-value = .01)
ด้านการศึกษาและพัฒนา	t = 0.60 (P-value = .55)	F = 0.40 (P-value = .76)	F = 1.14 (P-value = .32)	F = 8.80** (P-value = .00)	F = 1.87 (P-value = .13)
ด้านเงินรางวัลพิเศษ	t = 0.06 (P-value = .96)	F = 2.06 (P-value = .11)	F = .14 (P-value = .87)	F = .51 (P-value = .60)	F = 2.87* (P-value = .04)
ด้านกิจกรรม	t = 1.12 (P-value = .26)	F = 0.69 (P-value = .56)	F = 3.23* (P-value = .04)	F = .44 (P-value = .65)	F = 2.58 (P-value = .05)
ภาพรวม	t = 0.75 (P-value = .46)	F = 1.00 (P-value = .39)	F = .76 (P-value = .47)	F = 6.57** (P-value = .00)	F = 1.71 (P-value = .17)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

พนักงานโรงงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

พนักงานโรงงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

พนักงานโรงงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัย และด้านกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบดังนี้

ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานโรงงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีน้อยกว่าพนักงานโรงงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส

ด้านกิจกรรม พบว่า พนักงานโรงงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีมากกว่าพนักงานโรงงานที่มีสถานภาพโสด

พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและด้านการศึกษาและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านการเดินทางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบดังนี้

ในภาพรวม พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในภาพรวมมากกว่าพนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านสุขภาพ พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านสุขภาพน้อยกว่าพนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. และระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านที่อยู่อาศัยมากกว่าพนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านการศึกษาและพัฒนา พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านการศึกษาและพัฒนามากกว่าพนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านการเดินทาง พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านการเดินทางมากกว่าพนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

พนักงานโรงงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านเงินรางวัลพิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบดังนี้

ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานโรงงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านที่อยู่อาศัยมากกว่าพนักงานโรงงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาทเป็นต้นไป

ด้านเงินรางวัลพิเศษ พบว่า พนักงานโรงงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านเงินรางวัลพิเศษน้อยกว่าพนักงานโรงงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาทเป็นต้นไป

ตาราง 5 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะองค์การ

สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการ	ปัจจัยคุณลักษณะองค์การ			
	ขนาดองค์กร	ประเภทของธุรกิจ (อุตสาหกรรม)	ตำแหน่งงาน	ฝ่ายที่สังกัด
ด้านสุขภาพ	F = 0.65 (P-value = .53)	t = 1.42 (P-value = .16)	F = 0.08 (P-value = .97)	F = 1.31 (P-value = .25)
ด้านการเดินทาง	F = 0.66 (P-value = .52)	t = 1.12 (P-value = .26)	F = 1.85 (P-value = .14)	F = 1.82 (P-value = .09)
ด้านที่อยู่อาศัย	F = 0.14 (P-value = .87)	t = 1.56 (P-value = .12)	F = 4.20** (P-value = .01)	F = 1.12 (P-value = .35)
ด้านการศึกษาและพัฒนา	F = 1.14 (P-value = .32)	t = 0.29 (P-value = .78)	F = 4.55** (P-value = .00)	F = 0.74 (P-value = .61)
ด้านเงินรางวัลพิเศษ	F = 3.53* (P-value = .03)	t = 0.63 (P-value = .53)	F = 0.73 (P-value = .54)	F = 2.72* (P-value = .02)
ด้านกิจกรรม	F = 3.09* (P-value = .04)	t = 0.31 (P-value = .75)	F = 0.76 (P-value = .52)	F = 1.91 (P-value = .08)
ภาพรวม	F = 1.69 (P-value = .18)	t = 0.44 (P-value = .66)	F = 2.27 (P-value = .08)	F = 1.66 (P-value = .13)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะองค์การ พบว่า

พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ขนาดองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านเงินรางวัลพิเศษ และด้านกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบดังนี้

ด้านเงินรางวัลพิเศษ พบว่า พนักงานโรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านเงินรางวัลพิเศษมากกว่าพนักงานโรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดเล็ก และพนักงานโรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดใหญ่

ด้านกิจกรรม พบว่า พนักงานโรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านกิจกรรมมากกว่าพนักงานโรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดเล็ก

พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ประเภทของธุรกิจ (อุตสาหกรรม) ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านที่อยู่อาศัย และด้านการศึกษาและพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบดังนี้

ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานโรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ Sub Leader / Leader มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านที่อยู่อาศัยมากกว่าพนักงานโรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ Worker และพนักงานโรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ Sub Manager / Assistance Manager

ด้านการศึกษาและพัฒนา พบว่า พนักงานโรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ Sub Leader / Leader มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านการศึกษาและพัฒนา มากกว่าพนักงานโรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ Worker และพนักงานโรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ Sub Manager / Assistance Manager

พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ฝ่ายที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านเงินรางวัลพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบดังนี้

ด้านเงินรางวัลพิเศษ พบว่า พนักงานโรงงานที่อยู่ฝ่ายซ่อมบำรุง / ฝ่ายเทคนิค มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านเงินรางวัลพิเศษมากกว่าพนักงานโรงงานที่อยู่ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายจัดซื้อ / คลังสินค้า ฝ่ายขนส่ง / โลจิสติก ฝ่ายการเงิน / บัญชี และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

สรุปผล

1. ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 0.268) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีมากที่สุด คือ ด้านที่อยู่อาศัย ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.418) รองลงมาคือ ด้านการศึกษาและพัฒนา ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.393) และระดับที่น้อยที่สุด คือ ด้านกิจกรรม ($\bar{X}$ = 3.24, S.D. = 0.537)

2. การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานโรงงานที่มีเพศและอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานโรงงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัย และด้านกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและด้านการศึกษาและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, พนักงานโรงงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านเงินรางวัลพิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะองค์การ พบว่า พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ประเภทของธุรกิจ (อุตสาหกรรม) ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ขนาดองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านเงินรางวัลพิเศษ และด้านกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ ด้านที่อยู่อาศัย รองลงมาคือ ด้านการศึกษาและพัฒนา และน้อยที่สุด คือ ด้านกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัชร ศรีสว่างและณัฐพร ฉายประเสริฐ (2562) ที่ศึกษาสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี โดยพบว่า ระดับความสำคัญของสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมนันทนาการ ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ด้านบริการสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และด้านการเงินช่วยเหลือ ค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 ตามลำดับ และการวิเคราะห์ความสำคัญของด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 และด้านโบนัสเงินรางวัล มีค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65

พนักงานโรงงานที่มีเพศและอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานโรงงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัย และด้านกิจกรรมแตกต่างกัน ซึ่งสามารถบ่งชี้ได้ว่ากลุ่มพนักงานทุกเพศและทุกช่วงวัยมีมุมมองที่ใกล้เคียงกันต่อความสำคัญและความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยชี้ว่า พนักงานโรงงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในบางด้าน โดยเฉพาะในด้านที่อยู่อาศัยและด้านกิจกรรม ซึ่งอาจสะท้อนถึงความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในครอบครัว เช่น พนักงานที่มีครอบครัวอาจให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยมากกว่าพนักงานโสด ในขณะที่กิจกรรมนันทนาการอาจมีความสำคัญแตกต่างกันตามสถานภาพสมรส ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่มพนักงานเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2552) นอกจากนี้งานวิจัยในบริบทของจังหวัดปทุมธานียังพบว่า การออกแบบสวัสดิการควรคำนึงถึงความแตกต่างของสถานภาพสมรสเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงานแต่ละกลุ่ม

พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ประเภทของธุรกิจ (อุตสาหกรรม) ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ขนาดองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านเงินรางวัลพิเศษ และด้านกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของตฤณี ปุ่มศิลป์ (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี เขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ขนาดขององค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากองค์กรขนาดใหญ่มีทรัพยากรและระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมมากกว่า ส่งผลให้พนักงานในองค์กรขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า ขณะที่องค์กรขนาดเล็กอาจมีข้อจำกัดด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน นอกจากนี้ ภากร แสงเนียม (2564) ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความเครียด มีอิทธิพลสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานในจังหวัดปทุมธานี โดยขนาดองค์กรมีบทบาทในการกำหนดลักษณะวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อความเครียดและคุณภาพชีวิตของพนักงาน พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านที่อยู่อาศัย และด้านการศึกษาและพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของภากร แสงเนียม (2564) ที่พบว่าปัจจัยองค์การและลักษณะงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของพนักงานโรงงานในจังหวัดปทุมธานี ขณะที่งานวิจัยของปฏิภาณ เชิดสูงเนิน (2559) เน้นย้ำถึงบทบาทของตำแหน่งงานและ

ลักษณะองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมปทุมธานี พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การคือ ฝ่ายที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านเงินรางวัลพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญ เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ จึงควรนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการออกแบบหรือปรับปรุงนโยบายสวัสดิการให้ตอบโจทย์มากยิ่งขึ้น เช่น การเพิ่มงบประมาณด้านประกันสุขภาพ การสนับสนุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะที่ชัดเจน

2. ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการที่ต้องการ ผ่านการตั้งคณะกรรมการร่วม หรือการจัดทำแบบสอบถามภายใน เพื่อให้แน่ใจว่าสวัสดิการที่จัดให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

3. พนักงานบางส่วนอาจไม่ทราบหรือเข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่ตนมี สิ่งที่ต้องดำเนินการคือการจัดอบรม หรือสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น แผ่นพับ วิดีโอ หรือระบบ HR Online เพื่อเพิ่มการรับรู้และการใช้สิทธิให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งถัดไปควรครอบคลุมโรงงานหลายประเภทหรือหลายภูมิภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถสะท้อนภาพรวมของการจัดสวัสดิการในระดับอุตสาหกรรมหรือประเทศได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรแยกวิเคราะห์ตามตำแหน่งงาน ระดับอายุ เพศ หรืออายุงาน เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของความต้องการหรือความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบสวัสดิการแบบเฉพาะกลุ่ม (Customized Welfare)

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิทธิประโยชน์/สวัสดิการกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจ หรืออัตราการลาออก เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่ชัดเจนและสามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2552). *โครงการศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย* (รายงานฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2566). *รายงานสถานการณ์แรงงานประจำปี 2566*. กระทรวงแรงงาน.

กองยุทธศาสตร์แรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2565). *การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2567 จาก <http://www.mol.go.th>

จิตรา ดวงดี. (2563). *แรงงานกับความไม่เป็นธรรมในอุตสาหกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แรงงานและสังคม.

ดร.ณิ ปุ่มศิลป์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี เขตจังหวัดปทุมธานี. *วารสารนวัตกรรมการอาชีวศึกษา*, 7 (1), 99.-106.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ.

ปฏิกานต์ เชิดสูงเนิน. (2567). *การศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน:กรณีศึกษาพนักงาน โรงงานผลิตของเล่นแห่งหนึ่งในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี*. [ปริญาการศึกษาระดับบัณฑิต], มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ภากร แสงเนียม. (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร. (2564). แรงงานไทยในยุคความเปลี่ยนแปลง:สิทธิสวัสดิการและความเป็นอยู่. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาแรงงาน.
- สมาคมส่งเสริมสิทธิแรงงานไทย. (2565). การมีส่วนร่วมของแรงงานในนโยบายสวัสดิการ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน.
- สุวภัทร ศรีสว่างและณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2562). สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 14(3). 294-303.
- สำนักงานประกันสังคม. (2566). ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานและสิทธิแรงงานประกันสังคม. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์และชุตตาพร สอนักกิตี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 6(2), 185-200.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons, Inc.