



การพิสูจน์สมมติฐานและข้อเสนอแนะ

การพิสูจน์สมมติฐาน

จากสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักจะปรับตัวในการทำงานอุตสาหกรรมได้ดีกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท มีการแบ่งสมมติฐานออกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1 พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีระดับการศึกษาสูงกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

จากตารางที่ 7 จะเห็นว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีระดับการศึกษาจบป.7 18 % และมากกว่าป.7 18 % ในขณะที่พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทมีระดับการศึกษาจบป.7 12.67 % และมากกว่าป.7 15.33 %

ตารางที่ 24 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
เคยทำงานอุตสาหกรรม	14.00	16.67
ไม่เคยทำงานอุตสาหกรรม	86.00	83.33
รวม	100.00(50)	100.00(150)

อัตราการศึกษาลึกกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท เพราะมีโรงเรียนการศึกษา-
ผู้ใหญ่อยู่ชั้นล่างของหอพัก จึงเป็นการสะดวกและส่งเสริมให้พนักงานใช้เวลาว่างของ
ตนเองให้เป็นประโยชน์ พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักเมื่อจบการศึกษาระดับ 4(ม.ศ.3)
มักจะศึกษาต่อในระดับพาณิชย์หรืออุดมศึกษาต่อไป

พนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 86 % ไม่เคยทำงานอุตสาหกรรมมาก่อน(ตารางที่ 24)
แต่สามารถปฏิบัติงานได้ดีโดยดูจากการประเมินผลงานที่ผ่านมา 2 ปีดีขึ้น 20 % คงเดิม
60 % ต่ำลง 20 % (ตารางที่ 26) ในขณะที่พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทได้รับ
การประเมินผลงานที่ผ่านมา 2 ปีดีขึ้น 19.33 % คงเดิม 55.34 % และต่ำลง 25.33 %
นอกจากนี้พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีทัศนคติที่อยู่ปัจจุบันเมื่อเทียบกับที่อยู่เดิมในต่าง
จังหวัดเห็นว่าสบายกว่า 60.87 % (ตารางที่ 25) ในขณะที่พนักงานหญิงที่อาศัยนอก
บริเวณบริษัทมีทัศนคติที่อยู่ปัจจุบันว่าสบายกว่าที่อยู่เดิมในต่างจังหวัดเพียง 44.00 %
พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทที่มีบ้านของตนเองมักจะรู้สึกที่อยู่ปัจจุบันสบายกว่า

ตารางที่ 25 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณ
บริษัท จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อที่อยู่ปัจจุบันเมื่อเทียบกับต่างจังหวัด

ทัศนคติที่อยู่ปัจจุบัน	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
สบายกว่า	60.87	44.00
เหมือนเดิม	17.39	18.00
สบายน้อยกว่า	21.74	38.00
รวม	100.00(46) ¹	100.00(100) ¹

1 เฉพาะพนักงานหญิงที่มีภูมิลำเนาเดิมจากต่างจังหวัด

$$\chi^2 = 4.3576$$

$$\chi^2_{.95} (2) d.f. = 5.99$$

แต่ผู้ที่อยู่อาศัยบ้านเช่าซึ่งเช่าในอัตราเดือนละ 201-400 บาท 52.27 % และ 401-600 บาท เห็นว่าที่อยู่เค็มสบายกว่า การที่อยู่บ้านเช่าที่มีอัตราค่าเช่าต่ำทำให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยไม่คึกคัก นอกจากนี้การที่ต้องทำงานบ้านและดูแลครอบครัวทำให้การประเมินผลงานออกมาไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักซึ่งทำงานทำความสะอาดเสื้อผ้าของตนเอง ทำอาหารรับประทานบ้างเป็นครั้งคราว ดูโทรทัศน์ มีเพื่อนอยู่ใกล้สามารถปรึกษาหารือได้ แม้ว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักจะมีระดับการศึกษาสูงและผลการประเมินผลงานในระดับค่าลงน้อยกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท แต่อัตราการประสูติเหตุในงานของพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักสูง คือ 40 % (ตารางที่ 27) ในขณะที่พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทประสูติเหตุในงานเพียง 31.64 % จึงทำให้เห็นว่าการทำงานที่พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีระดับการศึกษาสูง ไม่ได้มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานที่มีต่องานอุตสาหกรรมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท แต่ที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยช่วยให้พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีระดับการศึกษาสูงกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

จากตารางที่ 25 จะเห็นว่าทัศนคติของพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทที่มีต่อที่อยู่ปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับต่างจังหวัดเมื่อทดสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์แล้ว พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ค่า χ^2 เท่ากับ 4.3576

สมมติฐานย่อยที่ 2 พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีผลการประเมินผลงานดีกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

จากตารางที่ 26 จะเห็นว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีผลการประเมินผลงาน 2 ปีที่ผ่านมา คีขึ้น 20 % คงเดิม 60 % ค่าลง 20 % ในขณะที่พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทมีผลการประเมินผลงาน 2 ปีที่ผ่านมา คีขึ้น 19.33 % คงเดิม 55.34 % ค่าลง 25.33 % การที่พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีผลการประเมินผลงานค่าลงน้อยกว่า

ตารางที่ 26 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาชีพหอพักและพนักงานหญิงอาชีพนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามผลการประเมินผลงานที่ได้รับ 2 ปี(พ.ศ.2520-2521)

การประเมินผลงาน	พนักงานหญิงอาชีพหอพัก	พนักงานหญิงอาชีพนอกบริเวณบริษัท
ดีเยี่ยม	20.00	19.33
คงเดิม	60.00	55.34
ต่ำลง	20.00	25.33
รวม	100.00(50)	100.00(150)

$$\bar{X} = .596 \quad \bar{X} = .95 \quad (2) \quad d.f. = 5.99$$

พนักงานหญิงที่อาชีพนอกบริเวณบริษัทเนื่องมาจากภาระรับผิดชอบ เพราะพนักงานหญิงที่อาชีพหอพักไม่ต้องทำงานบ้าน ไม่ต้องรับผิดชอบครอบครัวเพราะส่วนใหญ่โสด เพียงแต่ส่งเงินกลับต่างจังหวัดจำนวนหนึ่งใน 1 ปี ในขณะที่พนักงานหญิงที่อาชีพนอกบริเวณบริษัทอาศัยบ้านของตนเองหรือเช่าบ้านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยดีเท่าที่ควร การมีครอบครัวต้องรับผิดชอบทำให้การมาทำงานไม่สม่ำเสมอเท่าที่ควรผลการประเมินผลงานต่ำลงจึงมีมากกว่าพนักงานหญิงที่อาชีพหอพัก

จากตารางที่ 26 จะเห็นว่าผลการประเมินผลงานของพนักงานหญิงที่อาชีพหอพักและพนักงานหญิงที่อาชีพนอกบริเวณบริษัทเมื่อทดสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์แล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ค่า \bar{X} เท่ากับ .596 ทำให้ทราบว่าผลการประเมินผลงานไม่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงที่อาชีพหอพักและพนักงานหญิงที่อาชีพนอกบริเวณบริษัท

สมมติฐานย่อยที่ 3 พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีความเข้าใจลักษณะของการทำงานอุตสาหกรรมมากกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

จากตารางที่ 27 จะเห็นว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมี 40 % ที่เคยประสบอุบัติเหตุในงาน ในขณะที่พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 31.64 % ประสบอุบัติเหตุในงาน และเมื่อทดสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์กันแล้ว พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ค่า χ^2 เท่ากับ 1.262 ทำให้ทราบว่าความเข้าใจลักษณะการทำงานอุตสาหกรรมไม่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

ตารางที่ 27 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามการปรับตัวในการทำงานอุตสาหกรรม

การปรับตัวในการทำงานอุตสาหกรรม	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
เคยประสบอุบัติเหตุ	40.00	31.64
ไม่เคยประสบอุบัติเหตุ	60.00	68.36
รวม	100.00(50)	100.00(150)

$$\chi^2 = 1.262 \quad \chi^2_{.95} (1) d.f. = 3.84$$

สมมติฐานย่อยที่ 4 พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีความเข้าใจลักษณะสังคมที่ตนอาศัยอยู่ดีกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

จากตารางที่ 28 จะเห็นว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 92 % ในขณะที่พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทเป็นสมาชิก 69.34 % การที่พนักงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแสดงให้เห็นว่าพนักงานเข้าใจลักษณะสังคมที่ตนอาศัยอยู่ว่าจะมีองค์กรที่ทำหน้าที่พิทักษ์ผลประโยชน์ของสมาชิก ให้คำปรึกษาหารือทางกฏหมาย แรงงานและบริการแก่สมาชิก พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทเข้าเป็นสมาชิกสหภาพเพราะเห็นว่ามีประโยชน์ บางคนเป็นสมาชิกเพราะเพื่อนชักชวน

ตารางที่ 28 อัตราร้อยของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การเป็นสมาชิกสหภาพ	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
เป็นสมาชิก	92.00	69.34
ไม่เป็นสมาชิก	8.00	30.66
รวม	100.00(50)	100.00(150)

$$\chi^2 = 10.274 \quad \chi^2_{.95} (1) d.f. = 3.84$$

ตารางที่ 29 อัตราร้อยของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามสาเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สาเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพ	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
คิดว่ามีประโยชน์	93.62	90.38
เพื่อนชักชวน	6.38	9.62
รวม	100.00(46) ¹	100.00(104) ¹

¹ เฉพาะพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

เมื่อทดสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์กันแล้ว พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติในระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ค่า χ^2 เท่ากับ 10.274 ทำให้ทราบว่า การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานอุตสาหกรรมของพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก

สมมติฐานย่อยที่ 5 พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีความพึงพอใจในการทำงานอุตสาหกรรมมากกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

จากตารางที่ 26 จะเห็นว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีอัตราการประเมินผลงานต่ำลงน้อยกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีการปรับตัวในการทำงานอุตสาหกรรมได้ดีในแง่การทำงาน แต่ความต้องการที่จะทำงานอุตสาหกรรมตลอดชีวิตมีเพียง 30 % (ตารางที่ 30) ในขณะที่พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัทต้องการจะทำงานอุตสาหกรรมตลอดชีวิต 56.67 % การที่พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักไม่คิดจะทำงานอุตสาหกรรมตลอดชีวิตเพราะมีโอกาสในการศึกษาต่อทั้งที่เป็นวิชาชีพและวิชาการทำให้พนักงานมีความหวังในการเปลี่ยนอาชีพใหม่ แม้ว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทจะมีผลการประเมินผลงานต่ำลงมากกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก แต่ก็ยังต้องการทำงานอุตสาหกรรมต่อไปด้วยมีการศึกษาน้อยกว่า

ตารางที่ 30 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามความต้องการที่จะทำงานอุตสาหกรรม

ความต้องการทำงาน	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
คิดทำงานอุตสาหกรรมตลอดชีวิต	30.00	56.67
ไม่คิดทำงานอุตสาหกรรมตลอดชีวิต	70.00	43.33
รวม	100.00(50)	100.00(150)

$$\chi^2 = 10.66 \quad \chi^2_{.95(1) d.f.} = 3.84$$

เมื่อทดสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์แล้ว พบว่านัยสำคัญทางสถิติในระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ค่า F เท่ากับ 10.66 ทำให้ทราบว่าความต้องการทำงานอุตสาหกรรมมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานอุตสาหกรรมของพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

สรุปได้ว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทโดยตรง แต่อาจมีผลในเรื่องโอกาสที่จะเปลี่ยนงานของพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก

การประเมินผลงานไม่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

ความเข้าใจลักษณะการทำงานอุตสาหกรรมไม่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

ความเข้าใจลักษณะสังคมที่อาศัยไม่มีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมากกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

ความพึงพอใจในการทำงานอุตสาหกรรมมีผลต่อการปรับตัวของพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทมากกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก

จึงไม่สามารถสรุปได้ว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักจะปรับตัวในการทำงานอุตสาหกรรมได้ดีกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท เพียงแต่สามารถชี้ให้เห็นได้ว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักปรับตัวในการทำงานอุตสาหกรรมได้ดีในเรื่องใดบ้าง หรือพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทปรับตัวในการทำงานอุตสาหกรรมได้ในเรื่องใดบ้างเท่านั้น

จากสมมติฐานที่ได้พิสูจน์มาแล้วผลอีกอย่างหนึ่งที่ตามมาจากการสอบถามด้วยแบบสอบถาม พบว่าพนักงานต้องการที่จะให้บริษัทอำนวยความสะดวกให้ 2 ประเภทนอกเหนือไปจากสวัสดิการที่ได้รับอยู่แล้ว คือ

1. สิ่งที่พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักต้องการ เพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น
2. สิ่งที่พนักงานหญิงโดยทั่วไปต้องการ เป็นสวัสดิการเพิ่มเติมหากบริษัทสามารถกระทำได้

สิ่งที่พนักงานหญิงอาศัยหอพักต้องการ	ร้อยละ
1. โรงอาหาร	26.09
2. พัฒนาคิดเพดานห้องพัก	25.00
3. โทรศัพท์สาธารณะ	19.57
4. รวาทากผ้า	11.96
5. ปลั๊กไฟในห้อง	8.70
6. ตู้ใส่เสื้อผ้า	4.34
7. ฝาปูรองรีด	2.17
8. ที่ซักญาติ	2.17
รวม	100.00(92) ¹

1 ความต้องการของพนักงานมีระบุไว้เกินกว่า 1 คำตอบ

สิ่งที่พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักต้องการให้บริษัทปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่มีการจัดเรียงลำดับความสำคัญและสิ่งที่พนักงานต้องการมากที่สุด อันดับแรก คือ โรงอาหารหน้าหอพักเพราะร้านค้าหน้าหอพักมี 2 ร้าน และในวันอาทิตย์มักไม่มีใครมีของขาย พนักงานไม่แน่ใจว่าจะมีอาหารกินในวันอาทิตย์หรือไม่ จึงซื้อหม้อหุงข้าวไฟฟ้ามาประกอบอาหารทานกันใต้อุณหอกพัก ซึ่งขัดกับกฎของหอพักที่ห้ามพนักงานประกอบอาหารในบริเวณหอพัก แมื่บ้านอนุโลมให้พนักงานประกอบอาหารกันเนื่องจากไม่มีอาหารบริการแก่พนักงานอย่างเพียงพอ สิ่งที่บริษัทสูญเสีย คือ ค่ากระแสไฟฟ้าที่พนักงานใช้เพราะปัจจุบันอัตราค่ากระแสไฟฟ้าสูงมาก แต่ในช่วงลดการใช้ไฟฟ้าพนักงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี บริษัทได้ก่อสร้างโรงอาหารถาวรซึ่งจะมีที่พักแก่เจ้าของร้านค้าและสามารถบริการอาหารแก่พนักงานที่เข้ากะได้อย่างพอเพียง โรงอาหารสร้างเสร็จประมาณ 2-3 เดือนแล้วแต่ยังไม่เปิดทำการซึ่งหากเร่งเปิดทำการก็จะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายของบริษัทได้มากขึ้น

อันดับที่สอง คือ พัดลมตึกเพดานห้องพักเพราะห้องพักแต่ละห้องยาว 15 เมตร มีประตู
 เข้าออก 1 บาน หน้าตางคานหลัง 3 บาน ช่องระบายอากาศ ประตูคานหลังจะเปิด
 ออกไปเป็นที่ตากเสื้อผ้าที่ซักแล้วมีอยู่ 4 ราว อากาศมีถ่ายเทก็เฉพาะช่วงที่อยู่ติดกับ
 หน้าตาง พนักงานที่อาศัยอยู่ตรงกลางของห้องพักจะรู้สึกอึดอัดมากในฤดูร้อน ประกอบ
 กับบริษัทไม่อนุญาตให้พนักงานมีเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือทาบปลั๊กไฟในห้อง อันดับที่สาม คือ
 โทรศัพท์สาธารณะ เพราะพนักงานต้องออกไปใช้โทรศัพท์สาธารณะที่อพฟิศหน้าโรงงาน
 ซึ่งห่างจากหอพักประมาณ 1 กิโลเมตร การมีโทรศัพท์สาธารณะ 1 เครื่องก่อความ
 กังการของพนักงานหญิงและชายที่พักหอพักประมาณ 600 คนเห็นจึงไม่ใช่เรื่องที่เกินแ่
 ความต้องการ อันดับที่ดี คือ ราวตากผ้า เพราะพนักงานอาศัยอยู่โดยเฉลี่ย 8.5
 คน/ห้อง จึงมีปัญหาในการทำความสะอาดเสื้อผ้า เพราะราวตากผ้ามีเฉพาะประตู
 คานหลังมีราวยื่นออกไปเพียง 4 ราวจึงไม่เพียงพอต่อคนซักผ้า อันดับที่ย่ำ
 คือ ปลั๊กไฟในห้อง พนักงานอยากจะให้มีการติดปลั๊กไฟในห้องด้วยจะได้ซื้อพัดลมมาใช้
 เอง อันดับที่ย่ำ คือ ตู้ใส่เสื้อผ้า เพราะพนักงานมีเพียงตู้ลอยบนหัวนอนและราวแขวน
 เสื้อโค้ตลอยยาวประมาณ 1.05 เมตร หากจะแขวนกางเกงหรือกระโปรง หรือชุด
 กางเกงขาสั้นแขวนเสื้อผ้าซึ่งมีกระดุมเห็นยวดคิอยู่เพื่อใส่ติดฝานั่ง เพราะกฎของหอพักมี
 อยู่ว่า ห้ามต่อเค็มหรือมีตู้เสื้อผ้าเข้ามาไว้ในห้องพักนอกเหนือจากที่บริษัทจัดให้
 อันดับที่ย่ำ คือ ฝานูรองรีด เพราะฝานูรองรีดที่มีอยู่หายไปบ่อยมากซึ่งอาจแก้ไขโดย
 ให้แม่บ้านอบรมลูกหอให้ทราบถึงการใช้สิ่งของร่วมกันเพื่อให้ประโยชน์แก่ส่วนรวมมาก
 ที่สุด อันดับที่ย่ำ คือ ที่พักราคา เพราะพนักงานหญิงส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด จึงมี
 ญาติ พี่น้องที่มาจากต่างจังหวัดมาเยี่ยมเยียน ญาติไม่คุ้นเคยกับถนนหนทางในกรุงเทพ
 และไม่สะดวกในการใช้บริการของโรงแรม หากหอพักกันห้องพัก 1 ห้องไว้เป็นที่พักราคา
 โดยอาจใช้ห้องพยาบาลชั้น 3 ซึ่งไม่มีใครได้ใช้เพราะปัจจุบันห้องพยาบาลของบริษัทอยู่
 ชั้นล่างของหอพักหญิง และให้พักเฉพาะบิดา มารดา หรือญาติที่มีนามสกุลเดียวกันกับ
 มารดา โดยให้พนักงานเป็นผู้รับรองราคา ค่าเสียหายอันอาจเกิดขึ้นและให้พักเพียงคืน
 เดียว ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนใจหากสามารถนำไปปฏิบัติได้

สิ่งที่พนักงานหญิงทั่วไปต้องการ เป็นสวัสดิการเพิ่มเติม

สิ่งที่ต้องการ	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท	
ศูนย์เลี้ยงเด็กอ่อน	ต้องการ	92.00	95.33
	ไม่ต้องการ	8.00	4.67
รวม	100.00(50)	100.00(150)	
ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว	ต้องการ	94.00	94.00
	ไม่ต้องการ	6.00	6.00
รวม	100.00(50)	100.00(150)	
ห้องสมุด	ต้องการ	96.00	80.00
	ไม่ต้องการ	4.00	20.00
รวม	100.00(50)	100.00(150)	
สโมสรสำหรับพนักงาน	ต้องการ	100.00	96.00
	ไม่ต้องการ	-	4.00
รวม	100.00(50)	100.00(150)	

สิ่งที่พนักงานหญิงต้องการ เป็นสวัสดิการเพิ่มเติมมีดังนี้ อันดับแรก คือ สโมสรสำหรับพนักงาน เนื่องจากร้านอาหารหน้าหอพักไม่อยู่ในสภาพถาวร และในวันอาทิตย์ไม่มีของจำหน่ายแน่นอน พนักงานต้องออกมาซื้ออาหารบริเวณร้านอาหารหน้าบริษัท หรือสามแยกเตาปูน จึงคิดว่าหากมีโรงอาหารถาวรมีอาหารจำหน่ายโดยเพียงพอและสม่ำเสมอ และมีห้องใช้ทำกิจกรรมของพนักงานได้ หรือย้ายโต๊ะบิงปองจากใต้ถุนหอพักและมีสนาม

แบคมินตันคงจะช่วยให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีสินค้าที่จำเป็นจำหน่ายแก่พนักงานซึ่งในเรื่องนี้ทางบริษัทได้ดำเนินการแต่แยกเป็นร้านค้าสวัสดิการซึ่งเปิดจำหน่ายเฉพาะวันจ่ายเงินค่าแรง และวันถัดจากวันจ่ายเงินค่าแรงอีก 1 วันเพียงแต่ไม่ได้ดำเนินการเป็นสโมสรที่ถาวร

พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทต้องการที่จะมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว จึงเห็นเป็นการสมควรที่จะมีการบรรยาย นิทรรศการเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัวอย่างจริงจัง เนื่องจากพนักงานหญิงมีถึง ๘๐ % ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และมีอัตราการลาออกสูงพอสมควรจึงจะเห็นได้จากสถิติของฝ่ายบุคคลเดือนมกราคม-พฤษภาคม 2523 พนักงานหญิงโดยเฉลี่ย 1,511 คน มีพนักงานหญิงลาออก 35 คน เท่ากับ 3.5 % ของพนักงานหญิงทั้งหมด จำนวนวันที่ลาออก 1,455 วันคิดเป็นเท่ากับ 0.30 % ของวันหยุด/ปี การให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนครอบครัวจะช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนการที่จะเลี้ยงดูครอบครัวให้มีสมาชิกที่มีสุขภาพอนามัยดี เป็นทรัพยากรที่ดีของชาติและจะนำมาซึ่งประชากรที่มีคุณภาพ พนักงานก็จะมีโอกาสที่จะรับผิดชอบต่องานที่ตนทำอย่างเต็มที่ซึ่งอาจจะสะท้อนออกมาในรูปประสิทธิภาพที่ดีของผลงาน และควรจะได้รับ的帮助เหลือจากบริษัทในกรณีที่พนักงานหญิงทำหมั้น เพราะพนักงานหญิงเหล่านี้จะไม่มีโอกาสในการลาออกอีก การจัดให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบของบริษัทที่มีต่อสังคมโดยรวม และถือเป็นโครงการให้ความรู้แก่ประชาชนด้วย

พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทมีความต้องการศูนย์เลี้ยงเด็กอ่อน เพราะพนักงานส่วนใหญ่จะมีครอบครัวแล้วพนักงานต้องเสียค่าเลี้ยงดูบุตร โดยจ้างคนเลี้ยงเด็กอ่อนหนึ่งประมาณ 500-600 บาท ซึ่คุณแม่ต้องต่างหากและต้องคอยดูแลหากบุตรเจ็บป่วย พนักงานหญิงหลายคนต้องขาดงานเพราะลูกไม่สบาย เงินเดือนที่ได้มาก็จะไม่เพียงพอใช้จ่ายกองทุนนี้ขึ้นสิ้นกัน บางคนสามีทำงานไม่แน่นอนพนักงานจึงต้องทำงานล่วงเวลา

เพื่อหาเงินมาจุนเจือครอบครัว หากมีโครงการตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กอ่อนจนถึงวัยก่อนเข้าเรียน โดยที่มีกฎเกณฑ์ในการรับเด็กพอสมควร ซึ่งขณะนั้นทางสหภาพแรงงานร่วมกับมูลนิธิเด็กได้เสนอโครงการให้ทางฝ่ายบริหารของบริษัทพิจารณา การมีศูนย์เลี้ยงเด็กอ่อนจะให้ผลทางด้านจิตใจแก่พนักงาน เพราะมีพนักงานบางคนก็คิดปัญหาด้วยการส่งลูกไปต่างจังหวัดให้พ่อแม่เลี้ยงดู แต่เด็กอาจจะไม่ได้รับความอบอุ่นจากตา ยาย หรือปู่ย่าเท่าที่ควร อาจกลายเป็นเด็กมีปัญหาและก่อให้เกิดปัญหาสังคมได้ ส่วนพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักเห็นสมควรที่จะมีศูนย์เลี้ยงเด็กอ่อนเพราะคิดว่าจะมีประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน ข้อเสนอนี้อาจเป็นโครงการที่เป็นไปได้ยากในประเทศไทย แต่หากสามารถดำเนินโครงการให้ดูว่างไปได้ก็จะช่วยพนักงานมาก ซึ่งในกรณีที่ไม่ได้มองบริษัทในแง่เป็นกรมประชาสงเคราะห์แต่เห็นว่าเป็นโครงการที่อาจสานต่อไปได้ แต่ในขั้นแรกควรจะเริ่มด้วยการให้การศึกษากับพนักงานในด้านการวางแผนครอบครัวก่อน

ห้องสมุดเป็นที่ต้องการของพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมากเพราะในหอพักมีสิ่งพักผ่อนหย่อนใจเพียงโทรทัศน์ หรืออ่านหนังสือที่แม่บ้านซึ่งดำรงตำแหน่งครูใหญ่ในโรงเรียน การศึกษาผู้ใหญ่หอพักกรุงเทพจัดทำมาให้เช่ายืมเล่มละ 1 บาท เพื่อเก็บเงินมาซื้อหนังสือเล่มใหม่ ส่วนใหญ่เป็นนวนิยายและเรื่องสั้นประมาณ 50-60 เล่ม การที่มีห้องสมุดจะช่วยให้นักงานรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และสามารถพัฒนาตนเองได้จากการอ่าน ในขณะที่พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทมีความต้องการเหมือนกัน ทางบริษัทมีโครงการห้องสมุดอยู่แล้วซึ่งหากสามารถจัดตั้งได้ก็ควรจะอำนวยความสะดวกแก่พนักงานโดยส่วนรวมไม่มากนัก

เนื่องจากการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับกรรมกรโดยทั่วไปเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะละเอียดอ่อนเพราะกรรมกรเป็นกลุ่มที่อาจจะถูกอ้างเป็นฐานอำนาจของกลุ่มต่าง ๆ ดังนั้น การจะศึกษาให้เข้าใจถึงภูมิหลัง สภาพความเป็นอยู่ ความคาดหวัง การปรับตัวของกรรมกรหญิง

ที่มีต่องานอุตสาหกรรมจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะลำบากพอสมควร แม้ว่าผู้ศึกษาจะทำงาน
อยู่ที่บริษัทมาเป็นเวลา 4 ปีเศษ ก็ยังประสบกับปัญหาที่พนักงานไม่ยินยอมให้สัมภาษณ์ต้อง
ใช้เวลานานมากกว่าที่จะอธิบายให้เข้าใจได้ การศึกษารังนี้มีข้อจำกัดในเรื่องเวลา
การเงิน และความชำนาญในการวิจัย จึงทำให้ไม่อาจศึกษาเรื่องนี้ได้อย่างลึกซึ้งและได้
ผลอย่างสมบูรณ์แบบซึ่งเป็นข้อบกพร่องของการวิจัย แม้ว่าจะมีข้อจำกัดในการวิจัยดังกล่าว
แล้วก็ตาม แต่ก็เป็นที่หวังว่าการวิจัยนี้จะมีประโยชน์ในการช่วยปรับปรุงงานของบริษัท
เกี่ยวกับสภาพการทำงาน การให้บริการและปรับปรุงพนักงานของบริษัท โดยการส่งเสริม
ให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตัวเอง นอกจากนี้ยังเป็นที่หวังว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นพื้นฐาน
และแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับกรรมกรหญิงต่อไปในอนาคต