

ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด



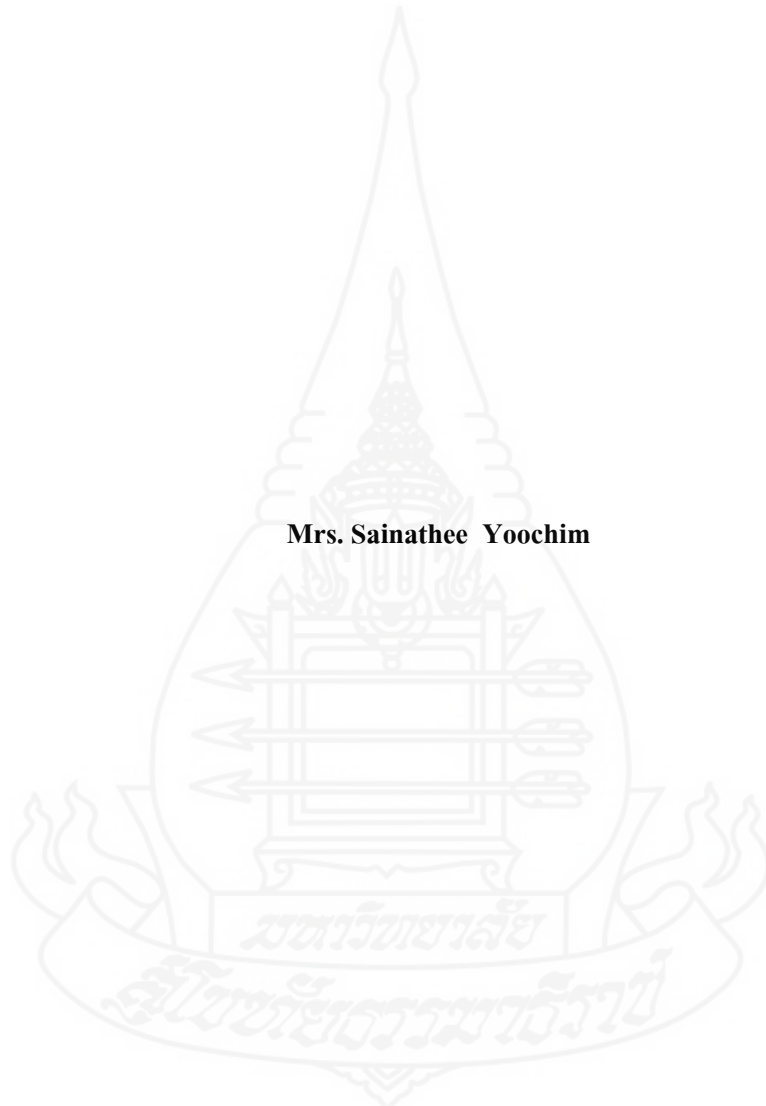
นางสายนที อยู่ฉิม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Welfare Needs of Employees of Lifescience AP Company Limited**

**Mrs. Sainathee Yoochim**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

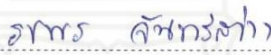
2016


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไชนส์เอ็นซ์ เอพี จำกัด  
ชื่อและนามสกุล      นางสาวณที อยู่ฉิม  
แขนงวิชา      บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา      วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา      รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทรสว่าง)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นราธิป ศรีธรรม)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด  
**ผู้ศึกษา** นางสาวชนิธิ อยู่ฉิม **รหัสนักศึกษา** 2583003211 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2559

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด และ (2) เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด จำนวน 23 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความต้องการสวัสดิการพื้นฐานโดยรวมของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า ลำดับแรก คือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ลำดับต่อมาคือ สวัสดิการด้านนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้างและสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพอยู่ในลำดับที่เท่ากัน สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต และลำดับสุดท้าย คือ สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง และ (2) พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน และพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ** ความต้องการสวัสดิการ พนักงาน บริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด

**Independent Study title:** Welfare Needs of Employees of Lifescience AP Company Limited

**Author:** Mrs. Sainathee Yoochim; **ID:** 2583003211; **Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2016

### **Abstract**

The purposes of this study were as follows: (1) to study level of welfare needs of employees of Lifescience AP Company Limited; and (2) to compare welfare needs of employees of Lifescience AP Company Limited, classify by personal factors and work characteristic factors.

The sample of this study consisted 23 employees of Lifescience AP Company Limited. The instrument used to collect the data was a constructed questionnaire. The data were analyzed by using descriptive statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation; and the inferential statistics were t-test, F-test, and one-way ANOVA.

The results of this study revealed that: (1) the welfare needs level of employees of Lifescience AP Company Limited was overall at a high level. As for each aspect, ranking in the order of mean from high to low, it was ranked as follows: saving, recreation and health, living allowance as the same level, security in life, promotion of family institution; and (2) the employees of Lifescience AP Company Limited with different personal factors had no significant difference in welfare needs. Also, the employees with different work characteristic factors also had no significant difference.

**Keywords:** Welfare needs, Employee, Lifescience AP Company Limited

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โลฟท์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด สำเร็จเสร็จลุกลงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ ที่กรุณาให้คำแนะนำทุกขั้นตอนในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ตั้งแต่การเลือกหัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การออกแบบการทดลอง กระบวนการศึกษาทดลอง เพื่อให้ได้คำตอบของปัญหาที่ถูกต้อง ตลอดจนการอบรมสั่งสอน และให้ความรู้ที่เป็นพื้นฐานในการศึกษา รวมถึงการให้คำปรึกษาในทุกๆด้าน

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี สุดท้ายผลอันดีจะเป็นประโยชน์ ความดีงามทั้งปวงอันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ขอมอบแด่คุณพ่อและคุณแม่ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่เป็นที่เคารพยิ่งของผู้ศึกษา และหากมีข้อบกพร่องด้วยประการใดๆ ผู้ศึกษาขอน้อมรับด้วยความยินดี

สาخنที อยู่ฉิม

สิงหาคม 2560



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	2
สมมติฐานการศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
ขอบเขตการศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ .....	14
การบริหารงานของบริษัท ไฟฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด .....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	46
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	47

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการสวัสดิการ .....	49
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	53
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม .....	58
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	59
สรุปการศึกษา .....	59
อภิปรายผล .....	63
ข้อเสนอแนะ .....	65
บรรณานุกรม .....	67
ภาคผนวก .....	70
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม .....	71
ข ค่าความเที่ยงตรง .....	73
ค ค่าความเชื่อมั่น .....	76
ง แบบสอบถาม .....	88
ประวัติผู้ศึกษา .....	94



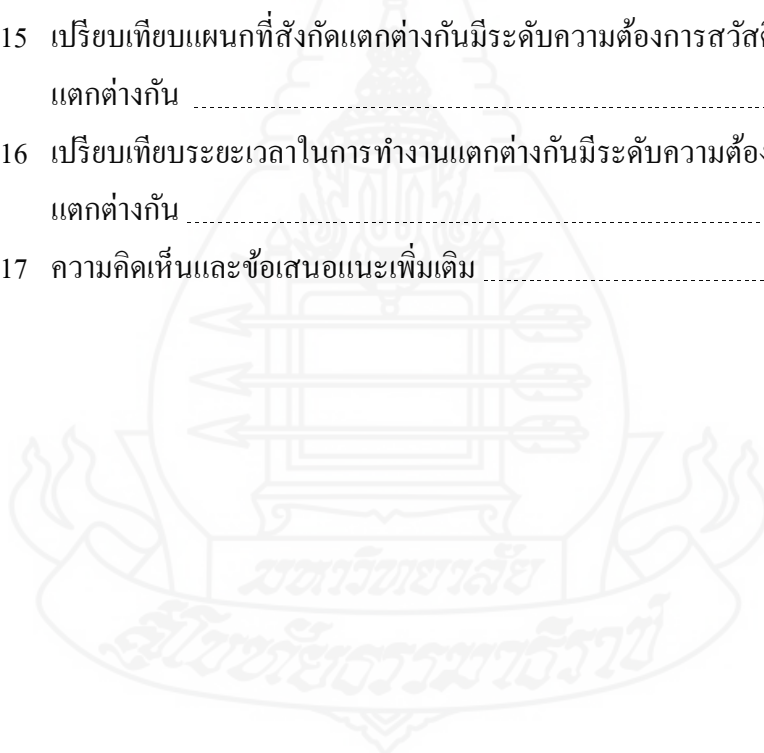


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	
สิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความต้องการต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับลำดับชั้น	
ความต้องการของมาสโลว์ .....	10
ตารางที่ 4.1	
จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท	
ไลฟ์ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด .....	46
ตารางที่ 4.2	
จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท	
ไลฟ์ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด .....	48
ตารางที่ 4.3	
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	
บริษัท ไลฟ์ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง .....	49
ตารางที่ 4.4	
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	
บริษัท ไลฟ์ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่อง	
ค่าครองชีพ .....	50
ตารางที่ 4.5	
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	
บริษัท ไลฟ์ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือการออม	
ของลูกจ้าง .....	50
ตารางที่ 4.6	
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	
บริษัท ไลฟ์ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัว	
ของลูกจ้าง .....	51
ตารางที่ 4.7	
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	
บริษัท ไลฟ์ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคง	
ในอนาคต .....	52
ตารางที่ 4.8	
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	
บริษัท ไลฟ์ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการด้านนันทนาการและ	
ส่งเสริมสุขภาพอนามัย .....	52
ตารางที่ 4.9	
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการพื้นฐานทั้ง 6 ด้าน	
ของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด .....	53
ตารางที่ 4.10	
เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการ	
แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ .....	54

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ .....	54
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ .....	55
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา .....	55
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	56
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกัน .....	56
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกัน .....	57
ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม .....	58



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 พีระมิดความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์.....	9
ภาพที่ 2.2 ผังโครงสร้างการบริหารงาน.....	30



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ประกอบธุรกิจนำเข้าและเป็นตัวแทนจำหน่ายเครื่องมือและน้ำยาสำหรับใช้วินิจฉัยโรคทางการแพทย์ ให้แก่โรงพยาบาลและมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศไทย มาเป็นระยะเวลาเกือบสิบปี ในปัจจุบันบริษัทฯ มีพนักงาน 23 คน ประกอบด้วยแผนกต่างๆ ดังนี้ 1) แผนกขายและการตลาด 2) แผนกธุรการ ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายประสานงานการขาย ฝ่ายจัดซื้อและคลังสินค้า 3) แผนกบริการให้คำปรึกษาด้านเทคนิค และช่างซ่อมบำรุง 4) แผนกทรัพยากรบุคคล และ 5) แผนกบัญชีและการเงิน

ตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงด้านการบริการ การจัดหาสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน เทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย สะดวกรวดเร็วและตรงตามความต้องการของลูกค้าที่จะต้องใช้ในการวินิจฉัยโรคได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ตลอดจนการนำระบบมาตรฐาน ISO9001: 2008 มาใช้ในทุกๆ แผนก ทุกๆ กิจกรรมในองค์กร ในระยะเวลาดังกล่าวพนักงานของบริษัทฯ ก็มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนทั้งลาออก ทั้งพนักงานเดิมได้กลับเข้ามาร่วมงานกับบริษัทฯ และมีพนักงานใหม่เข้ามาเป็นระยะๆ รวมถึงพนักงานเดิมที่อยู่มานานตั้งแต่เริ่มต้นกิจการก็ยังคงทำงานอยู่กับบริษัทเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

ผู้บริหารได้เล็งเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาความสามารถและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย เพื่อสร้างความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจในตนเองที่มีความสามารถในงาน การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน มีอิสระทางความคิดและการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ อันจะนำมาสู่ความก้าวหน้าขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

งามจิต อินทวงค์ (2556: บทคัดย่อ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดการและเครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสมเป็นตัวช่วยที่จะสามารถพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้ และกลไกที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือระบบบริหารจัดการค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนตลอดจนถึงสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินในรูปแบบต่างๆ ที่มีความเป็นธรรมเอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการ

ประกอบวิชาชีพ การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร และเป็นการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ได้รับจากบุคลากรทำให้บุคลากรจงรักภักดีกับองค์กรและมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

บริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ได้มีการจ่ายค่าตอบแทนต่างๆ ตามกฎหมายกำหนด และในระดับเทียบเท่ากับบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานและความต้องการที่แตกต่างกัน จนกระทั่งภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป อาจทำให้มีระดับความต้องการสวัสดิการในด้านต่างๆ แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ผู้ศึกษาจึงมีความต้องการที่จะศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด โดยเน้นศึกษาสวัสดิการด้านต่างๆ ที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

ผู้ศึกษาคาดว่าจะสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานเกิดประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและเกิดประสิทธิผลที่ดีให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และตามปัจจัยด้านลักษณะงาน

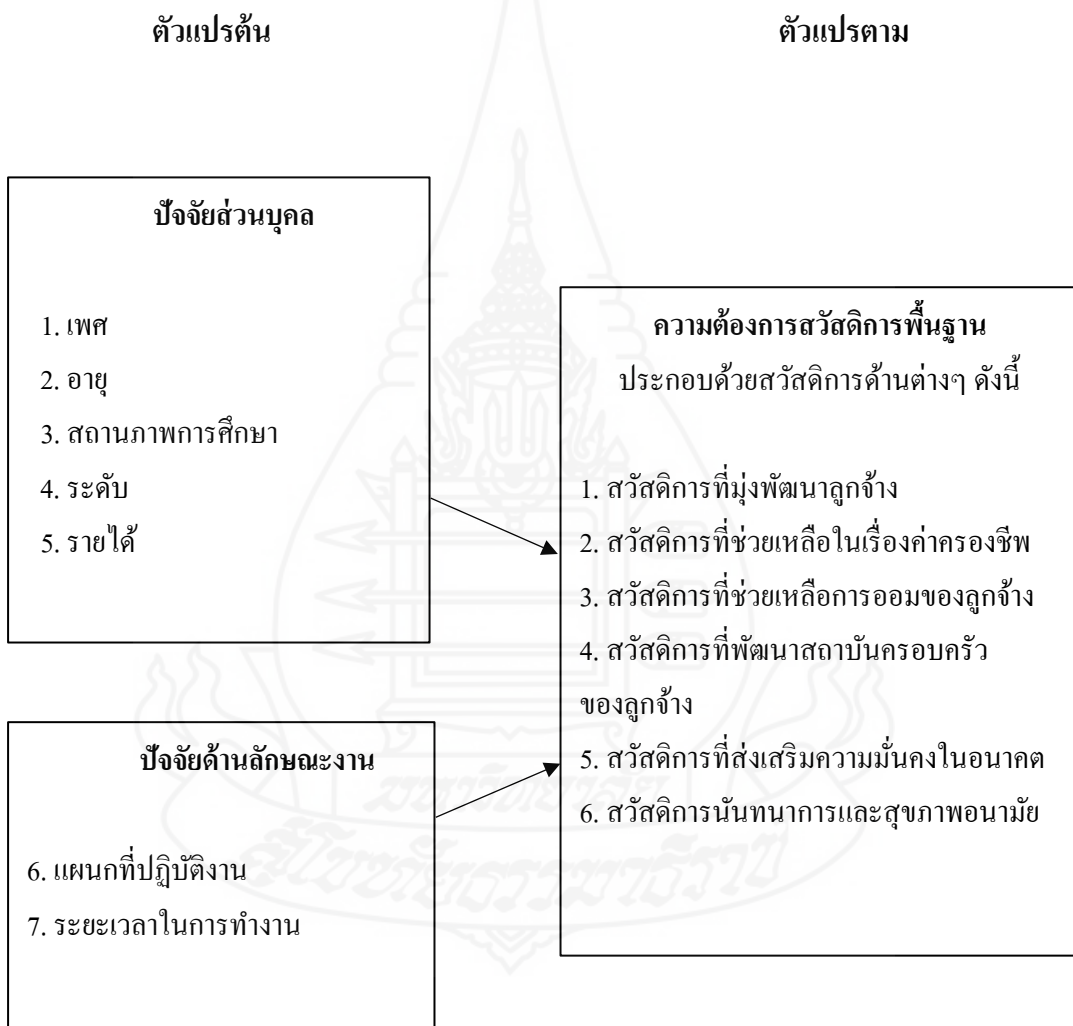
## 3. สมมติฐานการศึกษา

3.1 พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด มีระดับความต้องการสวัสดิการพื้นฐานตามที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติม) ด้าน 6 )นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในระดับมาก

3.2 พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

3.3 พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

#### 4. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

## 5. ขอบเขตการศึกษา

### 5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาคือ พนักงานบริษัทไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด จำนวน 23 คน (ที่มา: ฝ่ายบุคคลบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด) โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

### 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาถึงความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ โดยใช้สวัสดิการด้านต่างๆ ตามที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการ จัดเพิ่มเติม โดยแบ่งออกเป็นหมวดใหญ่ๆ ได้แก่ สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต และสวัสดิการด้านนันทนาการ โดยศึกษาหาความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และตามปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

### 5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการศึกษานี้มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 2 ตัวแปร ได้แก่

**5.3.1 ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**5.3.2 ตัวแปรตาม** ประกอบด้วย สวัสดิการด้านต่างๆ ตามที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการ จัดเพิ่มเติม ได้แก่ สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต และสวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพ

### 5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์เอพี จำกัด จะใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2560 ถึงเดือนมิถุนายน 2560

## 6. นวัตกรรมพิเศษ

**6.1 ความต้องการ** หมายถึง ระดับความอยากได้ในสวัสดิการด้านต่างๆ ของพนักงาน บริษัท ไทฟ์ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด

**6.2 สวัสดิการ** หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุก ทั้งกายและใจมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย ภายใต้ภารกิจกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการนี้ สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

**6.3 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด** เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2548 เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง

**6.4 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด** หมายถึง รูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบการใดมีความพร้อมก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ 6 หมวด ได้แก่

- 6.4.1 สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง
- 6.4.2 สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ
- 6.4.3 สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง
- 6.4.4 สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง
- 6.4.5 สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต
- 6.4.6 สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

**6.5 พนักงาน** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ไทฟ์ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด



## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ได้ข้อมูลความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ ของพนักงาน บริษัท ไลฟ์ไซน์ เอ็นซ์ เอพี จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงาน

7.2 ทำให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหาร ค่าตอบแทน และนำไปปรับปรุงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

7.3 เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจศึกษาวิจัยขยายผลต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
3. การบริหารงานของบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

##### 1.1 ความหมายของความต้องการ

พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า ต้องการ ได้ว่าอยากได้ใคร่ได้และประสงค์ ซึ่งความต้องการของมนุษย์มีอิทธิพลก่อให้เกิดแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในให้มนุษย์ได้ปรับตัวในการตอบสนองแรงผลักดันที่เกิดขึ้น การปรับตัวเพื่อสนองแรงผลักดัน คือความต้องการนั่นเอง

ความต้องการ เป็นรูปแบบทางจิตวิทยาหรือความรู้สึก ที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย หรือ เหตุผล การกระทำของพฤติกรรม แบบจำลองสำหรับความต้องการที่เป็นที่รู้จักคือ ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่นิยามในปี ค.ศ. 1943 โดย อับราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เกี่ยวกับความต้องการ 5 ระดับขั้น

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์(Maslow) (1984) นำเสนอในรูปแบบพีระมิด 5 ชั้นของความต้องการต่างๆ คือ ความสมบูรณ์ของชีวิต (self-actualization) ความเคารพนับถือ (esteem) มิตรภาพและความรัก (friendship and love) ความมั่นคงปลอดภัย (security) และความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) โดยชั้นความต้องการที่พื้นฐานมากกว่าหรืออยู่ข้างล่างของพีระมิด จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่บุคคลจะเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้ มีดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ ( Physiological needs) เป็นความต้องการเพื่อจะอยู่รอดของมนุษย์ถ้าความต้องการพื้นฐานที่สุดนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้ หรือไม่สามารถทำงานได้ดี นั่นก็คือ ความต้องการปัจจัย 4 น้ำ อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security) เมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองในระดับที่พอเพียง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะมีอิทธิพลกับพฤติกรรม ถ้าไม่มีความปลอดภัยทางกายภาพ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากอาชญากรรม สงคราม การก่อการร้าย ภัยพิบัติธรรมชาติ เป็นต้น หรือถ้าขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ หรือขาดโอกาสทางการงาน คนก็อาจจะเกิดความเครียดที่ส่งต่อไปยังคนรุ่นหลังๆ ได้

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง

- ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล
- ความมั่นคงปลอดภัยทางการเงิน
- สุขภาพและความเป็นอยู่
- ระบบรับประกัน-ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย

3. ความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging) เมื่อความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ระดับขั้นที่สามของความต้องการมนุษย์คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ

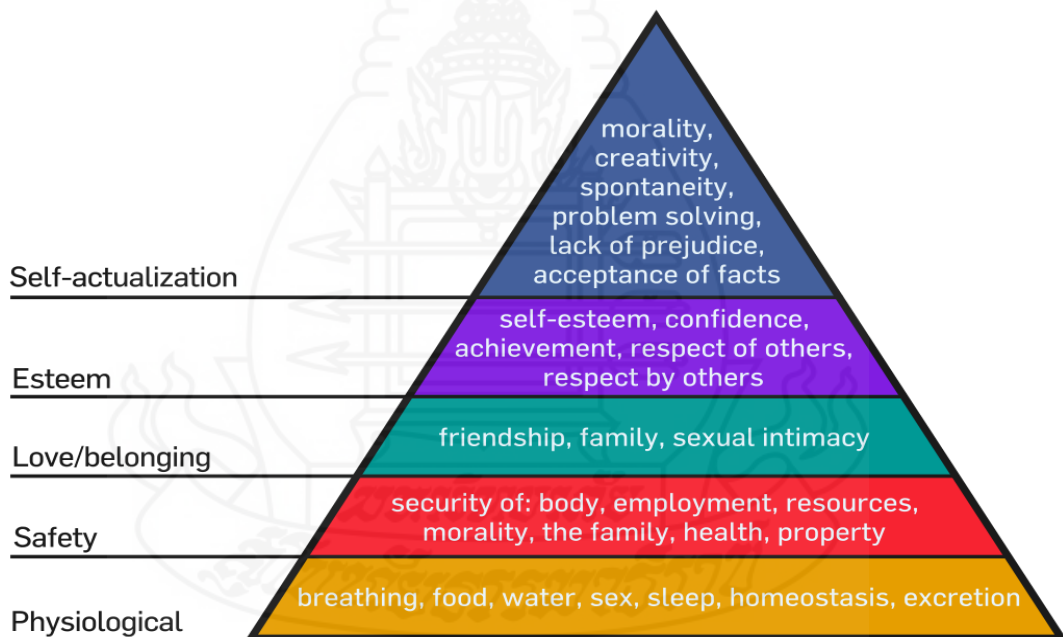
มนุษย์ต้องการที่จะรู้สึกเป็นเจ้าของและถูกยอมรับ ไม่ว่าจะ เป็นในระดับกลุ่มสังคมใหญ่ เช่น ทีมกีฬา แก๊งค์ เพื่อนร่วมงานในสาขาอาชีพ หรือ ความสัมพันธ์ทางสังคมเล็กๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว คู่ชีวิต เพื่อนสนิท มนุษย์ต้องการที่จะรักและถูกรักจากคนอื่น ถ้าขาดความต้องการเรื่องนี้ไป หลายคนกลายเป็นคนขี้เหงา มีปัญหาการเข้าสังคม และ เป็นโรคซึมเศร้า ความต้องการเป็นเจ้าของนี้ บ่อยครั้งที่สามารถจะชนะความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัย เช่น คนที่มีอาการ anorexic (เบื่ออาหารอาจจะเลยความต้องการอาหาร และความปลอดภัย เพียง ( เพื่อได้ความต้องการควบคุมและเป็นเจ้าของ

4. ความเคารพนับถือ (Esteem) แสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น มาสโลว์ได้กล่าวถึงต้องการความเคารพนับถือใน 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าระดับสูง

ระดับล่าง เป็นความต้องการความนับถือจากคนอื่น ความต้องการสถานะ การยอมรับ ชื่อเสียง ศักดิ์ศรี และความสนใจต่างๆ

ระดับสูง เป็นความต้องการความเคารพตัวเอง ความต้องการความแข็งแกร่ง ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความมั่นใจในตัวเอง ความเป็นตัวของตัวเอง และมีอิสระในการตัดสินใจหรือทำในสิ่งที่ตนต้องการ ถ้าขาดความต้องการในข้อนี้ ก็อาจทำให้รู้สึกต่ำต้อย หดหู่ อ่อนแอ หมดแรงช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ อาจจะรุนแรงจนกระทั่งไม่กล้าที่จะทำอะไรเลย เป็นต้น

5. ความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-actualization) มาสโลว์กล่าวสรุปความหมายของ ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตไว้ว่า “What a man can be, he must be” (อะไรที่บุคคลนั้น เป็นได้ เขาต้องเป็น) ความต้องการในขั้นนี้ เกี่ยวกับศักยภาพของบุคคล และการตระหนักถึง ศักยภาพนั้น เป็นความปรารถนาที่จะเป็นทุกๆ อย่างที่สามารถเป็นได้ ซึ่งการที่จะเข้าใจและได้มาถึง ข้อนี้ได้นั้น บุคคลต้องได้รับการตอบสนองความต้องการอื่นๆ มาก่อนแล้วเป็นอย่างดี



ภาพที่ 2.1 พีระมิดความต้องการ 5 ชั้น ของมาสโลว์

### ความต้องการที่เกิดจากสิ่งเร้า

ความต้องการของบุคคลเกิดจากสิ่งเร้า ซึ่งจะมีทั้งสิ่งเร้าภายในและภายนอกร่างกาย โดยสิ่งเร้าภายในร่างกายที่จะสร้างให้บุคคลเกิดความต้องการได้นั้น จะต้องเป็นสิ่งเร้าที่สามารถสร้างให้บุคคลเกิดการรับรู้และเข้าใจได้ หรือต้องมีอิทธิพล กระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการ และจะต้องเหมาะสมกับระดับการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคลด้วย เพราะสิ่งเร้าเดียวกันอาจจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการที่แตกต่างกันได้ ดังนี้

1. คนแต่ละคนมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน คือ
  - 1.1 สิ่งเร้าเดียวกันอาจทำให้คนมีความต้องการที่ต่างกัน
  - 1.2 สิ่งเร้าที่ต่างกันอาจทำให้คนมีความต้องการที่เหมือนกันได้
2. ความต้องการของคนจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา คือ
  - 2.1 สิ่งเร้าเดิมที่เคยสนใจได้ อาจจะสนใจไม่ได้อีกเมื่อเวลาเปลี่ยนไป
  - 2.2 สิ่งที่เราไม่ได้ในอดีตอาจจะสนใจได้ในปัจจุบัน

ตารางที่ 2.1 สิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความต้องการต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

สิ่งเร้า	ทำให้เกิดความต้องการ	ระดับความต้องการ
- อาหาร น้ำ	- หิว กระจาย	(1)
- เครื่องนุ่งห่ม	- ห่อหุ้มร่างกายตามอากาศและอุณหภูมิ	ความต้องการทางด้านร่างกาย
- ที่อยู่อาศัย การตกแต่งสถานที่	- พักผ่อน คลายอารมณ์	
- เพศตรงข้าม (การแต่งกาย พฤติกรรมการแสดงออกต่างๆ)	- ความต้องการทางเพศ	
- ยา อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ต่างๆ	- ปกป้องตนเอง	(2)
เครื่องป้องกันอันตราย อาหารเสริมบำรุงร่างกาย ยาชูกำลัง		ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
อุปกรณ์บริหารร่างกาย		
- อุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บ การเกิดภัยธรรมชาติ	- การหลีกเลี่ยง	

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สิ่งเร้า	ทำให้เกิดความต้องการ	ระดับความต้องการ
- สิ่งของที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคคล เช่น ของขวัญ บัตรอวยพร กิจกรรมต่างๆ ที่ เสริมสร้างความสามัคคี	- สร้างสัมพันธ์ภาพ	(3) ความต้องการ ทางด้านความรักและ ความเป็นเจ้าของ
- สื่อที่แสดงความรัก ความเข้าใจ เช่น เพลง หนังสือที่โรแมนติค ต่างๆ	- ความรักจากผู้อื่น ความเป็น เจ้าของ	
- ตำแหน่ง เครื่องแบบ โล่เกียรติยศ ถ้วยรางวัล ใบปริญญญา	- ต้องการประสบความสำเร็จ ให้ ผู้อื่นยกย่อง และต้องการอำนาจ	(4) ความต้องการได้รับ การยกย่องจากผู้อื่น
- งานหรือกิจกรรมที่พอใจ - สถานที่หรือสถานที่ที่สร้าง ให้บุคคลเกิดความสุขทางใจ	- การพิสูจน์ตนเอง - ความสุขส่วนตัว และความสงบ	(5) ความต้องการ ประจักษ์ตน

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่า สิ่งเร้าที่สำคัญสิ่งหนึ่งที่จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับสูงถึงระดับ (4) และ(5) ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ได้ นั่นก็คือ การทำงานนั่นเอง และการมีสวัสดิการที่ดี ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) ของ เฟรดเดอริค เฮอริเบิร์ก (Frederick Herzberg)

เฟรดเดอริค เฮอริเบิร์ก (Frederick Herzberg) (1968 อ้างถึงใน ศิวลิย์ สิริโรจน์บริรักษ์, 2556: 123-124) ผู้คิดทฤษฎี 2 ปัจจัย กล่าวว่า การทำงานของบุคลากรในองค์การจะได้รับผลกระทบจากปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) คือปัจจัยเบื้องต้นในการทำงานซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ของงาน ได้แก่ นโยบายองค์การ อัตราค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง ฯลฯ หากองค์การมีการจัดการที่ดีในส่วนนี้ ก็จะช่วยเพิ่มระดับ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ได้เป็นอย่างมาก และย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การได้รับการยอมรับ สถานภาพทางสังคมในที่ทำงาน ความท้าทายในงาน และความมั่นคงในชีวิต เป็นต้น หากพิจารณาตามทฤษฎีของเฮอริเบิร์ก ก็จะพบว่าการจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น สวัสดิการที่ส่งเสริมความรู้ให้แก่บุคลากรหรือสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ตลอดไปจนถึงสวัสดิการที่ช่วยออมเงินให้แก่บุคลากร เป็นต้น ก็จะเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของบุคลากรต่อไป

## 1.2 ประเภทของความต้องการ

เมอร์เรย์ (Murray) (1938 อ้างถึงใน งามจิต อินทวงศ์, 2556) ได้แบ่งประเภทของความ ต้องการไว้ 20 ประการ ดังนี้

- 1) ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกทางความก้าวร้าว (Need for Aggression) เป็นความต้องการที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรม
- 2) ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ (Need for Counteraction) คือ การจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและความล้มเหลวต่างๆ ด้วยความพยายาม ซึ่งอาจเกิดจากการที่บุคคลได้รับสิ่งเร้า เช่น การได้รับการดูถูก ดูหมิ่น ทำให้เกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะความสับสนประมาท
- 3) ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) เป็นความต้องการที่ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการยินยอม ยอมแพ้ ยอมรับความวิจารณ์ หนีหน้า จนกระทั่งถึงการทำร้ายตัวเองแบบต่างๆ
- 4) ความต้องการในการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendance) เป็นความต้องการที่จะผลักดันคำตำหนิตืดเย็นและการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น โดยพยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตนเอง หรือหาทางกล่าวโทษผู้อื่น
- 5) ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ต้องการเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางที่ขวาง และต้องการต่อสู้ดิ้นรนที่จะเป็นตัวของตัวเอง เช่น ต้องการงานเลี้ยงตัวเอง เป็นต้น
- 6) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ที่ยากลำบากให้ประสบผลสำเร็จ
- 7) ความต้องการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการสร้างมิตรภาพอยากให้ผู้อื่นรักใคร่
- 8) ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) อยากจะแสดงออกถึงความสนุกสนาน โดยการทำกิจกรรมสันทนาการต่างๆ

- 9) ความต้องการแยกตัวเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) ต้องการปลีกตัวออกจากผู้อื่นอยากแยกไปอยู่คนเดียว ซึ่งเกิดจากการเบื่อหน่ายผู้อื่น ราคะย่นรอบข้าง
- 10) ความต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น (Need for Succorance) ต้องการให้ผู้อื่นเห็นใจและสงสาร ต้องการได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือ ดูแล จากผู้อื่น
- 11) ความต้องการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Need for Nurturance) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้
- 12) ความต้องการสร้างตนให้เป็นที่ประทับใจ (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่ผลักดันให้บุคคลแสดงออกในทางที่ดี เพื่อให้บุคคลอื่นประทับใจ
- 13) ความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Need for Dominance) ต้องการให้ผู้อื่นทำตามคำสั่งของตน พฤติกรรมที่แสดงออก อาจเป็นไปในลักษณะพฤติกรรมข่มขู่ วางอำนาจ หรือเป็นไปในอีกทาง คือมีความอดทนเพียรพยายามในการศึกษาเล่าเรียน เพื่อให้ได้เป็นนายคน
- 14) ความต้องการอ้างอิงผู้ที่สังคมยอมรับ (Need for Reference) ทำให้เกิดพฤติกรรมการคล้อยตามและยินยอมอยู่ใต้อำนาจผู้ที่สังคมยกย่องหรือผู้อาวุโสอย่างเต็มอกเต็มใจ และการอ้างอิงว่าเป็นลูกน้องของผู้มีอำนาจบารมีในสังคม
- 15) ความต้องการหลีกเลี่ยงปมด้อยและความล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอาย และปกปิดปมด้อยในตัวเอง
- 16) ความต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย (Need for Avoidance of Harm) ที่จะทำให้อวัยวะเจ็บปวดจนกระทั่งหลีกเลี่ยงจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ
- 17) ความต้องการหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิและลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) จึงทำให้เกิดพฤติกรรมการคล้อยตามกลุ่มและปกปิดความผิดพลาด เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกตำหนิ
- 18) ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบประเพณี ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบต่างๆ
- 19) ความต้องการรักษาชื่อเสียง (Need for Inviolacy) มีความต้องการที่จะปกป้องเกียรติยศชื่อเสียงวงศ์ตระกูล จึงมีพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ไม่คดโกง
- 20) ความต้องการให้ตนแตกต่างจากผู้อื่น (Need for Contrariness) ทำให้มีการกระทำที่แตกต่างจากผู้อื่น ทั้งในด้านพฤติกรรมและการแสดงออก ยิ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ซอซอโต้แย้ง คัดค้านส่วนรวมด้วย



## 2. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

### 2.1 ความหมายของสวัสดิการ

มนุษย์ย่อมต้องการค่าตอบแทนในการทำงานใดๆ ก็ตาม ในสมัยก่อนค่าตอบแทนอาจเป็นในรูปของการให้อาหารหรือสิ่งของใดๆ เพื่อตอบแทนการทำงานนั้น สำหรับในยุคปัจจุบัน ค่านิยม สภาพสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ค่าตอบแทนเปลี่ยนไปในรูปของการจ่ายค่าจ้างเป็น ตัวเงิน หรือไม่เป็นตัวเงิน อาจจะมาพร้อมกับสวัสดิการที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ต่างๆ ของลูกจ้างให้มีความ สะดวกสบาย อยู่ดีกินดี มีความมั่นคงในชีวิต อันจะนำมาสู่ผลการทำงานที่ดีนั่นเอง

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้รวบรวมความหมายและขอบเขตของคำว่า “สวัสดิการ” ไว้ ดังนี้

สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง “การกินดีอยู่ดี” หรือ Well-being คือ การมีสุขภาพ ภาย สุขภาพใจดี มีความเจริญรุ่งเรืองและมีความสุข ถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงาน ก็หมายถึง สถานการณ์ ที่นายจ้างจัดให้ เพื่อความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนั่นเอง ซึ่งการดำเนินการ ดังกล่าว ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ผู้เดียว รัฐบาลและสหภาพแรงงานก็ต้องมีส่วน ด้วย สวัสดิการยังหมายจำเพาะเจาะจงไปถึงประโยชน์อื่นใดที่ให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานให้มีขวัญและกำลังใจที่ดี จะได้ใช้กำลัง ภาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ปลอดจากความวิตกกังวล ทั้งเรื่องส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงานและรักงานมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ให้ยาวนานที่สุด

สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้น หมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ ทำงาน นอกเวลาทำงาน นอกสถานที่ทำงาน และไม่ได้เฉพาะแก่ลูกจ้างเท่านั้น แต่ควรครอบคลุม ไปถึงครอบครัวด้วย ตัวอย่างสวัสดิการภายในสถานที่ทำงาน ได้แก่ การให้ความสะดวกสบาย เช่น การจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำห้องส้วม ห้องพักผ่อน ที่รับประทานอาหาร ห้องสมุด ห้องพยาบาล เป็นต้น ตัวอย่างสวัสดิการนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย โรงเรียนสำหรับบุตร พนักงาน สโมสรพนักงาน ร้านค้าสหกรณ์ การจัดทัศนจรและสวัสดิการที่มีผลต่อการสร้างความ มั่นคงทางจิตใจ เช่น การประกันชีวิต การจัดระเบียบเงินสะสม บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

สวัสดิการอาจเรียกกันในชื่ออื่นๆ อีกหลากหลาย เช่น Indirect Compensation Employee Benefits Employee Service Fringe Benefits Benefit Programs เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม ความมุ่งหมายหลักของสวัสดิการ มีอยู่ 3 ประการ คือ

- การปรับปรุงสภาพการทำงาน
- การปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่
- การปรับปรุงภาวะทางใจแก่ลูกจ้าง

## 2.2 สวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ 3 ประการ ดังนี้

- กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ
- ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### ภารกิจที่ 1 การกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ

ภายใต้ภารกิจกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
- สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบการต้องจัดให้มี โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถาน

ประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 โดยจะมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ 3 ประการ ดังนี้

ข้อ 1 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

1. น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินสี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

2. ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 2 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล

ข้อ 3 นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาลกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการรักษายาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

*ภารกิจที่ 2 การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ*

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นการส่งเสริมระบบ ทวิภาคี เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มี การหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการ และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองต้องการ มิใช่ นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียว แต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดง

ความต้องการ และได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างที่สามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น ทั้งนี้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้าน สวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบ ดูแล การจัดสวัสดิการ ภายในสถานประกอบกิจการ เพราะกฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

*ภารกิจที่ 3 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย*

นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบกิจการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้

สวัสดิการแรงงานต่างจากสวัสดิการที่รัฐให้แก่ประชาชนในลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไป ในรูปแบบของการประชาสงเคราะห์ หรือการบริการสังคมนั้น รัฐมิได้หวังผลตอบแทน หวังเพียงความกินดีอยู่ดีของคนในชาติ ไม่มีการคิดต้นทุน กำไร
2. สวัสดิการแรงงานเป็นต้นทุนการผลิตของนายจ้าง การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างย่อมมีค่าใช้จ่าย นายจ้างจึงต้องคำนึงถึงขอบเขตและหวังผลตอบแทนจากการให้พอสมควร จึงไม่ใช่เป็นการสงเคราะห์หรือการกุศล

3. วัตถุประสงค์ของนายจ้างก็คือ ต้องการให้พนักงานมีความสะดวก สบายในการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาการครองชีพของลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็หวังจะได้งานมาก งานดีจากลูกจ้าง

### 2.3 สวัสดิการ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา (2557) กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างสวัสดิการกับค่าจ้าง ไว้ดังนี้

1. ค่าจ้างจ่ายให้ในรูปแบบที่เป็นเงิน ในขณะที่สวัสดิการเป็นเงินหรือเป็นสิ่งของก็ได้
2. ค่าจ้างจ่ายตามสัญญาจ้าง ส่วนสวัสดิการจ่ายเพิ่มนอกเหนือสัญญาจ้าง
3. ค่าจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลางานที่กำหนด สวัสดิการคิดจ่ายให้นอกเวลางาน 8 ชั่วโมง หรือช่วยส่วนตัว
4. ค่าจ้างจ่ายเท่ากันเสมอในแต่ละเดือน ส่วนสวัสดิการจ่ายเท่ากันไม่เท่ากันก็ได้ และจ่ายในเวลาตามที่กำหนดเป็นครั้งเป็นเดือน ใจ ที่เปลี่ยนแปลงได้
5. ค่าจ้างจ่ายโดยไม่ต้องการใบเสร็จ หลักฐานมาแสดงการเบิก ไม่มีเงื่อนไข ในขณะที่สวัสดิการอาจจะต้องมีใบเสร็จหรือเอกสารมาแสดงการเบิกจ่าย เช่น สวัสดิการช่วยค่าบำรุงรักษาและประกันภัยรถยนต์ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น
6. ค่าจ้างเมื่อได้รับแล้วก็เป็นการสมสิทธิ์ใช้ได้เลย ส่วนสวัสดิการอาจจะมีเงื่อนไขต้องส่งต่อกรรมสิทธิ์ให้บุคคลอื่น เช่น ประกันชีวิตซึ่งต้องยกกรรมสิทธิ์ให้ภรรยา พ่อแม่ บุตร เป็นต้น

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2558) กล่าวถึงความจำเป็นหรือจุดมุ่งหมายของการบริหารค่าตอบแทน ไว้ 4 ข้อ มีดังนี้

1. เพื่อสรรหาคคนเข้าสู่องค์กร
2. เพื่อควบคุมต้นทุนค่าจ้าง
3. เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ ลดการลาออก ลดการร้องเรียนและปัญหาอื่นๆ เกี่ยวกับการจ้าง
4. เพื่อจูงใจให้พนักงานมีผลงานดีขึ้น

และได้กล่าวถึงประเด็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็กไว้อย่างน่าสนใจว่า ไม่อยากให้อบริษัทขนาดเล็กกังวลว่าจะไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนได้เท่ากับบริษัทใหญ่ๆ ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถดึงคนไว้ได้แน่นอนว่า เล็กๆ อาจจะสู้ใหญ่ๆ ไม่ได้แต่ความน่าสนใจคือ เอาอะไรไปสู้ ถ้าสู้ด้วยเงินทองหรือความสามารถในการจ่ายแน่นอนว่าอาจจะสู้ไม่ได้ แต่จริงๆ แล้วเราสามารถออกแบบเครื่องมือบางอย่างที่มีลักษณะเฉพาะของเราเอาไปสู้ได้

ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวที่ว่าก็เข้าใจว่าเป็น สวัสดิการนั่นเอง การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเพียงจึกชอด้วหนึ่งเท่านั้นในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีก เช่น ภาพลักษณ์ของบริษัท การพัฒนาการฝึกอบรม ความก้าวหน้าในอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมหรือค่านิยมของพนักงานหรือผู้สมัครงานในปัจจุบัน เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วจุดมุ่งหมายเพื่อควบคุมต้นทุนค่าจ้างนั้น จะเป็นสิ่งที่จะต้องกระทำได้ตามเป้าหมาย ส่วนอีก 3 จุดมุ่งหมายนั้นก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ดังที่กล่าวมาแล้วนั่นเอง

#### 2.4 ประเภทของสวัสดิการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดแบ่งประเภทของสวัสดิการแรงงาน ได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

- สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
- สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง

สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบกิจการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง
  - การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
  - การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
  - การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
  - การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น
2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ
  - การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
  - การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ
  - การจัดหาที่พัก
  - การจัดหาหอบ้าน
  - การจัดหาให้มีรถรับ-ส่ง
  - เงิน โบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ

3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง
  - สหกรณ์ออมทรัพย์
  - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง
  - การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง
  - การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
  - การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
  - การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง
5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต
  - เงินบำเหน็จ
  - เงินรางวัลทำงานนาน
  - ให้อุปการะซื้อหุ้นของบริษัท
  - กองทุนฌาปนกิจ
  - เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย
6. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย
  - การจัดทัศนศึกษา
  - การแข่งขันกีฬา
  - การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
  - การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

กึ่งพร ทองใบ (2559) กล่าวถึงส่วนประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด (Total Compensation) ที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-financial Compensation) ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงาน โดยแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

- ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่จ่ายให้ตามฐานที่มาจากการทำงานของพนักงานหรือลูกจ้าง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้า โบนัส เป็นต้น

- ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่แนวทางการกำหนดค่าตอบแทนของฝ่ายจัดการให้เป็นธรรม อาศัยหลักการที่สำคัญเป็นตัวเงินทางตรง อันเนื่องจากสภาพการเป็นบุคลากรขององค์กร เช่น การประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษา ค่าช่วยเหลือบุตร เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ( Non-Financial Compensation) แบ่งเป็น 2 ชนิด ได้แก่

- งาน (Job) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจ ความท้าทาย ความก้าวหน้าในสายงาน ความเป็นอิสระ การยกย่องยอมรับ และความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น

- สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม การบังคับบัญชาที่ดี ทีมงาน ความมั่นคงในงาน สุขภาพและความปลอดภัยในงาน การยืดหยุ่นเวลาทำงาน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา (2557) “แหวกคูหาใจลูกจ้าง” กล่าวถึงประเภทของเงินและสวัสดิการที่ลูกจ้างอยากได้จริงๆ ไว้ 3 ประเภท รวม 10 รายการ ดังนี้

กลุ่มที่อยากได้เฉพาะหน้า คือ

1. ค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนในอัตราสูง
2. โบนัสปลายปีมากๆ

กลุ่มที่อยากได้เมื่อเกิดความจำเป็น ได้แก่

3. ค่ารักษาพยาบาล
4. ค่าเล่าเรียนบุตร
5. ค่าช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต

6. รถรับ-ส่ง มาทำงาน

7. เงินกู้ยืมกรณีฉุกเฉิน

กลุ่มที่เป็นอนาคต ได้แก่

8. เงินสะสมสำรองเลี้ยงชีพ

9. เงินกู้ยืมการซื้อบ้าน หรือซื้อรถ

10. เงินค่าเกษียณ



นอกจากค่าจ้างที่คนทำงานทุกคนต้องการแล้ว สวัสดิการก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน องค์การส่วนใหญ่จึงมีการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนี้ เพื่อให้เกิดความสุขความพึงพอใจในงาน ในขณะที่นายจ้าง เจ้าของกิจการ ก็หวังว่าสวัสดิการที่จัดให้ นี้ จะสามารถเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ผลดี ให้เกิดประโยชน์แก่บริษัท ซึ่งการจัดสวัสดิการดังกล่าว ก็มีทั้งแบบจ่ายเป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งการจ่ายสวัสดิการในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่ารถ ค่าทางด่วน ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร และอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งการจ่ายสวัสดิการดังกล่าว หลายๆ ครั้งอาจจะมีการจัดการที่ไม่ถูกต้อง จนกลายเป็นการจ่ายค่าจ้างโดยไม่รู้ตัว อันยังให้เกิดปัญหาตามมา โดยองค์การไม่ได้รวมไปคำนวณเป็นค่าจ้าง เพื่อคำนวณค่าต่างๆ ซึ่งหากมีการฟ้องร้องใดๆ ขึ้นมา ก็จะทำให้เกิดความเสียหายตามมา ดังนั้นในฐานะเจ้าของกิจการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การต้องทบทวนสวัสดิการที่จัดให้แก่ลูกจ้างอย่างรอบคอบว่า สวัสดิการนั้นเข้าข่ายเป็นค่าจ้างหรือไม่

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำความเข้าใจว่า เงินที่กำหนดจ่ายให้ลูกจ้าง โดยมีชื่อเรียกต่างๆ นานา นั้น เป็นค่าจ้างหรือไม่ เพื่อจะได้กำหนดค่าชดเชยและจ่ายเงินสมทบประกันสังคมได้ถูกต้อง (ตาม พรบ.ประกันสังคม 2533 กำหนดเรื่องค่าจ้างในมาตรา 5 มีข้อความคล้ายๆ กัน )

องค์ประกอบของค่าจ้าง คือ

- 1) เป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน
- 2) นายจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง
- 3) สำหรับการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน ทั้งนี้ต้องเป็นเงินของนายจ้าง

เช่น ถ้าเป็นเงินทิปของลูกค้า ที่นายจ้างนำมาเฉลี่ยจ่ายให้ลูกจ้าง ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง

เงินที่นายจ้างจ่ายไม่ใช่เป็นการตอบแทนการทำงาน ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง มีตัวอย่างดังต่อไปนี้

- 1) จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการ หมายถึง นายจ้างจ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในด้านต่างๆ เช่น ค่าอาหาร ค่าเครื่องแบบ ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร เงินฌาปนกิจศพ ค่าคลอดบุตร ค่าประกันอุบัติเหตุ เงินโบนัส ค่าภาษี ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น

- 2) จ่ายเพื่อจูงใจลูกจ้างให้ทำงานมากกว่ามาตรฐานปกติ
- 3) จ่ายเพื่อให้ลูกจ้างออกจากงาน เช่น ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ค่าเสียหายฐานเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือค่าเสียหายที่ผิดสัญญาจ้าง
- 4) จ่ายเพื่อทดแทนเงินหรือสิ่งที่ลูกจ้างจ่ายไป เช่น ค่าน้ำมันรถ ค่าทางด่วน เป็นต้น
- 5) จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานนอกเวลาหรือเกินเวลาในวันทำงานเป็นค่าล่วงเวลา
- 6) จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานนอกเวลาหรือเกินเวลาในวันหยุดเป็นค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- 7) ค่าจ้างที่ได้โดยไม่ต้องทำงาน ได้แก่
  - (1) เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลา
  - (2) ลูกจ้างไม่ได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย
  - (3) ค่าจ้างในวันหยุด เช่น ลูกจ้างรายเดือนได้ค่าจ้างในวันหยุดประจำ
  - (4) สัปดาห์ ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง และลูกจ้างตามผลงานได้ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น
- 8) ค่าจ้างในวันลา เช่น ลาป่วยปีละไม่เกิน 30 วันทำงาน ลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกินครรภ์ละ 45 วัน

ทั้งนี้ เงินที่จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการเพื่อจูงใจลูกจ้างข้างต้น จะต้องไม่ใช่การจ่ายให้เป็นการประจำแบบไม่มีเงื่อนไขในการจ่าย หรือเป็นการจ่ายโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกจ้างจะนำไปใช้ เช่น เบี้ยขยัน ถ้าจ่ายให้พนักงานทุกคนได้รับเบี้ยขยันเป็นประจำเดือนละ 500 บาท ถือว่าเบี้ยขยันเป็นค่าจ้าง ค่าน้ำมันรถถ้าเป็นการเหมาจ่าย ไม่ต้องแสดงใบเสร็จรับเงิน ได้รับเงินเท่าๆ กันทุกเดือน ถือว่าค่าน้ำมันรถเป็นค่าจ้างเช่นกัน เป็นต้น

ดังนั้น จะต้องมิประกาศหรือระเบียบกำหนดเงื่อนไขว่า การจ่ายเงินเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเงินเพื่อการจูงใจมีข้อกำหนดอย่างไร ใครที่จะได้รับ จะต้องปฏิบัติอย่างไร แสดงเอกสารหรือหลักฐานอะไรบ้าง กรณีใดบ้างที่จะไม่ได้รับเงินดังกล่าว เช่น เบี้ยขยัน จะต้องไม่มาทำงานสาย ไม่ลาพัก ไม่ลาป่วย ไม่ขาดงาน ยกเว้นการใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนและมีหลักฐานในการยืนยันกับหน่วยงานราชการ ถ้าเงินใดถือว่าเป็นค่าจ้าง HR มีหน้าที่ต้องนำเงินนั้นๆ ไปบวกเพิ่มเพื่อใช้คำนวณในการจ่ายเงินสมทบให้กับสำนักงานประกันสังคมต่อไป

Pigors and Myers (1956 อ้างถึงใน กิ่งฟ้า วิสุทธิ, 2553: 24-25) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ภรรยา ของพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาล ตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้ใช้เพื่อปฏิบัติงาน การจัดตั้ง สหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดิน อาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นการบริการ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว
2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกฝนหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศรวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ด้วย บริการต่างๆ ในด้านนี้ เช่น การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ และการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่างๆ
3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้ขอบเขตกว้างมาก รวมไปถึงการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการอื่นๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะอนามัย
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจนอกเวลางาน
5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทน ที่สร้างความมั่นคงตามอัตภาพการดำรงชีวิต เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทนการประกันประเภทต่างๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่างๆ
6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

## 2.5 หลักในการจัดสวัสดิการ

หลักในการจัดสวัสดิการ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ผูกมัดที่มีประสิทธิภาพมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ จงรักภักดีและความเชื่อมั่นในองค์กร นอกจากนี้แล้วก็ควรคำนึงถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจะได้รับกลับมาจากตัวพนักงาน เช่น ในด้านประสิทธิภาพการทำงาน การที่บริษัทมีกำไรมากขึ้น ชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดีของบริษัท

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2558) กล่าวถึงหลักในการบริหารค่าตอบแทน จะต้องคำนึงถึง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเท่าเทียมภายใน (Internal Equity) หมายถึง พนักงานในบริษัทเดียวกันที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเหมือนกัน หรือมีค่างาน (Job Value) เหมือน ๆ กัน ควรได้ค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน

2. ความเท่าเทียมภายนอก (External Equity) หมายถึง การเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับบริษัทอื่นๆ ว่ามีค่าเท่าเทียมกันหรือไม่ ในระดับค่างานเดียวกัน

3. แนวคิดการบริหารค่าตอบแทน เช่น มุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Pay) สมรรถนะ (Competency Based Pay) อายุงานหรือระบบอาวุโส (Seniority Based Pay) ระบบคุณธรรม (Merit) หรือระบบจูงใจ (Motivation)

4. ความสามารถในการจ่ายของบริษัท (Ability to Pay) การออกแบบการบริหารค่าตอบแทนควรมีความระมัดระวัง และก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด

บุญเพ็ง แซ่พัว (2529) กล่าวว่า ผู้บริหารงานบุคคลควรคำนึงถึงหลักการจัสติสติกการ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการและผลประโยชน์เกือบทุกชนิด จะต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุดอย่าใช้สิทธิพิเศษแก่คนใดคนหนึ่ง เป็นพิเศษ

2. หลักแห่งประโยชน์ การจัสติสติกการและผลประโยชน์เกือบทุกชนิด ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับให้คุ้มค่าในการจัดการ และเมื่อดำเนินการไปแล้วก็จะเกิดผลทั้งกับหน่วยงานและส่วนตัวพนักงาน ตรงตามเป้าหมาย

3. หลักแห่งความจูงใจ การจัสติสติกการและผลประโยชน์เกือบทุกชนิดต้องเป็นสิ่งที่มีแรงจูงใจ ทำให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ตนเองและหน่วยงาน

4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัสติสติกการและผลประโยชน์เกือบทุกชนิดต้องคำนึงว่าเมื่อจัดไปแล้ว จะเกิดความสะดวกเกือบทุกแก่พนักงานตรงตามความต้องการอย่างแท้จริงหรือไม่ ถ้าจัดไปไม่ตรงกับความต้องการ ก็มักไม่เกิดประโยชน์

5. หลักแห่งประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงว่าได้ประโยชน์สูงสุด ได้ผลดีที่สุด และประหยัดต้นทุนมากที่สุด

6. หลักแห่งการประหยัด ถ้าทำไปด้วยความฟุ่มเฟือย ก็จะเกิดผลเสียมากกว่าผลดี

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัสติสติกการและผลประโยชน์เกือบทุกชนิดควรคำนึงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ถ้าไม่ทำให้เกิดผลตามนี้ก็ไม่ควรกระทำ

8. หลักแห่งความสะดวก ถ้าจะให้ผลดี ควรต้องมีระเบียบแบบแผนในการจัด ซึ่งจะทำให้สะดวก คล่องตัว ไม่ติดขัด ไม่ชักช้าเสียเวลาในการทำงาน และในการรับผลประโยชน์ ก็ถือุดังกล่าว

9. หลักแห่งงบประมาณ ต้องคำนึงถึงผลที่พนักงานจะได้รับ ร่วมกับการพิจารณาเรื่องงบประมาณในการทำโครงการสวัสดิการ เรื่องใดที่จะเป็นประโยชน์สูงสุดให้แก่พนักงาน และต้องคำนึงถึงเงินทุนหมุนเวียนด้วย

10. หลักแห่งความยุติธรรม ต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของพนักงาน ไม่ให้มีความเหลื่อมล้ำ จะต้องถูกหลักยุติธรรมในการจัดโครงการในทุกกรณี

ความต้องการสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงาน มีความแตกต่างกันโดยพนักงานในแต่ละช่วงอายุ (Generation) ให้มีความสำคัญกับสวัสดิการแต่ละประเภทต่างกัน เช่นพนักงานที่มีอายุการทำงานนาน ๆ เช่นคนในกลุ่ม Baby Boom ไม่ลาออก ทุ้งๆ ที่เงินเดือนก็ไม่เยอะ การปรับเงินเดือนก็แทบจะไม่ได้ปรับ แม้กระทั่งการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ก็แทบจะถูกเต็กรุ่นใหม่แซง นั่นก็มาจากพฤติกรรมที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของคนในยุค Baby Boom นั้นเอง แต่สำหรับพนักงาน Gen X และ Gen Y เรื่องเงินเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากทีเดียว (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2558)

ในการออกแบบระบบบริหารค่าตอบแทนนั้น สิ่งแรกที่จะต้องพิจารณาก็คือพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทอยู่ใน Generation ใดบ้าง โดยทั่วไปก็ดูจากอายุพนักงาน และแนวโน้มในอนาคตข้างหน้าอีกประมาณ 5 ปี ว่าคนส่วนใหญ่จะเป็น Generation ใดที่จะเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการและการทำงานของบริษัท ระยะเวลาๆ หลายๆ องค์กรต่างก็มุ่งไปที่ Generation Y เพราะเป็นรุ่นที่เริ่มเข้ามาสู่สังคมและชีวิตการทำงานมากขึ้นและเริ่มเป็นกลุ่มคนที่มีจำนวนมากขึ้นในบริษัท ดังนั้นการออกแบบระบบค่าตอบแทนก็ต้องพิจารณาถึงคนกลุ่มนี้

ค่าตอบแทน โดยเฉพาะเรื่องของเงินเดือนมูลฐานนั้น Generation Y จะเป็นคนที่สนใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากกว่าสวัสดิการ หรือเงินได้อื่นๆ ที่จูงใจตามผลงาน คนรุ่นนี้กล้าที่จะเรียกเงินเดือนสูงๆ ไว้ก่อน โดยไม่พิจารณาเลยว่า ตนเองนั้นยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน และยังไม่เคยทำงานนั้นมาก่อน แต่คนรุ่นนี้มองว่า เขาพร้อมที่จะลงมือลุยทำงาน และพร้อมที่จะเรียนรู้ ดังนั้นถ้าอยากได้เขา ก็ต้องให้เงินเดือนตามที่เขาขอมา ด้วยเหตุนี้เอง ทำให้การออกแบบระบบค่าตอบแทน โดยเฉพาะเรื่องของ Pay mix ที่ต้องมองว่า ค่าจ้างของบริษัทเรานั้นจะต้องประกอบไปด้วยอะไรบ้าง ที่นอกเหนือจากเงินเดือน สำหรับ Generation Y นั้นจะไม่สนใจสิ่ง

เหล่านี้เลย ยิ่งโดยเฉพาะเรื่องของสวัสดิการนั้นยิ่งไม่ต้องพูดถึงเลย คนรุ่นนี้ยังหนุ่มยังสาว ยังไม่ต้องการสวัสดิการอะไรที่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคง เพราะชีวิตเขายังสามารถเลือกทางเดินได้อีกมากมาย และกล้าที่จะเสี่ยงมากกว่าคนรุ่นก่อน

การออกแบบระบบค่าตอบแทนสำหรับเด็กกลุ่ม Generation Y นี้จึงต้องพิจารณาเรื่องของเงินเดือนเป็นองค์ประกอบหลักไว้ก่อน เพราะเงินเดือนจะเป็นตัวดึงดูดคนกลุ่มนี้ให้เข้ามาทำงานในองค์กรมากที่สุด อีกเรื่องหนึ่งซึ่ง Generation Y มักจะชอบก็คือ การตอบแทนตามผลงานที่ตรงไปตรงมา คนกลุ่มนี้เชื่อว่า ถ้าเขาทุ่มเททำงานและสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรแล้ว สิ่งที่เขาควรจะได้ก็คือ เงินตอบแทนผลงานที่ควรค่าแก่การทุ่มเทของเขา ดังนั้นถ้าบริษัทขึ้นเงินเดือนแบบเน้นที่ผลงาน ก็คืออัตราการขึ้นเงินเดือนของแต่ละคนจะมีอัตราที่ไม่แตกต่างกันมากนัก จะทำให้คนรุ่นนี้รู้สึกไม่พอใจ เพราะเขาทนทำงาน และทุ่มเทอย่างมาก กลับได้เท่ากับคนอื่น ๆ และสุดท้ายคนกลุ่มนี้ก็จะลาออกจากองค์กรไปหางานอื่น ที่ทำให้เขารู้สึกว่าเขาสมควรจะได้รับค่าตอบแทนตามที่เขาควรจะได้ ระบบบริหารเงินเดือนในยุคปัจจุบัน จึงไม่สามารถที่จะนำเอาระบบเดียวใช้กับพนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรเหมือนในสมัยก่อนแล้ว บริษัทควรจะต้องออกแบบระบบให้สอดคล้องกับความต้องการ และคุณลักษณะของ Generation ในแต่ละรุ่นด้วย ซึ่งทำให้ระบบค่าตอบแทนของบริษัทอาจจะมีมากกว่า 1 ระบบก็เป็นได้ (ประคัลภ์ ปัทมพลงกูร, 2555)

Greene (2011: 1-3, 43-50) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทนสมัยใหม่ ไม่สามารถใช้เพียงหนึ่งรูปแบบของสวัสดิการ (One size fits all) สำหรับทุกๆ คนได้แล้ว ในการจัดการสมัยใหม่ต้องมีการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) โดยแยกตามตำแหน่งและลักษณะงาน เช่น ฝ่ายบริหารกับฝ่ายขาย ก็มีการจัดสวัสดิการบางอย่างที่ต่างกัน กล่าวถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสมก็ต้องมาจากประสิทธิภาพการทำงานที่ดี เหมือนหยินกับหยางที่ต้องมีความสมดุลกันไปข้างหน้าพร้อมกัน และยังได้กล่าวถึงกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ของการจัดระบบค่าตอบแทน ทั้งค่าตอบแทนทางตรง (Direct Compensation) และกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect Compensation) ดังนี้

กลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนทางตรงและวัตถุประสงค์ มีดังนี้

1. Base Pay ค่าตอบแทนพื้นฐาน จ่ายเพื่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน โดยจ่ายในอัตราที่เหมาะสม เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ และอัตราเดียวกันกับบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

2. Short-term Variable Pay จ่ายเพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจ่ายเพิ่มเป็นพิเศษจากรายได้พื้นฐาน โดยมีเงื่อนไขการจ่ายที่ปรับเปลี่ยนได้เป็นครั้งๆ โดยอาจจะตั้งเป้าหมายที่สามารถทำได้สำเร็จได้ในระยะสั้นๆ เช่น การปิดยอดขายสำหรับสินค้าบางตัว หรือสำหรับลูกค้าเป้าหมายที่จำเพาะเจาะจง อาจจะตั้งรางวัลเป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมก็ได้

3. Long-term Variable Pay จ่ายเพื่อกระตุ้นการทำงานในระยะยาว โดยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจในระยะยาวของบริษัท มีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นการทำงานเป็นทีม มุ่งเป้าหมายรวมของทีมงาน

4. Employee Benefits จัดระบบค่าตอบแทนเฉพาะสำหรับแต่ละบุคคล โดยมีเป้าหมายในการเพิ่มความสามารถเฉพาะในการทำงานในแต่ละบุคคล เช่น เพิ่มค่าตอบแทนให้เมื่อสำเร็จการศึกษา หรือหลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และยังหมายรวมไปถึงการจัดสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัย กองทุนเงินชดเชยการเสียชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนสำหรับการเกษียณอายุ เป็นต้น ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องคำนึงถึงความต้องการที่ตรงกันของทั้งฝ่าย นายจ้างและลูกจ้าง

5. Work Environment/Career Opportunity กลยุทธ์การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและสบายใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ

ส่วนการจัดการผลประโยชน์ทางอ้อมนั้น โรเบิร์ต เจ กรีน พบว่า มีสิ่งที่ลูกจ้างมีความวิตกกังวลหลักๆ 4 ประการ ที่จะมีผลกระทบต่อ ชีวิตความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล คือ

1. ความเจ็บป่วย และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล
2. เสียชีวิตก่อนเกษียณอายุการทำงาน หรือพิการจนไม่สามารถทำงานได้
3. การถูกเลิกจ้าง
4. การเกษียณอายุการทำงาน

ดังนั้น องค์กรควรมีมาตรการ การจัดการสวัสดิการที่มุ่งเน้นปัจจัยทั้ง 4 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น โดย

1. จัดให้ลูกจ้างทุกคนเข้าโครงการประกันสังคม ตามที่รัฐบาลได้จัดหาให้
2. จัดการ กระตุ้น ให้ความรู้ เกี่ยวกับการออมส่วนบุคคล ให้แก่พนักงาน
3. จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือสหกรณ์ออมทรัพย์

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2555: 30-33, 45-49) กล่าวถึงการบริหารค่าจ้างเงินเดือน และค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีการประเมินค่างาน (Job Evaluation) และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) โดยเริ่มต้นจากการเขียนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และการกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Job Specification) รวมทั้งคุณสมบัติผู้ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ นอกจากนี้จะมีประโยชน์ในการประเมินค่างาน การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานและโครงสร้างเงินเดือนแล้ว ยังใช้เป็นกรอบมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี มีประโยชน์ต่อการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือน และยังมีประโยชน์ในการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และลักษณะงาน อีกด้วย

### 3. การบริหารงานของบริษัท ไลฟ์ไชนส์เอ็นซ์ เอพี จำกัด

#### 3.1 ประเภทและที่ตั้งของกิจการ

บริษัท ไลฟ์ ไชนส์ เอพี จำกัด (เดิมชื่อ บริษัท ไปโอมุฟ จำกัด) ก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2549 ด้วยทุนจดทะเบียน 5,000,000 บาท (ห้าล้านบาทถ้วน) โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 18/1-2 ถนนประเสริฐมนูกิจ ซอย ประเสริฐมนูกิจ 25 แยก 2 แขวงจรเข้บัว เขต ลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร 10230 ดำเนินธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์ด้านเทคโนโลยีชีวภาพ และ ผลิตภัณฑ์เพื่อการวินิจฉัย

นับแต่เริ่มดำเนินกิจการเป็นต้นมา บริษัทฯ มีความตั้งใจ และมุ่งมั่นในการจำหน่ายสินค้า และจัดซื้อ-จัดหาสินค้าตามความต้องการของลูกค้า พร้อมทั้งส่งมอบสินค้าและบริการให้ลูกค้าภายในเวลาที่กำหนดเสมอมา เพื่อที่จะเป็นหลักประกันว่าลูกค้าของบริษัททุกรายจะได้รับสินค้าหรือการบริการที่ดีมีคุณภาพ มีความสม่ำเสมอ ตรงตามความต้องการและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ภายใต้อาณัติร่วมใจของพนักงาน และทีมงานที่มีความชำนาญ มีความรู้ความสามารถในการให้บริการและควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างดีที่สุดทุกขั้นตอน อีกทั้งปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และตระหนักถึงลูกค้าเป็นสำคัญ กิจการของบริษัทจึงได้รับความไว้วางใจ และพึงพอใจจากลูกค้าด้วยดีตลอดเรื่อยมา และมีความเจริญก้าวหน้าเป็นลำดับ แม้ว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบริษัทจะได้รับความไว้วางใจ และความพึงพอใจจากลูกค้าด้วยดี บริษัทฯ ยังมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพให้ดียิ่งๆ ขึ้นเรื่อยๆ เพื่อให้ลูกค้าของบริษัทมีความมั่นใจ และได้รับความพึงพอใจสูงสุด ภายใต้อำนาจของลูกค้านำ



ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจึงได้ร่วมใจนำระบบบริหารคุณภาพ(Quality Management System) มาตรฐานสากล ISO9001: 2008 เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการภายในบริษัททุกขั้นตอน เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นหลักประกันว่าลูกค้าของบริษัททุกรายจะได้รับผลงานที่มีคุณภาพดีที่สุดในราคาที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของสินค้าหรือผลงานมีความสม่ำเสมอทุกงาน ครอบคลุมทุกกิจกรรมของบริษัทที่ได้มีการดำเนินการทั้งหมด และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งๆ ขึ้นอย่างต่อเนื่อง

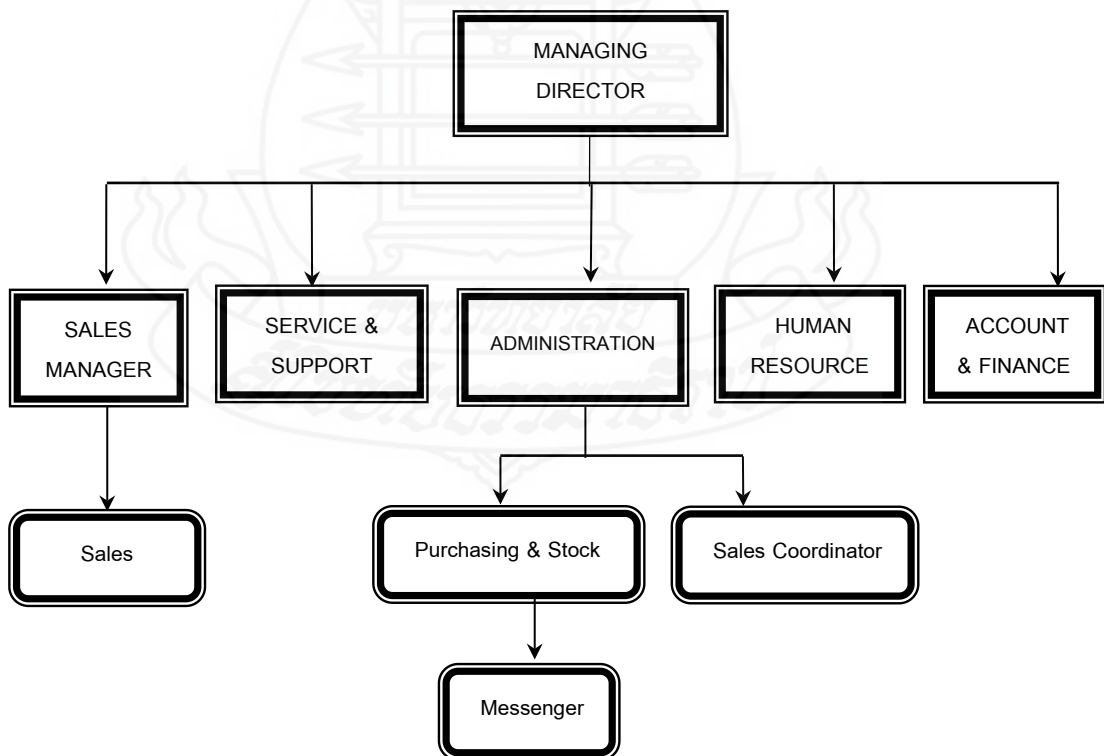
**3.2 วิสัยทัศน์ของบริษัท**

“Distribution of High Tech instruments and reagents for the applied biotechnology market as comprehensive solutions for our customers”

**3.3 พันธกิจของบริษัท**

“บริษัท ไลฟ์ ไซเอนซ์ เอพี จำกัด มุ่งมั่นนำเสนอและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตามความต้องการของลูกค้าและให้บริการหลังการขายที่มีคุณภาพ โดยทีมงานที่มีความชำนาญเฉพาะและใส่ใจที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจสูงสุด โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม”

**3.4 ผังโครงสร้างการบริหารงาน**



ภาพที่ 2.2 ผังโครงสร้างการบริหารงาน

### 3.5 ลักษณะการบริหารงาน

- 1) จำนวนบุคลากรในแผนกต่างๆ
  - (1) แผนกขายและการตลาด จำนวน 11 คน
  - (2) แผนกธุรการ ประกอบด้วย ฝ่ายประสานงานการขาย ฝ่ายจัดซื้อและคลังสินค้า จำนวน 5 คน
  - (3) แผนกบริการให้คำปรึกษาด้านเทคนิค และช่างซ่อมบำรุง จำนวน คน 5
  - (4) แผนกทรัพยากรบุคคล จำนวน คน 1
  - (5) แผนกบัญชีและการเงิน จำนวน คน 1
- 2) ประเภทของค่าตอบแทน
  - (1) เงินเดือน ทุกแผนกจะได้รับเงินเดือนตามอัตราที่กำหนดและมีการปรับขึ้นเงินเดือนทุกปี โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการทำงานและจ่ายตามเกรดเป็นเปอร์เซ็นต์ตามฐานเงินเดือนของพนักงาน
  - (2) สวัสดิการ  
สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแล้ว บริษัท ไฟฟ์ ไซน์ เอ็นช้ เอพี จำกัด ได้จัดหาเพิ่มเติมดังรายละเอียดต่อไปนี้

สวัสดิการ	รายละเอียดที่บริษัทดำเนินการ
1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง	
- การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน	บริษัทได้ทำการจัดอบรมให้กับพนักงานทุกท่านอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกเหนือจากการอบรมผลิตภัณฑ์ที่จัดโดยบริษัทผู้ผลิตให้แก่แผนกขาย ,แผนกบริการหลังการขาย และแผนกช่างซึ่งจัดทั้งในและนอกประเทศตามตารางการอบรมตลอดทั้งปี
- มีคอมพิวเตอร์สำหรับสืบค้นความรู้ ข้อมูลต่างๆ	มีคอมพิวเตอร์ประจำตัวให้พนักงานทุกท่าน มี internet และ wifi สามารถใช้งานได้โดยสะดวก
2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ	
- การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานศพ งานแต่ง	บริษัทสนับสนุนอาหารกลางวันแก่พนักงาน โดยจัดงบประมาณประจำเดือนสำหรับซื้อข้าวสาร อาหารแห้งต่างๆ เป็นการลดรายจ่ายของพนักงาน บริษัทได้กำหนดจำนวนเงินในการช่วยเหลือทั้งแก่ตัวพนักงานเอง บุตร พ่อแม่ ญาติ ตามสัดส่วนลดหลั่นกันไป ตามระดับความสัมพันธ์

สวัสดิการ	รายละเอียดที่บริษัทดำเนินการ
- การจัดให้มีชุดฟอร์มทำงาน	บริษัทจัดทำชุดฟอร์มบริษัทให้แก่พนักงานแตกต่างกันไปตามแต่ละแผนก โดยจัดทำให้ปีละ 2 ชุด เป็นอย่างน้อย
- เงิน โบนัส เบี้ยขยัน ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงในการทำงานนอกสถานที่	บริษัทกำหนดให้จ่ายเงินโบนัสปีละ 1 ครั้ง ค่าทำงานล่วงเวลาและเบี้ยเลี้ยงการทำงานนอกสถานที่ เป็นจำนวน 1 เท่าของรายได้ปกติ และทำการเบิกจ่าย 2 ครั้งต่อเดือน โดยสามารถขอเบิกล่วงหน้าได้ตามเหตุอันควร ตามดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา
3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง	ยังไม่ได้จัดทำ
4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง	
- การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว	บริษัทได้ชำระค่าประกันชีวิตให้แก่ภรรยา/สามี และบุตรของพนักงานในระดับบริหาร
- การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง	บริษัทจัดทำประกันชีวิตในวงเงิน 300,000 – 1,000,000 บาท ให้แก่พนักงาน โดยขึ้นกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงและตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน
5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต	ยังไม่ได้จัดทำ มีเพียงแต่เงินกู้ฉุกเฉินระยะสั้น ที่สามารถกู้ยืมได้ 3 เท่าของเงินเดือนและให้ผ่อนชำระในระยะเวลา 1 ปี โดยหักจากเงินเดือนทุกเดือน
6. สวัสดิการด้านนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	
- การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน	บริษัทจัดให้มีงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีแก่พนักงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- การท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี	บริษัทจัดให้มีรางวัลการท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี ทั้งในและนอกประเทศแก่พนักงานในกรณีที่สามารถปีดยอดขายประจำปีได้ตามเป้าหมาย

สวัสดิการ	รายละเอียดที่บริษัทดำเนินการ
- การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ อนามัย	บริษัทมีการประชาสัมพันธ์ถึงการป้องกันตัวในกรณีที่มี โรคระบาดและได้จัดให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่างๆ
- การตรวจสุขภาพประจำปี	บริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีละ 1 ครั้ง
- การประกันชีวิตแบบประกัน สุขภาพ	บริษัทจัดทำประกันสุขภาพทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ให้แก่พนักงานทุกท่าน

- ค่าล่วงเวลา มีค่าล่วงเวลาให้เมื่อทำงานในวันหยุด ในอัตรา 2 เท่าของ  
รายได้ต่อวันทำงานปกติ รวมทั้งสามารถเบิกค่าที่พัก และค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่างๆ ตลอดจน  
ค่าอาหาร ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

- โบนัส มีการให้โบนัสการทำงานแก่พนักงานทุกปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผล  
การดำเนินงานในแต่ละปีเท่าๆ กันทุกแผนก ยกเว้นแผนกขายจะได้รับ โบนัส เท่าของแผนก 0.5  
อื่นๆ

- ค่าเบี้ยขยันการขาย จ่ายให้แก่ แผนกขาย และแผนกบริการให้คำปรึกษา

- ด้านเทคนิค และช่างซ่อมบำรุงในอัตรา %2-1 ของยอดขายที่ขายได้ใน  
แต่ละเดือนหลังจากเก็บเงินได้แล้ว ตามเงื่อนไขที่กำหนด โดยมีการจ่ายทุกๆ สิ้นเดือนถัดไป

### 3.6 กระบวนการการบริหารงานภายในบริษัท

ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนได้ร่วมใจนำระบบบริหารคุณภาพ (Quality Management System) มาตรฐานสากล ISO9001: 2008 เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการภายในบริษัททุกขั้นตอน เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นหลักประกันว่าลูกค้าของบริษัททุกรายจะได้รับผลงานที่มีคุณภาพดีที่สุดตามที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของสินค้าหรือผลงานมีความสม่ำเสมอทุกงาน ครอบคลุมทุกกิจกรรมของบริษัทที่ได้มีการดำเนินการทั้งหมด และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากถ้อยแถลงนโยบายข้างต้นจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์คุณภาพไว้ดังนี้

#### วัตถุประสงค์คุณภาพของบริษัท

1. ผลผลิตภัณฑ์ที่นำมาจำหน่ายจะได้รับการควบคุมและตรวจสอบจากพนักงานที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้องตามคุณลักษณะที่ลูกค้ากำหนด ปราศจากความบกพร่องก่อนการส่งมอบไปยังลูกค้า

2. กระบวนการผลิตและให้คำแนะนำปรึกษาการใช้ผลิตภัณฑ์ รวมถึงการติดตั้ง เครื่องมือ อุปกรณ์และบริการตรวจสอบบำรุงหรือบริการหลังการขาย จะได้รับการดูแลจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

3. การส่งมอบสินค้าหรือการบริการ ไปยังลูกค้าตามเวลาที่กำหนด จะได้รับการเอาใจใส่จากพนักงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการส่งมอบภายในเวลาที่กำหนดครบถ้วน
4. เพื่อสร้างทีมงานที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บริการด้านวิชาการแก่ลูกค้า อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และความสำเร็จในการตรวจวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการของลูกค้า
5. ระบบบริหารคุณภาพที่บริษัทนำมาใช้ จะได้รับการปฏิบัติด้วยความเอาใจใส่จากพนักงานที่เกี่ยวข้องทุกคน และได้รับพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. มุ่งมั่นบริหารงานคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9001 และปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบอย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและเหมาะสมในการดำเนินงานตามระบบ

แต่ละหน่วยงานที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพ ต้องกำหนดวัตถุประสงค์คุณภาพของหน่วยงานที่สามารถวัดผลได้โดยมีกรอบเวลาการวัดที่แน่นอน มีการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์การบรรลุผลตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และวิเคราะห์หาทางแก้ไขเมื่อไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และวัตถุประสงค์คุณภาพของหน่วยงานที่แต่ละหน่วยงานกำหนดต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายคุณภาพและวัตถุประสงค์คุณภาพของบริษัท

วัตถุประสงค์คุณภาพของหน่วยงาน สนับสนุนทางเทคนิคและบริการ

- ♦ ภายใน 6 เดือน จะต้องได้ Below Average ไม่เกิน 1 ครั้ง โดยพิจารณาจาก Feedback ของลูกค้า ตามเอกสาร F-SAL-07

วัตถุประสงค์คุณภาพหน่วยงานขาย

- ♦ ภายใน 6 เดือน จะพบข้อปรับปรุง ในทุกๆ หัวข้อจากแบบสำรวจความพึงพอใจ F-SAL-04 ไม่เกิน 1 ครั้ง

วัตถุประสงค์คุณภาพหน่วยงานจัดซื้อ

- ♦ ภายใน 6 เดือน มีการจัดซื้อ จัดหาลำช้าไม่ทันกำหนดเวลาไม่เกิน 1 ครั้ง โดยพิจารณาจากแบบประเมินผู้ขาย F-PUR-01

เนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป สภาพแวดล้อมการทำงานต่างๆ และความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระดับรายได้ แผนกที่สังกัด และอายุงาน อาจทำให้มีระดับความต้องการสวัสดิการในด้านต่างๆ ไม่เหมือนกันในแต่ละบุคคล ผู้ศึกษาจึงมีความต้องการที่จะศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไลฟ์ ไซน์ เอ็นซ์ เอพี จำกัด โดยเน้นศึกษาสวัสดิการด้านต่างๆ ที่กองสวัสดิการ

แรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ใน 6 ด้าน ผู้ศึกษาคาดว่าจะสามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการของพนักงานแต่ละด้านที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้างและเพื่อวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อความต้องการของสวัสดิการที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้าง โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท ลานนาอุตสาหกรรม เกษตร จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและ นันทนาการ และด้านการศึกษา และมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยโดยควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจ ร่างกายประจำปี ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้บริการด้านที่พักอาศัย ในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดสถานที่ สำหรับ การเล่นกีฬาและออกกำลังกาย ในสวัสดิการด้านการศึกษาควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับพนักงาน

สุมิตร สุวรรณ และคณะ (2552: ข) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลจำนวน 8 แห่ง โดยเปรียบเทียบกับเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการ โดยการสะท้อนความคิดเห็นของพนักงาน และนำเสนอแนวทางการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยต่างๆ มีความหลากหลายและแตกต่างกัน โดยพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าจ้างในอัตราที่ควรจะเป็นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 และยังคงถือว่าข้าราชการเป็นส่วนใหญ่ ทำให้เกิดความไม่พอใจในอัตราเงินเดือนขั้นต้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการที่สถาบันจัดให้ และมีความเห็นที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานถึงร้อยละ 37.4

กิตติกานต์ เมืองขวัญใจ (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยแนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาคม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว มากที่สุด รองลงมาคือ สื่อเทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอน และเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) สวัสดิการที่ข้าราชการครูต้องการน้อยที่สุด คือ ชุคยูนิฟอร์ม ส่วนบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการสวัสดิการเงินช่วยค่าครองชีพ มากที่สุด รองลงมาคือ เงินล่วงเวลาวันหยุดและเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว สวัสดิการที่บุคลากรทางการศึกษาต้องการน้อยที่สุด คือ งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี และมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ คือ ควรจัดให้มีประเภทและชนิดของสวัสดิการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล เนื่องจากทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการเหมือนกัน ควรจัดสวัสดิการที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสถานะสังคม เศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือตัวแทนบุคลากรในทุกระดับมีส่วนร่วมการกำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการด้วย

งามจิต อินทวงศ์ (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน สุดท้ายคือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน และได้สรุปข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการไว้ ได้แก่ ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีการจัดสวัสดิการให้มีการตรวจสอบสุขภาพทั่วไป ปีละ 1 ครั้ง เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายที่ดีและระบบสาธารณสุขปลอดภัยในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม ตามลำดับ ด้านค่าตอบแทนควรจัดให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงการพิจารณาปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนคิดเป็นร้อยละของอัตราเงินเดือนและจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานที่ผ่านกระบวนการประเมิน ด้านสวัสดิการของหน่วยงานควรจัดให้มีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ตามที่จ่ายจริงจากสถานพยาบาลของรัฐ จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (นอกเหนือจากกองทุนประกันสังคม) และการจัดให้มีประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล เพราะสวัสดิการเป็นขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด (2550: 4-10) เสนอต่อกองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ทำการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ในแต่ละประเทศมีนโยบายในการจัดรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยมีหลักการที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ การดูแลและคุ้มครองลูกจ้าง (employee) และ/หรือคนทำงาน (worker) ให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในระหว่างการทำงาน นอกจากนี้ หากลูกจ้างประสบกับปัญหาหรือเหตุการณ์ใดที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้หรือไม่มีงานทำเป็นผลทำให้ไม่มีรายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ลูกจ้างและ/หรือบุคคลที่ต้องการทำงานก็ควรได้รับการดูแลและช่วยเหลือทางสังคมจากภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งเป็นแหล่งงานสำคัญของลูกจ้างและ/หรือบุคคลที่ต้องการทำงานด้วย อย่างไรก็ตาม รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในแต่ละประเทศอาจมีหลักเกณฑ์และขอบเขตการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานแตกต่างกันออกไปในแต่ละกลุ่มลูกจ้างและ/หรือคนทำงาน (เช่น ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา เป็นต้น) หรือตามประเภทสถานประกอบกิจการและ/หรือลักษณะงาน (เช่น การทำงานในสถานประกอบกิจการที่เป็นสำนักงาน การทำงานในโรงงาน การทำงานเกษตรกรรม เป็นต้น) หรือตามสภาพ และมาตรฐานความเป็นอยู่ในสังคมของแต่ละประเทศ (ประเทศที่พัฒนาแล้วมักจะมีมาตรฐานและการคุ้มครอง สวัสดิการแรงงานค่อนข้างสูงกว่าประเทศกำลังพัฒนา) ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการว่าจ้างงานและลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศ นอกจากนี้แต่ละประเทศมีความพยายามที่จะพัฒนารูปแบบและแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานของประเทศตน ให้สอดคล้องกับหลักการและแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานที่กำหนด โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งถือเป็นมาตรฐานแรงงานสากลที่เป็นที่ยอมรับในระดับต่างประเทศ

กิ่งฟ้า วิสุทธิ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด จำนวน 300 คน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สวัสดิการและระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนการรับรู้สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



พนัษกร สิมะขจรบุญ (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัญหาและอุปสรรคในการได้รับค่าตอบแทนของธุรกิจโรงแรมประเภทแฟรนไชส์ โดยศึกษาจากโรงแรมประเภทแฟรนไชส์ที่เป็นสมาชิกของสมาคมโรงแรมไทย ในกรุงเทพมหานคร โดยการใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการที่พนักงานได้รับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรสโสด เป็นลูกจ้างประจำ อายุงานน้อยกว่า 10 ปี ผลการทำงาน มีขาด ลา มาสายบ้าง แต่ก็อยู่ในกฎระเบียบที่กำหนด พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้าง ประสบการณ์ในการทำงาน มาตรฐานโรงแรม และระยะเวลาในการประกอบกิจการของโรงแรม โดย พนักงานประจำจะได้รับการขึ้นเงินเดือนประจำปี และมีการจ่ายค่าเซอร์วิสชาร์จ์ให้แก่ลูกจ้างประจำ และมีการประกันค่าเซอร์วิสขึ้นค่าให้ด้วยในบางแห่ง พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคของการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ จำนวนพนักงานที่มีมากมีผลต่อเซอร์วิสชาร์จ์ที่ได้รับ รายได้ของโรงแรมไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนด ชั่วโมงการทำงานที่ไม่ใช่ชั่วโมงปกติ การให้สวัสดิการไม่ตรงเวลาและไม่สม่ำเสมอ

สุชีพ สุขยิ่ง (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานขายในอุตสาหกรรมยา พบว่า ในส่วนของการจ่ายรางวัลพิเศษเพื่อกระตุ้นพนักงานขายนั้น มีความสลับซับซ้อนมากกว่าอุตสาหกรรมบริการอื่นๆ เนื่องมาจากการแข่งขันในวงการยาค่อนข้างจะรุนแรง การจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานใหม่ที่ไม่ม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน จะมีอัตราการจ่ายอยู่ในระดับเดียวกัน นอกจากนี้ก็จะมีรายได้ที่แน่นอนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน คือ โบนัส โดยจ่ายที่เท่ากับเงินเดือน 1 เดือน เหมือนๆ กันในทุกบริษัท มีรายได้ที่ได้รับโดยจะผันแปรตามผลงาน คือ ค่านายหน้า คิดจากยอดขาย ยอดเก็บเงินได้ ยอดกำไร และมีเงินรางวัลที่ได้จากผลงานเปรียบเทียบ เรียกว่า เงินรางวัลเร้าใจ (Incentive) โดยดูจากเป้าหมายและยอดขายรวม (Sales Target) หรือดูจากการขายสินค้าเป้าหมาย (Product target) หรือจากการขายให้ลูกค้าเป้าหมาย (Customer target) และดูจากการเก็บเงินได้ นอกจากนี้ก็จะมีรายรับจากกิจกรรมอื่นๆ ในการขาย ประกอบด้วย ค่าพาหนะ ค่าเลี้ยงรับรอง ค่าโทรศัพท์ ค่าส่งจดหมาย ค่าส่งของเข้าบริษัท เป็นต้น ส่วนผลประโยชน์อื่นๆ ที่ทุกบริษัทมีให้เหมือนกันจะแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดเล็กน้อย ก็คือ กองทุนเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ วันลา วันหยุดพักผ่อนประจำปี

อรรถพ ฤณอมวงษ์ (2553: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำอัดลม พบว่า สิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างที่พนักงานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความน่าสนใจของงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ การยกย่องยอมรับ และความภาคภูมิใจในงาน พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ด้านเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน จะมีความเห็นต่อสิ่งไม่ใช่ค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปานิสรา ปรีชาสิทธิพร (2557: 120-123) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรกรมบัญชีกลางต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะ และอายุงาน วิธีการวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จากกลุ่มประชากร คือ บุคลากรกรมบัญชีกลาง จำนวน 347 คน ผลการศึกษาสรุปความคิดเห็นของบุคลากรกรมบัญชีกลางต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน โดย ภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.01$ ) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า การได้รับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านสังคม สงเคราะห์อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลางกับความคิดเห็นของบุคลากรกรมบัญชีกลางต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า รายได้ต่อเดือน และสถานะของ บุคลากรที่ต่างกันมีความเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างกัน ในส่วนของข้อเสนอแนะรวบรวมข้อมูลแล้วพบว่า คิดว่าการได้รับสวัสดิการมีความไม่เป็นธรรม ไม่ทั่วถึง และขาดความเสมอภาค ซึ่งส่วนใหญ่บุคลากรที่เป็นข้าราชการจะได้มากกว่า เนื่องจากมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ดังนั้นจึงควรให้บุคลากรประเภทอื่นๆ ได้มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการจัดสวัสดิการด้วย อีกประเด็นหนึ่ง คือบุคลากรที่เป็นลูกจ้างต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์ของหน่วยงาน เนื่องจากต้องการสะสมเงิน และรับเงินปันผลประจำปี รวมถึงต้องการใช้สิทธิกู้สามัญ และกู้ฉุกเฉินกับสหกรณ์ ดังนั้นคณะกรรมการของสหกรณ์ควรมีการนำประเด็นการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์ ไปพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ให้บุคลากรประเภทลูกจ้าง สามารถเข้าเป็นสมาชิกได้ ดังนั้น ควรนำประเด็นการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์เข้าสู่วาระการประชุม

จากการศึกษาค้นคว้า จากเอกสาร หนังสือ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงสรุปได้ว่า สวัสดิการคือ สิ่งที่องค์กรจัดให้บุคลากรในองค์กรเพื่อบริการหรือให้ประโยชน์แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการบำรุงขวัญ การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างพฤติกรรมที่เป็นพนักงานที่ดีในองค์กร สำหรับ นายจ้างแล้วไม่ใช่ว่าจะไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ แต่กลับได้ผลประโยชน์ทางอ้อมนั่นคือ ประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลของงาน ซึ่งการที่จะจัดสรรสวัสดิการให้เกิดผลดี อันก่อให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้นั้น จะต้องจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้ตรงกับความต้องการของพนักงานนั่นเอง



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด มีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานจากบริษัทไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด 5 แผนก จำนวน 23 คน โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาคำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

2.1 พิจารณาและวิเคราะห์จุดมุ่งหมายในการศึกษา และกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เหมาะสม

2.2 กำหนดลักษณะลักษณะข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย จำนวนรายการข้อมูล และมาตรฐานค่า เพื่อกำหนดระดับการวัดและกำหนดเครื่องมือวัดให้ตรงวัตถุประสงค์

2.3 วางแผนการสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาตัวอย่างจากหนังสือเอกสาร งานศึกษาวิจัยต่างๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน

2.4 สร้างเครื่องมือแล้วนำมาแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงและมีความชัดเจนทางภาษา และทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและมีความสอดคล้องครอบคลุมกับปัญหาและวัตถุประสงค์การศึกษา และวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ Index of Item-Objective Concurrence: IOC ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.943

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้พิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาปรับปรุงแก้ไข และส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง แล้วจึงนำไปทดลองกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลของแบบสอบถามที่ได้ ไปหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (coefficient of reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยมีเกณฑ์ยอมรับที่ 0.7 ขึ้นไปก็จะยอมรับแบบสอบถาม และเมื่อได้ค่าต่ำกว่า 0.7 ก็จะปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

2.6.1 ปรับปรุงแบบสอบถามในกรณีที่มีค่า Cronbach's Alpha น้อยกว่า 0.7 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ แล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับจริงต่อไป เมื่อทำการหาค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามนี้แล้ว พบว่ามีค่ารวมเท่ากับ 0.942

2.6.2 นำแบบสอบถามที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้กำหนดแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคลและบัญชีด้านลักษณะงาน เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจรายการ ประกอบด้วย บัญชีส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และบัญชีด้านลักษณะงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale โดยกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

<u>ความต้องการสวัสดิการ</u>	<u>ค่าน้ำหนักของตัวเลือก</u>
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

การศึกษาในหัวข้อเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์เอพี จำกัด ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปรผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ยที่ได้ แปลความหมายระดับความสำคัญ ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความต้องการจัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความต้องการจัดอยู่ในเกณฑ์มาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความต้องการจัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความต้องการจัดอยู่ในเกณฑ์น้อย
1.00 – 1.18	หมายถึง	ระดับความต้องการจัดอยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้เห็นความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำได้โดยการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด จำนวนทั้งหมด 23 คน

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ วารสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ รายงานการศึกษาวิจัย วิทยานิพนธ์ ตลอดจนข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแบบต่างๆ และความต้องการสวัสดิการของพนักงาน

#### 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในหัวข้อเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิจัยทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงาน ใช้การหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ความต้องการสวัสดิการต่างๆ ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4.3 แบบทดสอบตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติทดสอบ (t-test) และค่าสถิติทดสอบ F-test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ (Significant Level, Sig) ที่ระดับ 0.05



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้) และตามปัจจัยด้านลักษณะงาน (ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบบชนิดตรวจรายการ (Check List) และชนิดมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 23 คน โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน 6 ด้านของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
f-test	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
t-test	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบ
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant Level)



## ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใน 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n = 23)	ร้อยละ (100.0)
เพศ	ชาย	7	30.4
	หญิง	16	69.6
อายุ	อายุต่ำกว่า 25 ปี	0	0.0
	อายุ 25-34 ปี	5	21.7
	อายุ 35-45 ปี	14	60.9
	อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป	4	17.4
สถานภาพ	โสด	9	39.1
	สมรส	14	60.9
	หม้าย/หย่าร้าง	0	0.0
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	1	4.3
การศึกษา	ม.ต้น	0	0.0
	ม.ปลาย	0	0.0
	ปวช.-ปวส.	3	13.0
	ปริญญาตรี	10	43.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	9	39.1
รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	4.3
ต่อเดือน	10,000-20,000 บาท	4	17.4
	20,000-30,000 บาท	8	34.8
	30,000-40,000 บาท	9	39.1
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	1	4.3

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ ของพนักงาน บริษัท ไฟฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง 23 คน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 เพศชาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ 35-45 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา อายุ 25-34 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา โสด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 ระดับ ปวช.-ปวส. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และประถมศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมา มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 มีรายได้ 10,000-20,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และต่ำกว่า 10,000 บาท/มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการสอบถามข้อมูลด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 2 ด้าน ได้แก่ แผนกที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน		จำนวน (n = 23)	ร้อยละ (100.0)
สังกัดแผนก	แผนกขายและการตลาด	11	47.8
	แผนกธุรการ	1	4.3
	แผนกบัญชีและการเงิน	2	8.7
	แผนกจัดซื้อ	2	8.7
	แผนกคลังสินค้า/จัดส่ง	2	8.7
	แผนกบริการด้านเทคนิค	4	17.4
	แผนกช่างซ่อมบำรุง	1	4.3
ระยะเวลาในการทำงาน	ไม่ถึง 1 ปี	2	8.7
	1-2 ปี	2	8.7
	3-4 ปี	5	21.7
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	14	60.9

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง 23 คน โดยจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่า

สังกัดแผนก พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดแผนกแผนกขายและการตลาด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมา แผนกบริการด้านเทคนิค จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และแผนกบัญชีและการเงิน/แผนกจัดซื้อ/แผนกคลังสินค้าและจัดส่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และแผนกช่างซ่อมบำรุง/แผนกธุรการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา 3-4 ปี จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 21.7 และไม่ถึง 1 ปี/1-2 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการสวัสดิการ

ในส่วนของการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต และสวัสดิการด้านนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.3 - 4.8

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไชนส์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

ลำดับ	ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านสวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง</b>				
1.	การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน	3.78	.850	มาก
2.	การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน	3.52	.665	มาก
3.	มีคอมพิวเตอร์สำหรับสืบค้นความรู้ ข้อมูลต่างๆ	4.09	.793	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>3.80</b>	<b>.649</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไชนส์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีคอมพิวเตอร์สำหรับสืบค้นความรู้ ข้อมูลต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.09) อันดับต่อมาคือ การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และอันดับสุดท้ายคือ การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

ลำดับ	ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ</b>				
1.	การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานศพ งานแต่ง	3.70	.822	มาก
2.	การจัดให้มีชุดฟอร์มทำงาน	3.43	.896	มาก
3.	เงินโบนัส เบี้ยขยัน ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงในการทำงานนอกสถานที่	4.26	.752	มากที่สุด
<b>เฉลี่ย</b>		<b>3.80</b>	<b>.664</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เงินโบนัส เบี้ยขยัน ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงในการทำงานนอกสถานที่ (ค่าเฉลี่ย 4.26) การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานศพ งานแต่ง (ค่าเฉลี่ย 3.70) และอันดับสุดท้ายคือ การจัดให้มีชุดฟอร์มทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง

ลำดับ	ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง</b>				
1.	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.09	.793	มาก
2.	สหกรณ์ออมทรัพย์	3.65	.775	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>3.87</b>	<b>.710</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.09) และสหกรณ์ออมทรัพย์ (ค่าเฉลี่ย 3.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง

ลำดับ	ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง</b>				
1.	การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง	3.09	.949	ปานกลาง
2.	การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว	3.61	1.158	มาก
3.	การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง	3.48	.947	มาก
4.	การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง	4.13	.920	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>3.58</b>	<b>.728</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง (ค่าเฉลี่ย 4.13) ลำดับต่อมา คือ การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.61) การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง (ค่าเฉลี่ย 3.48) และลำดับสุดท้าย คือ การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

ลำดับ	ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต</b>				
1.	เงินบำนาญ	4.04	.767	มาก
2.	เงินรางวัลทำงานนาน	4.04	.767	มาก
3.	ให้ลูกจ้างถือหุ้นของบริษัท	3.30	.926	ปานกลาง
4.	กองทุนฌาปนกิจ	3.74	1.054	มาก
5.	เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย	3.39	.988	ปานกลาง
<b>เฉลี่ย</b>		<b>3.70</b>	<b>.634</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เงินบำนาญ/ เงินรางวัลทำงานนาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ลำดับต่อมา คือ กองทุนฌาปนกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.74) เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย (ค่าเฉลี่ย 3.39) และลำดับสุดท้ายคือ ให้ลูกจ้างถือหุ้นของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการด้านนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ลำดับ	ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านสวัสดิการด้านนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย</b>				
1.	การแข่งขันกีฬา	3.22	.795	ปานกลาง
2.	การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน	3.70	.635	มาก
3.	การท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี	3.74	.864	มาก
4.	การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย	3.74	.752	มาก
5.	การตรวจสุขภาพประจำปี	4.39	.583	มากที่สุด
6.	การประกันชีวิตแบบประกันสุขภาพ	4.35	.573	มากที่สุด
<b>เฉลี่ย</b>		<b>3.86</b>	<b>.402</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการด้านนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตรวจสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.39) ลำดับต่อมาคือ การประกันชีวิตแบบประกันสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.35) การท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี/การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย (ค่าเฉลี่ย 3.74) การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และลำดับสุดท้าย คือ การแข่งขันกีฬา (ค่าเฉลี่ย 3.22) ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด มีระดับความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน 6 ด้าน ได้ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการพื้นฐานทั้ง 6 ด้าน ของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด

ลำดับ	ความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน 6 ด้าน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1.	สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง	3.80	.649	มาก
2.	สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ	3.80	.664	มาก
3.	สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง	3.87	.710	มาก
4.	สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง	3.58	.728	มาก
5.	สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต	3.70	.634	มาก
6.	สวัสดิการด้านนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	3.86	.402	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.77</b>	<b>.414</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 ระดับความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ 6 ด้านของพนักงานบริษัทไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้างมีระดับความต้องการมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง



4.2 สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน แสดงผลการทดสอบดังตารางที่ 4.10 – 4.14

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test	Sig
ชาย	7	3.63	.380	1.046	.318
หญิง	16	3.82	.427		
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>3.77</b>	<b>.404</b>		

จากตารางที่ 4.10 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่าSig เท่ากับ .318 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	f-test	Sig
อายุ 25-34 ปี	5	3.79	.378	1.956	.168
อายุ 35-45 ปี	14	3.66	.412		
อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป	4	4.11	.357		
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>3.77</b>	<b>.404</b>		

จากตารางที่ 4.11 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .168 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีอายุต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน  
จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test	Sig
โสด	9	3.61	.338	2.295	.145
สมรส	14	3.87	.438		
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>3.77</b>	<b>.404</b>		

จากตารางที่ 4.12 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .145 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานบริษัท ไฟฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	SD	f-test	Sig
ประถมศึกษา	1	3.91	.000	.325	.807
ปวช.-ปวส.	3	3.89	.230		
ปริญญาตรี	10	3.67	.452		
สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.82	.455		
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>3.77</b>	<b>.404</b>		

จากตารางที่ 4.13 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .807 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานบริษัท ไฟฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	SD	f-test	Sig
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	3.30	.000	1.462	.255
10,000-20,000 บาท	4	3.76	.116		
20,0001-30,000 บาท	8	3.79	.525		
30,001-40,000 บาท	9	3.71	.332		
มากกว่า 40,000 บาท	1	4.59	.000		
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>3.77</b>	<b>.404</b>		

จากตารางที่ 4.14 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม  
รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .255  
ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีรายได้  
ต่อเดือนต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

4.3 สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีลักษณะงาน  
แตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน แสดงผลการทดสอบดังตารางที่ 4.15 – 4.16

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

ลักษณะงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD	f-test	Sig
แผนกขายและการตลาด	11	3.85	.324	1.396	.276
แผนกบัญชีและการเงิน	2	3.87	.614		
แผนกจัดซื้อ	2	3.05	.062		
แผนกคลังสินค้า/จัดส่ง	2	3.76	.017		
แผนกบริการด้านเทคนิค	4	3.71	.592		
แผนกช่างซ่อมบำรุง	1	4.15	.000		
แผนกธุรการ	1	3.90	.000		
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>3.77</b>	<b>.404</b>		

จากตารางที่ 4.15 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .276 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานบริษัท ไฟฟ์ ไซน์เอ็น เอพี จำกัด ที่มีลักษณะงานต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD	f-test	Sig
ไม่ถึง 1 ปี	2	3.89	.377	.065	.978
1-2 ปี	2	3.71	.874		
3-4 ปี	5	3.74	.253		
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	14	3.76	.446		
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>3.76</b>	<b>.415</b>		

จากตารางที่ 4.16 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .978 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานบริษัท ไฟฟ์ ไซน์เอ็น เอพี จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

## ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สวัสดิการด้านการออม	2	8.7
- จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/บำนาญ		
- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการออม		
สวัสดิการด้านนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพ	2	8.7
- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย		
- จัดกิจกรรมกีฬา		
- จัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมแก่ครอบครัว		
พนักงาน		
สวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม พอเพียง	2	8.7
<b>รวม</b>	<b>6</b>	<b>26.1</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 23 คน มีผู้ให้ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 โดยมีประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านการออม เช่น จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือบำนาญในกรณีที่พนักงานมีระยะเวลาการทำงานเกิน 3 ปี โดยในเบื้องต้นนั้นเสนอแนะให้บริษัทจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการออมจากสถาบันการเงินต่างๆ และอยากให้มีการส่งเสริมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในระยะยาว นอกเหนือจากประกันชีวิตแบบประกันสุขภาพและการฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่างๆ ที่บริษัทได้จัดให้มีแล้ว เช่น การส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย จัดกิจกรรมกีฬาต่างๆ เป็นต้น และต้องการให้สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลนั้นครอบคลุมแก่ครอบครัวของพนักงานด้วย ทั้งนี้พนักงานส่วนหนึ่งได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของสวัสดิการของบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ว่า เหมาะสมและพอเพียงแก่ความต้องการแล้ว

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้) และปัจจัยด้านลักษณะงาน (ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการทำงาน)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่างการศึกษา

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด จำนวน 23 คน โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

##### 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นแบบชนิดตรวจรายการ (Check List) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล 5 ข้อ ตอนที่ 2 ระดับความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale โดยกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นการให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแบบคำถามปลายเปิด

#### 1.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในหัวข้อเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไลฟ์ไชนส์ เอ็นซ์เอพี จำกัด ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบ t-test และ F-test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ (Significant Level, Sig) ที่ระดับ 0.05

#### 1.5 ผลการศึกษา

##### 1.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 มีอายุอยู่ระหว่าง 35-45 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกขายและการตลาด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 โดยมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,000 – 40,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานกับบริษัท ไลฟ์ไชนส์ เอ็นซ์เอพี จำกัด ส่วนใหญ่มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9

##### 1.5.2 ความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน 6 ด้าน

1) ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไชนส์ เอ็นซ์เอพี จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = .414) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรกคือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ลำดับต่อมา คือ สวัสดิการด้านนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ต่อมาคือ สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้างและสวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามด้วยสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต และสวัสดิการที่ช่วยเหลือสถาบันครอบครัวของลูกจ้างอยู่ในลำดับสุดท้าย

2) ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไชนส์ เอ็นซ์เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.= .649) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรก มีคอมพิวเตอร์สำหรับสืบค้นความรู้ข้อมูลต่างๆ ลำดับต่อมาคือ การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน และในลำดับสุดท้ายคือ การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน

3) ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.=.664) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรก เงินโบนัส เบี้ยขยัน ค่าทำงานล่วงเวลา และเบี้ยเลี้ยงในการทำงานนอกสถานที่ ลำดับต่อมาคือ การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานศพ งานแต่งงาน และการจัดให้มีชุดฟอร์มทำงาน อยู่ในลำดับสุดท้าย

4) ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = .710) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในลำดับแรก และลำดับต่อมาคือ สหกรณ์ออมทรัพย์

5) ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 (S.D. = .728) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรก การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง ลำดับต่อมาคือ การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว และการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง ตามลำดับ

6) ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = .634) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรก คือ เงินบำนาญ/เงินรางวัลการทำงานนาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ลำดับต่อมาคือ กองทุนฌาปนกิจ และเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย อยู่ในระดับปานกลาง และลำดับสุดท้ายคือให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท

7) ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ด้านสวัสดิการนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = .402) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรก การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ลำดับต่อมาคือ การประกันชีวิตแบบสุขภาพ การท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี/การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ ต่อมาคือ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน และลำดับสุดท้ายคือ การแข่งขันกีฬา

### 1.5.3 การทดสอบสมมติฐาน

1) ระดับความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน ของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรก คือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) ต่อมาคือ สวัสดิการด้านนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้างและสวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพอยู่ในลำดับที่เท่ากัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) สวัสดิการ



ที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70) และสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

2) พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

(1) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศที่ต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .318 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่ต่างกัน

(2) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่ต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .168 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีอายุต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่ต่างกัน

(3) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ ที่ต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .145 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่ต่างกัน

(4) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .807 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่ต่างกัน

(5) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .250 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่ต่างกัน

3) พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

(1) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะงานที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการ สวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .276 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีลักษณะงานต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

(2) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานงานที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .978 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหมายความว่า พนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

## 2. อภิปรายผล

### 2.1 ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด

2.1.1 ระดับความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ 6 ด้าน ของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ในส่วนของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยทางจิตใจ ตามที่สภาอุตสาหกรรม ได้ให้ความหมายและจัดประเภทสวัสดิการต่างๆ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปานิสรา ปรัชชาติพร (2557: 120-123) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ต่อสิทธิสวัสดิการ และค่าตอบแทน ในส่วนของข้อเสนอแนะรวบรวมข้อมูลแล้ว พบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์ของหน่วยงาน เนื่องจากต้องการสะสมเงิน และรับเงินปันผลประจำปี การออมเงินสำหรับใช้ในอนาคตในยามเกษียณหรือถูกเลิกจ้างหรือลาออกจากงานหรือเหตุฉุกเฉิน ยามจำเป็นใดๆ ซึ่งเป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ในลำดับขั้นที่ 2 ในลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้นของมาสโลว์ โดยชั้นความต้องการที่พื้นฐานมากกว่าหรืออยู่ข้างล่างของพีระมิด จะต้องได้รับการตอบสนอง ก่อนที่บุคคลจะเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้ อันจะนำมาสู่ความรัก ความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจในงานอื่นๆ ขึ้นไป

2.1.2 ระดับความต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ 6 ด้านของพนักงานบริษัท ไลฟ์ ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด พบว่าความต้องการอันดับถัดมา คือด้านสวัสดิการนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย โดยเฉพาะการตรวจสุขภาพประจำปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ งามจิตต์ อินทวงศ์ (2556) เรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพ และอนามัย เมื่อจำแนกเป็นรายข้อคำถาม พบว่า มีความต้องการให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นอันดับแรก

2.1.3 ระดับความต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ 6 ด้าน ของพนักงานบริษัท ไลฟ์ ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยพบว่า ลำดับแรก คือ การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง ซึ่งเป็นการสร้างความสบายใจ ลดความห่วงกังวลต่อคนในครอบครัวที่อยู่ข้างหลัง จะส่งผลให้พนักงานสามารถให้ความทุ่มเทสนใจในงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ งามจิตต์ อินทวงศ์ (2556: 89-90) เรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พบว่า การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ตามที่จ่ายจริงจาก สถานพยาบาลของรัฐ พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (นอกเหนือสวัสดิการกองทุนประกันสังคม) เป็นอันดับที่ 2 การจัดให้มีประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล พบว่า เป็นอันดับที่ 3 เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย

## 2.2 การทดสอบสมมติฐาน

พนักงานของบริษัท ไลฟ์ ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้) แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน 6 ด้าน โดยรวมและจำแนกรายด้านไม่ต่างกัน และพนักงานของบริษัท ไลฟ์ ไลน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีปัจจัย ด้านลักษณะงาน (ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการทำงาน) แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน 6 ด้าน โดยรวมและจำแนกรายด้านไม่ต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตตินันท์ พิศสุวรรณ (2553: 60-61) ที่ได้อภิปรายผลการศึกษาไว้ว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด ตามสมมติฐานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานพบว่าด้านเพศต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับการศึกษาต่างกัน ประเภทการจ้างงานต่างกัน สังกัดแผนกต่างกัน ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน รายได้ต่อเดือนต่างกัน ภูมิลำเนาต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการต่างกันและความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้านที่ได้รับต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ งามจิตต์ อินทวงศ์ (2556: 88-92) เรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยเพศหญิง มีความต้องการสวัสดิการมากกว่าเพศชาย และผลการศึกษการเปรียบเทียบอายุกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความต้องการสวัสดิการมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอายุ 25-34 ปี พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอายุ 35-45 ปี และพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน ย่อมเป็นการสร้างความพึงพอใจในงาน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาคั้งนี้

จากการศึกษาเรื่อง ระดับความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน 6 ด้านของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด โดยรวมมีค่าเฉลี่ย = 3.77 ด้านที่มีระดับความต้องการมากที่สุดคือการออมเงิน ดังนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่าบริษัทฯ ควรมีการดำเนินงานในการส่งเสริมสวัสดิการด้านนี้ รวมถึงข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังนี้

3.1.1 องค์กรควรจัดให้มีประเภท และชนิดของสวัสดิการด้านช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง เช่น จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น เนื่องจากพนักงานมีความต้องการสวัสดิการในด้านนี้มากเป็นอันดับที่ 1

3.1.2 ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ การวางแผนการออมเงินทั้งในรูปแบบกองทุนประกันสังคม การประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การลงทุนในกองทุนและหุ้นต่างๆ เป็นต้น

3.1.3 องค์กรควรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรจัดสวัสดิการที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องกับสภาวะสังคม และเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.1.4 ผู้บริหารควรมีการสื่อสาร เกี่ยวกับสิทธิของพนักงานในส่วนของสวัสดิการต่างๆ ในองค์กรที่พนักงานพึงได้ ตลอดจนถึงความรู้ในการเบิกจ่าย ใช้สิทธิของสวัสดิการดังกล่าว เพื่อความเข้าใจตรงกัน ดำเนินการสะดวก และช่วยรักษาสีทิวในส่วนนี้ได้อย่างเต็มที่

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ในครั้งนี้ ยังไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงาน ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างออกไป เช่น การวิเคราะห์โดยค่าความสัมพันธ์ (Correlation) หรือการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) เป็นต้น รวมทั้งอาจจะต้องปรับเครื่องมือศึกษา ให้มีมาตรวัดที่ละเอียดกว่าการศึกษาในครั้งนี้





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

## บรรณานุกรม

- กึ่งพร ทองใบ. (2559). *ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2560 จาก <http://www.sms-stou.org/archives/1405?lang=th>.
- กึ่งพร ทองใบ. (2552). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กึ่งฟ้า วิสุทธิ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด. *วารสารวิทยาลัยพาณิชย์ศาสตร์บูรพาปริทัศน์*. ปีที่ 7 ฉบับพิเศษ 1: 139-150 .
- งามจิต อินทวงศ์. (2556). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชนุรัก แซ่อย่าง. (2556). *ความพึงพอใจของพนักงานที่มีค่าตอบแทนที่ได้รับจากโรงงาน ซี.ซี.เอช. การ์เมนต์*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญเพ็ง แซ่พัว. (2529). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ไนน์.
- ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร. (2553). *ระบบบริหารค่าตอบแทนกับพนักงานในแต่ละ Generation*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2560 จาก ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร: Think People Consulting.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2555). *การบริหารค่าจ้างเงินเดือน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชนคิสทริบิวเตอร์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2553). *กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน*. กรุงเทพมหานคร: ศ.ศ.ท.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2560 จาก [http://www.labour.go.th/th/doc/law/labour\\_protection\\_2541\\_new](http://www.labour.go.th/th/doc/law/labour_protection_2541_new).
- พนัชกร ติมะขจรบุญ. (2554). *การศึกษาค่าตอบแทนและสวัสดิการของธุรกิจของโรงแรมประเภทแฟรนไชส์ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2558). *ปรับเงินเดือนประจำปีอย่างไร ให้พนักงานและองค์กร ...Happy.*

(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา. (2557). *ตัวอย่างการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ ที่พนักงานพอใจ นายจ้างได้ประโยชน์ และไม่แพ้คดีถ้าถูกฟ้อง.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. *ความหมายและขอบเขตของสวัสดิการ: Welfare Newsletter.*

สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2560 จาก <http://ftiweb.off.fti.or.th/intranet/file/banner/welfare>.

สุชีพ สุขยิ่ง. (2555). *การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานขายในอุตสาหกรรมยา.* (ปัญหาพิเศษปริญญา

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สุมิตร สุวรรณ และคณะ. (2555). *การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อพัฒนาองค์กรสู่การกำกับของรัฐ : บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย.* *วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์.* ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม หน้า 23-33.

สวัสดิการพื้นฐานกระทรวงแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2560 จาก [http://www.mol.go.th/employee/Welfare\\_workers](http://www.mol.go.th/employee/Welfare_workers).

สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ เล่มที่ 11 เรื่องที่ 4 คอมพิวเตอร์กับชีวิตประจำวัน. สืบค้นเมื่อ

2 มิถุนายน 2560 จาก <http://kanchanapisek.or.th/kp6/sub/Ebook/Ebook.php?book=11>.

ศิริชัย สิริโรจน์บริรักษ์. (2556). *ระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.* *วารสารวิทยบริการ.* ปีที่ 24 ฉบับที่ 1 มกราคม 2556: 121-143.

ศิรินุช ใจศีลธรรม. *บทเรียนออนไลน์ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ.* สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2560 จาก [http://sirinuj.net/webdream/ITUnit\\_1](http://sirinuj.net/webdream/ITUnit_1).

อรรณพ ถนอมวงษ์ (2553). *สิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทน้ำอ้อย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

อารีย์ เพชรสุด. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิชาการไทย ออสเตรเลีย.

Robert J. Greene. (2011). *Principle: custom strategies: Rewarding Performance Guide.*

(1<sup>st</sup> Edition). Routledge: New York.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

1. **ชื่อ-นามสกุล** นายเกรียงไกร ภูริวณิชย์กุล  
**วุฒิการศึกษา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต  
**สถานี่ทำงาน** ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและ  
**ตำแหน่ง** กฎหมายมหาชน สถาบันพระปกเกล้า  
**ตำแหน่ง** บริษัท บีซีซี เอ็มดีเอ็กซ์ จำกัด  
**ตำแหน่ง** เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร  
**ตำแหน่ง** กรรมการผู้จัดการ
2. **ชื่อ-นามสกุล** นางสาวกฤษณัฐ สุมิตรหมาะ  
**วุฒิการศึกษา** บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารการเงิน)  
**สถานี่ทำงาน** มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย  
**ตำแหน่ง** บริษัท ไป โอจีโนเมด จำกัด  
**ตำแหน่ง** เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร  
**ตำแหน่ง** กรรมการผู้จัดการ
3. **ชื่อ-นามสกุล** นายคณัย ประพันธ์สันติ  
**วุฒิการศึกษา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
**สถานี่ทำงาน** บริษัท คิวไป โอชาयน์ จำกัด  
**ตำแหน่ง** เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร  
**ตำแหน่ง** ผู้จัดการทั่วไป

ภาคผนวก ข  
ค่าความเที่ยงตรง



**สรุปค่าความเที่ยงตรงของการวิจัย**  
**IOC (Index of Item-Objective Concurrence)**

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			$\Sigma R$	IOC	แปลผล
		1	2	3			
<b>สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง</b>							
1	การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	มีคอมพิวเตอร์สำหรับสืบค้นความรู้ ข้อมูลต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ</b>							
4	การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานศพ งานแต่ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	การจัดให้มีชุดฟอร์มทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	เงินโบนัส เบี้ยขยัน ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงในการทำงานนอกสถานที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง</b>							
7	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	สหกรณ์ออมทรัพย์	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
<b>สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง</b>							
9	การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
10	การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	แปลผล
		คนที่					
		1	2	3			
<b>สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต</b>							
13	เงินบำเหน็จ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
14	เงินรางวัลทำงานนาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
16	กองทุนฌาปนกิจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>สวัสดิการด้านนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย</b>							
18	การแข่งขันกีฬา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19	การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	การท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21	การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22	การตรวจสุขภาพประจำปี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23	การประกันชีวิตแบบประกันสุขภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	ค่า IOC					0.943	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่น

## Reliability รวมทั้ง 6 ด้าน

กำหนดตัวอักษร A1– F23 แทนสวัสดิการด้านต่างๆ ดังนี้

### สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

1. A1 การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
2. A2 การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
3. A3 มีคอมพิวเตอร์สำหรับสืบค้นความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ

### สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

4. B4 การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานศพ งานแต่ง
5. B5 การจัดให้มีชุดฟอร์มทำงาน
6. B6 เงินโบนัส เบี้ยขยัน ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงในการทำงานนอกสถานที่

### สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง

7. C7 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
8. C8 สหกรณ์ออมทรัพย์

### สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง

9. D9 การจัดสถานเลี้ยงบุตรของลูกจ้าง
10. D10 การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
11. D11 การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
12. D12 การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

### สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

13. E13 เงินบำเหน็จ
14. E14 เงินรางวัลทำงานนาน
15. E15 ให้ลูกจ้างถือหุ้นของบริษัท
16. E16 กองทุนฌาปนกิจ
17. E17 เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พำอาศัย



สถิติการดำเนินงานและการส่งเสริมสุขภาพอนามัย

- 18. F18 การแข่งขันกีฬา
- 19. F19 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
- 20. F20 การท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี
- 21. F21 การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย
- 22. F22 การตรวจสุขภาพประจำปี
- 23. F23 การประกันชีวิตแบบประกันสุขภาพ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	30	1	5	3.77	.935
A2	30	1	5	3.93	1.048
A3	30	2	5	4.27	.828
B4	30	3	5	4.20	.761
B5	30	1	5	3.60	1.102
B6	30	3	5	4.67	.606
C7	30	1	5	4.17	1.085
C8	30	1	5	3.87	1.137
D9	30	1	5	3.20	1.243
D10	30	1	5	4.13	1.137
D11	30	1	5	3.47	1.432
D12	30	2	5	4.53	.776
E13	30	1	5	4.27	1.112
E14	30	1	5	4.50	.938
E15	30	1	5	3.80	1.186
E16	30	1	5	3.90	.995
E17	30	1	5	3.83	1.341
F18	30	1	5	3.63	1.129
F19	30	1	5	4.13	.973
F20	30	2	5	4.57	.679
F21	30	3	5	4.03	.765
F22	30	2	5	4.53	.730
F23	30	3	5	4.73	.521

Valid N (listwise) 30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item Total	Crobach's Alpha
if deleted	if #Item Deleted	If # of Items Deletead	corelation	
A1	89.97	212.171	.731	.938
A2	89.80	209.131	.750	.937
A3	89.47	222.809	.383	.942
B4	89.53	217.706	.653	.939
B5	90.13	220.740	.336	.943
B6	89.07	221.582	.610	.940
C7	89.57	207.564	.774	.937
C8	89.87	205.016	.819	.936
D9	90.53	205.775	.719	.938
D10	89.60	208.386	.709	.938
D11	90.27	200.892	.740	.938
D12	89.20	219.200	.573	.940
E13	89.47	208.189	.733	.937
E14	89.23	211.357	.760	.937
E15	89.93	210.409	.614	.939
E16	89.83	210.213	.754	.937
E17	89.90	204.024	.708	.938
F18	90.10	212.921	.570	.940
F19	89.60	221.559	.361	.943
F20	89.17	224.144	.411	.942
F21	89.70	216.286	.715	.938
F22	89.20	220.648	.543	.940
F23	89.00	224.621	.517	.941

**RELIABILITY**

/VARIABLES=A1 A2 A3 B4 B5 B6 C7 C8 D9 D10 D11 D12 E13 E14 E15 E16  
E17 F18 F19 F20 F21 F22 F23

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.

**Reliability**

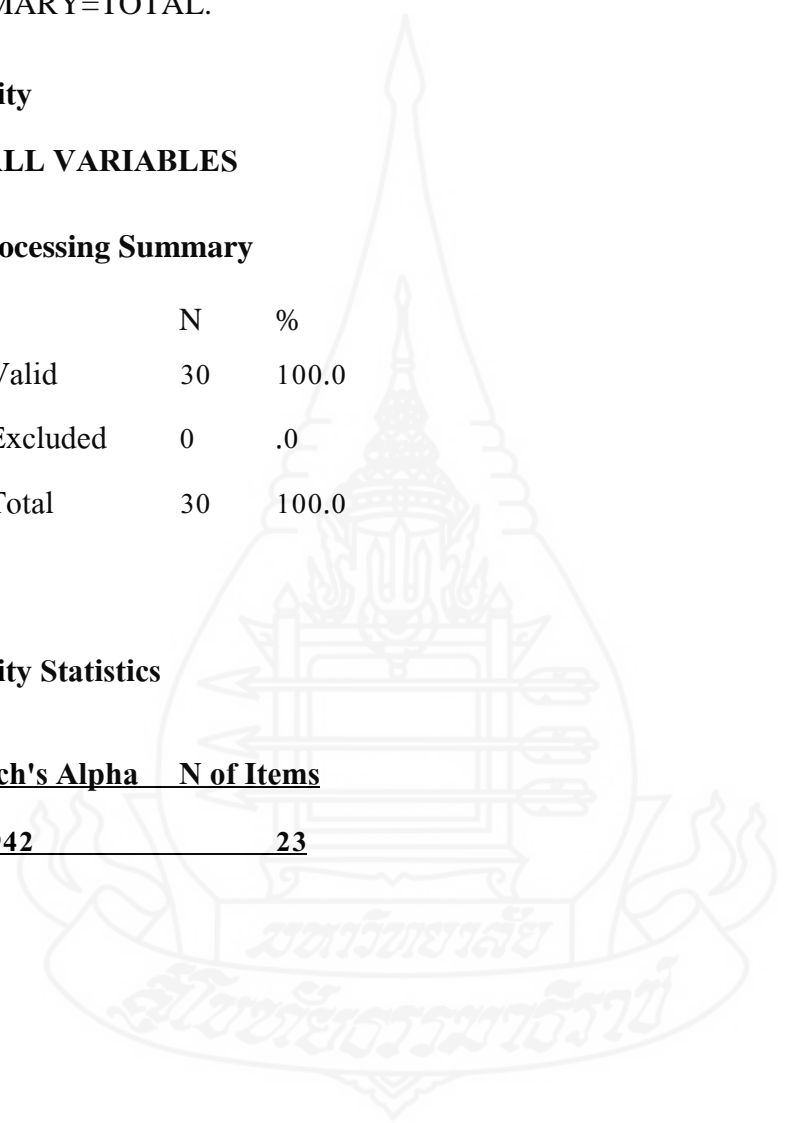
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded	0	.0
Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>N of Items</u>
<u>.942</u>	<u>23</u>



### Reliability สถิติการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A3

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	30	1	5	3.77	.935
A2	30	1	5	3.93	1.048
A3	30	2	5	4.27	.828
Valid N (listwise)	30				

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if # Item Deleted	Scale Variance If # of Items Deletead	Corrected Item Total corelation	Crobach's Alpha if deleted
A1	8.20	2.372	.847	.496
A2	8.03	2.309	.716	.649
A3	7.70	3.666	.422	.923

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	3

### Reliability สถิติการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

DESCRIPTIVES VARIABLES=B4 B6

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B4	30	3	5	4.20	.761
B5	30	1	5	3.60	1.102
B6	30	3	5	4.67	.606
Valid N (listwise)	30				

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if # Item Deleted	Scale Variance if # Item Deleted	Corrected Item Total – Correlation	Cronbach' Alpha if Item Deleted
B4	8.27	1.651	.684	.084
B5	8.87	1.223	.464	.451
B6	7.80	2.855	.168	.744

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excludeda	0	.0
Total	30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.591	3

### Reliability สถิติการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง

DESCRIPTIVES VARIABLES=C7 C8

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C7	30	1	5	4.17	1.085
C8	30	1	5	3.87	1.137
Valid N (listwise)	30				

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if # Item Deleted	Scale Variance if # Item Deleted	Corrected Item Total – Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C7	3.87	1.292	.857	.
C8	4.17	1.178	.857	.

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Exclude	0	.0
Total		30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	2

### Reliability สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง

DESCRIPTIVES VARIABLES=D9 D10 D11 D12

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D9	30	1	5	3.20	1.243
D10	30	1	5	4.13	1.137
D11	30	1	5	3.47	1.432
D12	30	2	5	4.53	.776
Valid N (listwise)	30				

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if # Item Deleted	Scale Variance if # Item Deleted	Corrected Item Total – Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D9	12.13	8.326	.733	.789
D10	11.20	8.717	.762	.778
D11	11.87	7.085	.786	.772
D12	10.80	11.614	.550	.869

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	4

### Reliability สถิติการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

DESCRIPTIVES VARIABLES=E13 E14 E15 E16 E17

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E13	30	1	5	4.27	1.112
E14	30	1	5	4.50	.938
E15	30	1	5	3.80	1.186
E16	30	1	5	3.90	.995
E17	30	1	5	3.83	1.341
Valid N (listwise)	30				

### Item-Total Statistics

Scale Mean	Scale Variance	Corrected	Cronbach's
if # Item	if # Item	Item	Alpha if
Deleted	Deleted	Total – Correlation	Item Deleted
E13 11.53	7.844	.761	.698
E15 12.00	9.724	.364	.879
E16 11.90	8.231	.806	.690
E17 11.97	7.275	.656	.751

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	4



**Reliability** สถิติการดำเนินงานหน้ทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย

DESCRIPTIVES VARIABLES=F18 F19 F20 F21 F22 F23

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F18	30	1	5	3.631	.129
F19	30	1	5	4.13	.973
F20	30	2	5	4.57	.679
F21	30	3	5	4.03	.765
F22	30	2	5	4.53	.730
F23	30	3	5	4.73	.521
Valid N (listwise)	30				

## Item-Total Statistics

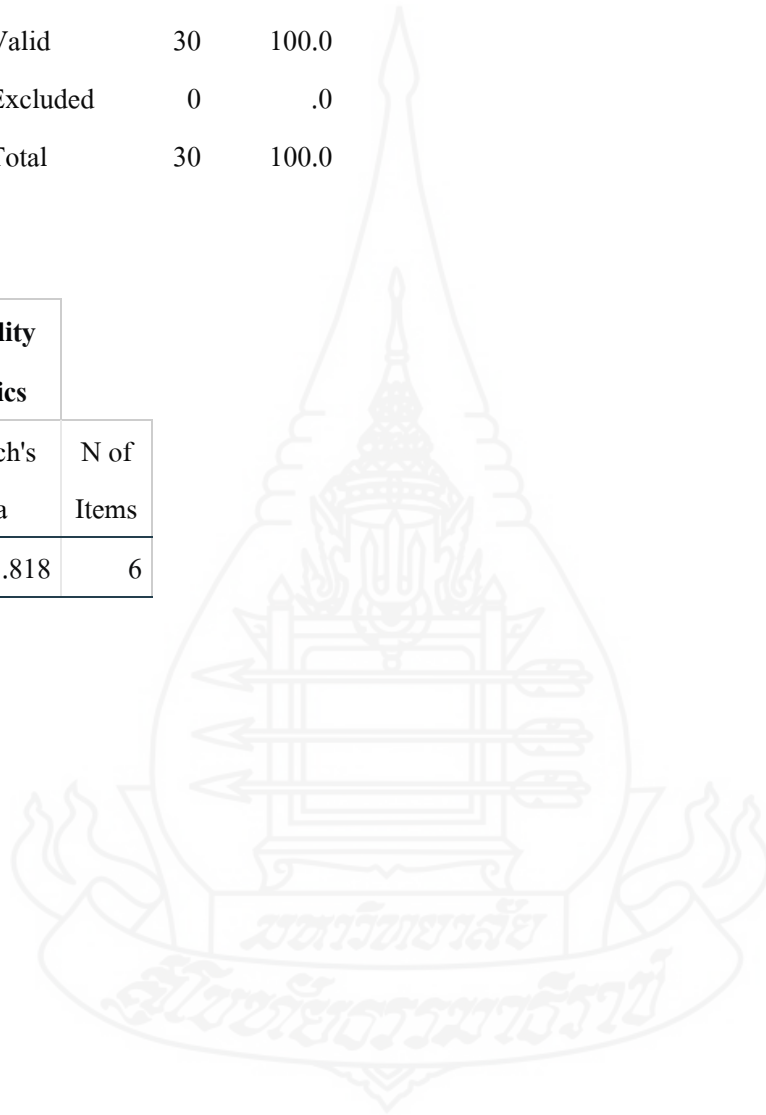
	Scale Mean if # Item Deleted	Scale Variance if # Item Deleted	Corrected Item Total – Correlation	Crobach' Alpha if Item Deleted
F18	22.00	7.586	.632	.789
F19	21.50	8.190	.656	.773
F20	21.07	9.789	.599	.789
F21	21.60	8.662	.787	.747
F22	21.10	9.817	.533	.799
F23	20.90	11.197	.380	.826

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES**

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	6





ภาคผนวก ง  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

### เรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด แยกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- 2.1 สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง
- 2.2 สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ
- 2.3 สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง
- 2.4 สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง
- 2.5 สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต
- 2.6 สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุณาตอบแบบสอบถามโดยอ่านคำชี้แจงในแต่ละส่วนอย่างเข้าใจ โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ และตอบตามความเป็นจริงให้ตรงกับความคิดเห็นและการปฏิบัติของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะถูกนำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวม ผู้ศึกษาขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ใช้เพื่อการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานแต่ประการใดทั้งสิ้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาขณิณี อยู่ฉิม

นักศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> 1. ชาย	<input type="checkbox"/> 2. หญิง
---------------------------------	----------------------------------
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> 1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 3. อายุ 35-45 ปี
<input type="checkbox"/> 2. อายุ 25-34 ปี	<input type="checkbox"/> 4. อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ
 

<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. สมรส / จำนวนบุตร ..... คน
<input type="checkbox"/> 3. หม้าย / หย่าร้าง	
4. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> 1. ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
<input type="checkbox"/> 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย	<input type="checkbox"/> 4. ปวช. - ปวส.
<input type="checkbox"/> 5.ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 6. สูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้ต่อเดือน
 

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 10,000 – 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. 20,001 – 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4. 30,001 – 40,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	
6. สังกัดแผนก
 

<input type="checkbox"/> 1. แผนกขายและการตลาด	<input type="checkbox"/> 2. แผนกธุรการ
<input type="checkbox"/> 3. แผนกบัญชีและการเงิน	<input type="checkbox"/> 4. แผนกจัดซื้อ
<input type="checkbox"/> 5. แผนกคลังสินค้าและจัดส่ง	<input type="checkbox"/> 6. แผนกบริการด้านเทคนิค
<input type="checkbox"/> 7. แผนกช่างซ่อมบำรุง	<input type="checkbox"/> 8. อื่น ๆ โปรดระบุ .....

7. ระยะเวลาในการทำงาน (นับจำนวนปีเต็มเฉพาะที่ทำงานกับบริษัทฯ เท่านั้น)

1. ไม่ถึง 1 ปี

2. 1 - 2 ปี

3. 3 - 4 ปี

4. มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความต้องการฯ ของท่าน ตามข้อความดังต่อไปนี้มากที่สุดเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความต้องการสวัสดิการ				
		5	4	3	2	1
<b>สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง</b>						
1	การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน					
2	การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน					
3	มีคอมพิวเตอร์สำหรับสืบค้นความรู้ ข้อมูลต่างๆ					
<b>สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ</b>						
4	การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานศพ งานแต่ง					
5	การจัดให้มีชุดฟอร์มทำงาน					
6	เงินโบนัส เบี้ยขยัน ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงในการทำงานนอกสถานที่					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความต้องการสวัสดิการ				
		5	4	3	2	1
<b>สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกค้า</b>						
7	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
8	สหกรณ์ออมทรัพย์					
<b>สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกค้า</b>						
9	การจัดสถานเลี้ยงบุตรของลูกค้า					
10	การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว					
<b>สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต</b>						
13	เงินบำเหน็จ					
14	เงินรางวัลทำงานนาน					
15	ให้ลูกค้าซื้อหุ้นของบริษัท					
16	กองทุนฌาปนกิจ					
17	เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย					
<b>สวัสดิการด้านนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย</b>						
18	การแข่งขันกีฬา					
19	การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน					
20	การท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี					
21	การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย					
22	การตรวจสุขภาพประจำปี					
23	การประกันชีวิตแบบประกันสุขภาพ					





## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาขณที อยู่ฉิม
วัน เดือน ปีเกิด	10 กรกฎาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2541
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไคฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด แขวงจระเข้บัว เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	กรรมการผู้จัดการ

