



ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า
จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

มัทรี สุภฤทธิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาระบบนิเวศ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า
จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี



มัทรี ศุภฤทธิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาระบบสุขภาพ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

WELFARE NEEDS AND FLEXIBLE BENEFITS FOR EMPLOYEES
OF THE SOLAR POWER COMPANY IN CHONBURI



MATHSEE SUPARIT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF ARTS
IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ มัทรี สุกฤทธิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ดร.ไพรินทร์ ทองภาพ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์
วัฒนา)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี)

..... กรรมการ

(ดร.ไพรินทร์ ทองภาพ)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์
วัฒนา)

..... กรรมการ

(ดร.จินดาภา สีนีวา)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สญา อุระวณิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63920325: สาขาวิชา: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความต้องการสวัสดิการ/ สวัสดิการยืดหยุ่น/ บุคลากร

มัทรี ศุภฤทธิ : ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. (WELFARE NEEDS AND FLEXIBLE BENEFITS FOR EMPLOYEES OF THE SOLAR POWER COMPANY IN CHONBURI)
 คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ไพรินทร์ ทองภาพ, Ph.D., ปรีชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา, Ph.D. ปี พ.ศ. 2568.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี 2) เปรียบเทียบความต้องการด้านสวัสดิการตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร และ 3) เสนอแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 369 คน ด้วยแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสนทนากลุ่มกับบุคลากรในองค์กร

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.88$, $SD = 0.27$) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) สวัสดิการด้านสุขภาพ 2) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 3) สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง 4) สวัสดิการด้านการศึกษา และ 5) สวัสดิการด้านนันทนาการ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา อายุงาน ระดับงาน และเงินนอกระชั้น

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มสะท้อนว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการมีสิทธิเลือกและปรับเปลี่ยนสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะบุคคล โดยเฉพาะในช่วงชีวิตที่แตกต่างกัน แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่ได้รับความนิยม ได้แก่ การเลือกเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ภายในประเภทเดียวกัน การเลือกชุดสวัสดิการที่องค์กรกำหนดไว้ และระบบการสะสมคะแนนเพื่อแลกกับสวัสดิการตามความจำเป็น

63920325: MAJOR: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT; M.A. (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)

KEYWORDS: FLEXIBLE BENEFITS/ EMPLOYEE

MATHSEE SUPARIT : WELFARE NEEDS AND FLEXIBLE BENEFITS FOR EMPLOYEES OF THE SOLAR POWER COMPANY IN CHONBURI. ADVISORY COMMITTEE: PHAIRIN THONGPHARP, Ph.D. PARATCHANUN CHAROENARPORNWATTANA, Ph.D. 2025.

This research aimed to: 1) study the welfare needs of employees in a solar power generation company in Chonburi Province; 2) compare welfare needs according to personal factors; and 3) propose flexible welfare arrangements that respond to the diverse needs of employees. A mixed-methods approach was employed, combining quantitative research using a questionnaire with 369 employees and qualitative research through focus group discussions.

The quantitative findings indicated that the overall welfare needs of employees were at the highest level ($\bar{x} = 4.88$, $SD = 0.27$). The areas of highest demand, ranked from highest to lowest, were: 1) health-related welfare, 2) economic welfare, 3) paid leave, 4) educational welfare, and 5) recreational welfare. Statistically significant differences in welfare needs at the .05 level were found when analyzed by education level, years of service, job level, and generation.

The qualitative results revealed that employees placed importance on having the right to choose and adjust their welfare benefits to fit individual needs, particularly in response to life stage changes. Preferred flexible welfare arrangements included: selecting alternative benefits within the same category, choosing from predefined welfare packages, and using a point-based system to redeem benefits according to individual preferences.

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.ไพรินทร์ ทองภาพ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ และแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ดูแลอย่างดีเยี่ยม เพื่อช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนในการตรวจสอบและให้คำแนะนำ ในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีคุณภาพและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงาน จากองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี ที่ได้ให้ข้อมูลและความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จตามเป้าหมาย

ขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ได้ให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน และช่วยให้ ผู้วิจัยมีโอกาสเดินทางมาได้จนถึงจุดนี้ ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมชั้นเรียนระดับปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาระบบการเกษตรที่คอยให้คำปรึกษา การสนับสนุน และเป็นกำลังใจในการศึกษา เสมอมา

สุดท้ายนี้ ขอยกความขอบคุณแก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ช่วยสร้างความรู้และประสบการณ์ ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง และขออำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ดลบันดาลให้ ทุกท่านมีสุขภาพที่แข็งแรงและประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้านของชีวิต

มัทรี สุภฤทธิ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
คำถามจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
สรุปท้ายบท	9
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	11
แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ	11
แนวคิดการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น	19
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์	30
ข้อมูลทั่วไปขององค์กร	34

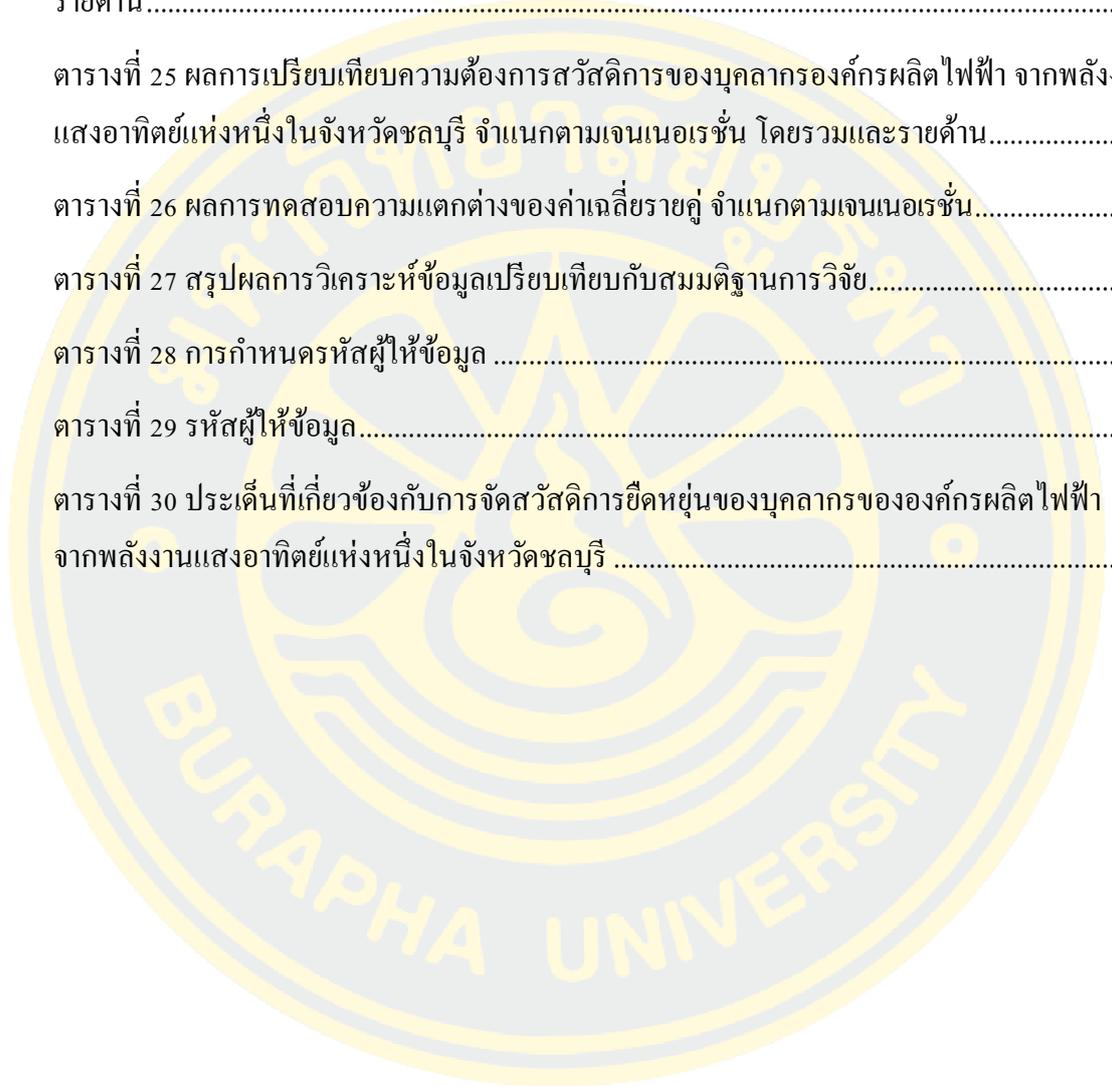
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
สรุปท้ายบท	45
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	46
กระบวนการดำเนินการวิจัย	48
ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ	49
ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ	54
ส่วนที่ 3 จริยธรรมการวิจัย	55
สรุปท้ายบท	57
บทที่ 4 ผลการวิจัย	58
ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	87
สรุปท้ายบท	108
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	109
สรุปผลการวิจัย	109
อภิปรายผล	112
ข้อเสนอแนะ	124
สรุปท้ายบท	125
บรรณานุกรม	126
ภาคผนวก	130
ภาคผนวก ก	131
ภาคผนวก ข	133
ภาคผนวก ค	135
ประวัติย่อของผู้วิจัย	147

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์ประเภทของสวัสดิการ	16
ตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์ประเภทของสวัสดิการยืดหยุ่น	25
ตารางที่ 3 ระดับคะแนน	51
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการของ บุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน	62
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการของ บุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีของสวัสดิการด้าน การศึกษา	62
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการของ บุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีของสวัสดิการด้าน นันทนาการ.....	63
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการของ บุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีของสวัสดิการด้าน วันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง.....	64
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการของ บุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้าน สุขภาพ	64
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการของ บุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีของสวัสดิการด้าน เศรษฐกิจ.....	65

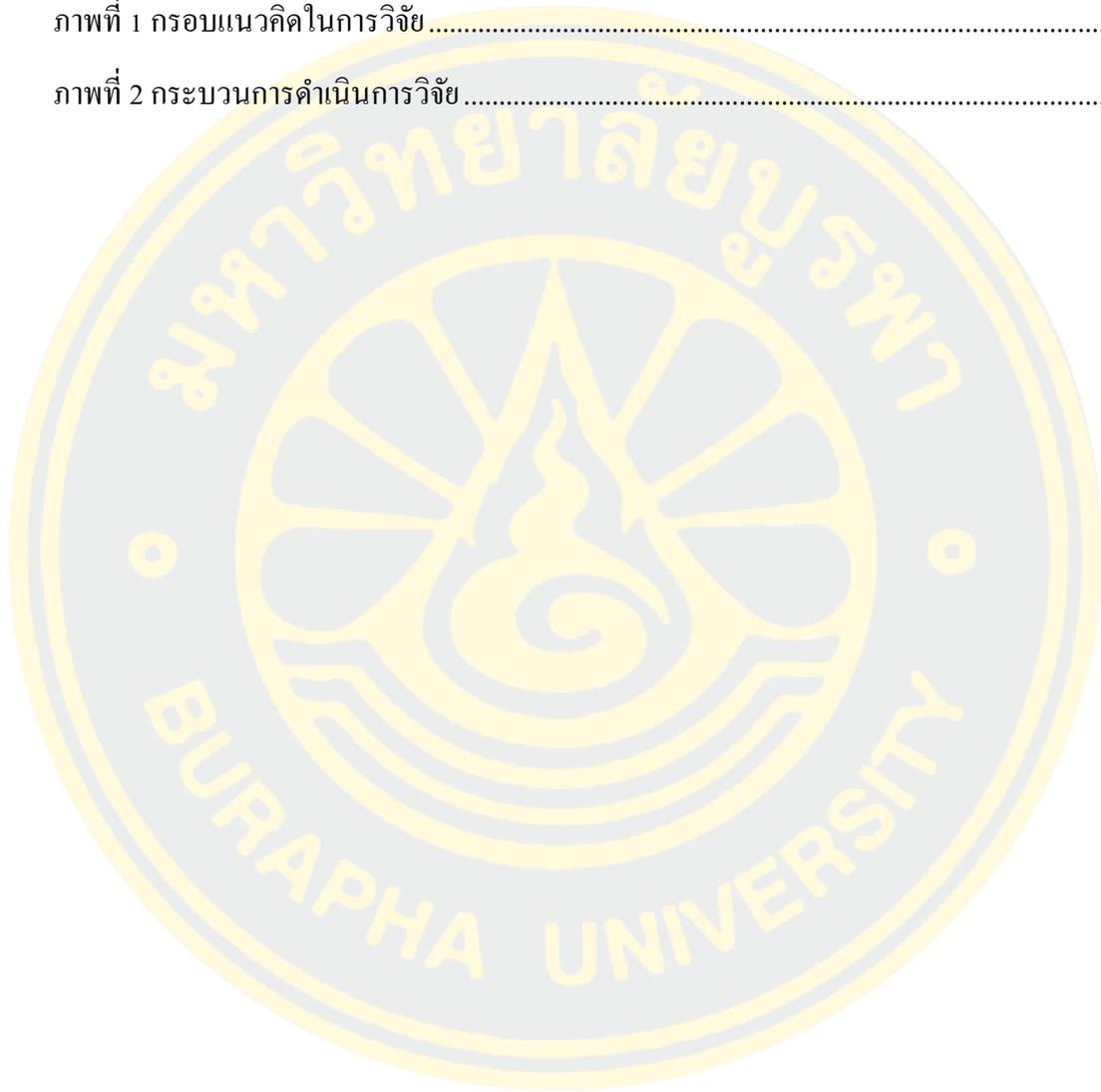
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการสวัสดิการของบุคลากร ของบุคลากรขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ	66
ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงาน แสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน	67
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการสวัสดิการของบุคลากร องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม และรายด้าน	68
ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงาน แสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน	69
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กร ผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้าน	71
ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงาน แสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน	72
ตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา	74
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กร ผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน โดยรวมและราย ด้าน	75
ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงาน แสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน โดยรวมและรายด้าน	76
ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม จำแนกตามอายุงาน	78
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กร ผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับงาน โดยรวมและราย ด้าน	79
ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงาน แสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับงาน โดยรวมและรายด้าน	80

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามระดับงาน.....	82
ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเจนเนอร์ชั่น โดยรวมและรายด้าน.....	83
ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเจนเนอร์ชั่น โดยรวมและรายด้าน.....	84
ตารางที่ 26 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามเจนเนอร์ชั่น.....	86
ตารางที่ 27 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบกับสมมติฐานการวิจัย.....	86
ตารางที่ 28 การกำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูล	88
ตารางที่ 29 รหัสผู้ให้ข้อมูล.....	88
ตารางที่ 30 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี	89



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ภาพที่ 2 กระบวนการดำเนินการวิจัย.....	47



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรที่ทำงานประจำ หรือที่เรียกกันว่า “มนุษย์เงินเดือน” มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีส่วนในการพัฒนาและดำเนินงานในหลากหลายอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจค้าปลีก การผลิต การบริการ หรือภาคการเงินและเทคโนโลยี มนุษย์เงินเดือนเป็นกลุ่มที่มีลักษณะการทำงานภายใต้การกำหนดเงื่อนไขจากองค์กรที่จ้างงาน โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนประจำ ซึ่งแตกต่างจากผู้ประกอบการ หรือเจ้าของธุรกิจที่อาจมีรายได้จากการลงทุน หรือกำไรส่วนตัว การทำงานในฐานะมนุษย์เงินเดือนมักมาพร้อมกับความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับนายจ้าง โดยค่าตอบแทนและสวัสดิการจะแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งมักจะรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ประกันสุขภาพ โบนัส และการลาพักร้อน (วรารักษ์ วีรวิชัย, 2565) ในยุคปัจจุบัน บุคลากรต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการจัดการกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life balance) ซึ่งเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในสังคม การแข่งขันในตลาดแรงงานทำให้บุคลากรต้องมองหาความมั่นคงทั้งในด้านการงานและคุณภาพชีวิต สวัสดิการจากองค์กรจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความมั่นคงและความพึงพอใจในงาน (ธนากรกรวงศ์อยู่ชยา, 2567; ธนากรชีโวเอมีบี ไทย, 2568)

การมีสวัสดิการที่เหมาะสมและตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรในปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทั้งนี้ ยังช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีความสุขจิตและสุขภาพร่างกายที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสร้างผลสำเร็จทั้งในระดับองค์กรและบุคคล (จิราพร ชัยวัฒน์, 2565) ในขณะเดียวกัน หลายองค์กรในภาคเอกชนให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อความพึงพอใจ ความภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ “สวัสดิการ” ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยจูงใจบุคลากรให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน และรู้สึกถึงคุณค่าที่องค์กรให้ความสำคัญกับชีวิตและความเป็นอยู่ของพวกเขา (Mercer, 2565; Sakid, 2565)

การจัดสวัสดิการที่ดีและครอบคลุม จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง องค์กรที่สามารถมอบสวัสดิการที่เหมาะสมและตอบโจทย์ความต้องการของพนักงาน ย่อมสามารถดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในองค์กรได้ในระยะยาว (ธีรพล สุวรรณจินดา, 2565) สวัสดิการที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา นันทนาการ วันหยุด สุขภาพ และเศรษฐกิจ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สอดคล้องกับความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงานในองค์กรยุคปัจจุบัน การที่องค์กรจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ ไม่เพียงสะท้อนถึงความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเท่านั้น แต่ยังมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพกาย และใจที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กร (อัญญา ชุศรี, 2564)

การจัดสวัสดิการด้านการศึกษาและการพัฒนาทักษะ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ขณะเดียวกันการมีสวัสดิการด้านนันทนาการ วันหยุด และสุขภาพ ช่วยลดความเครียด เสริมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี พนักงานที่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นกับองค์กรในระดับสูง (พรทิพย์ กาญจนภูมิ, 2562) นอกจากนี้ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น โบนัส ค่าครองชีพ หรือสวัสดิการช่วยเหลือทางการเงิน ยังช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต ลดภาระความกังวล และสามารถมุ่งมั่นทำงานได้เต็มที่ องค์กรที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ในระยะยาว ลดอัตราการลาออก และลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในมุมมองของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (จิราภรณ์ รอดศิริ, 2561) ดังนั้น การจัดสวัสดิการที่หลากหลาย เหมาะสม และตอบโจทย์ความต้องการของพนักงาน จึงถือเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ธุรกิจมีการแข่งขันสูง รวมถึงความคาดหวังของแรงงานที่หลากหลาย ทำให้องค์กรภาคเอกชนต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาและดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยเฉพาะการจัดให้มี “สวัสดิการ” ที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานยังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม และพฤติกรรมของแรงงาน ทำให้องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น

หนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรในระยะยาว คือ “สวัสดิการ” ที่องค์กรจัดเตรียมให้พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมาย หรือสวัสดิการเพิ่มเติมที่องค์กรพัฒนาเพื่อสร้างแรงจูงใจ (ชนกร ทรงธรรม, 2566)

แม้ว่าสวัสดิการพื้นฐาน เช่น ประกันสังคม วันลาพักร้อน หรือโบนัสประจำปี จะเป็นสิ่งที่พนักงานคาดหวังจากการทำงานในบริษัทเอกชน แต่ในปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้ อาจไม่เพียงพอในการสร้างแรงจูงใจ หรือความผูกพันต่อองค์กรอีกต่อไป พนักงานรุ่นใหม่ มีความต้องการที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน การพัฒนาตนเอง สิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับไลฟ์สไตล์ หรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life balance) อย่างไรก็ตาม แนวทางของสวัสดิการแบบเดิมที่เป็นลักษณะ “หนึ่งแบบใช้กับทุกคน (One-size-fits-all)” อาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของพนักงาน ในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรในแต่ละช่วงวัย มีความต้องการและลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานรุ่นใหม่อาจให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ หรือการทำงานยืดหยุ่น ขณะที่พนักงานวัยกลางคนอาจให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางสุขภาพและครอบครัวมากกว่า ดังนั้น แนวคิด “สวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits)” จึงเริ่มได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในวงการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการและสไตล์ชีวิตของตนได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้แนวทางสวัสดิการเดียวกันกับทุกคน (นัทธวัชร์ ชูชนาธร, 2566)

จากความหลากหลายของพนักงานในองค์กรเอกชน ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างด้านอายุ วุฒิการศึกษา สถานะทางครอบครัว หรือเป้าหมายชีวิต แนวคิด “สวัสดิการยืดหยุ่น” (Flexible benefits) จึงได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น ในฐานะกลยุทธ์ที่ช่วยให้พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเอง ภายใต้กรอบและงบประมาณที่องค์กรกำหนด แนวทางนี้ ไม่เพียงช่วยเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร และการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว ในขณะที่องค์กรขนาดใหญ่บางแห่งในประเทศไทย เริ่มนำระบบสวัสดิการยืดหยุ่นมาใช้แล้ว แต่สำหรับองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ โดยเฉพาะในจังหวัดชลบุรี ยังขาดข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการในด้านนี้ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ จึงยังไม่สามารถวางแผน หรือนำแนวคิดสวัสดิการยืดหยุ่นมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดเก็บข้อมูลและทำความเข้าใจในความต้องการที่หลากหลายของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การนำระบบสวัสดิการยืดหยุ่นมาใช้ในองค์กรสามารถตอบโจทย์ได้อย่างตรงจุดและเหมาะสม (ชนภัทร ชีรธรรม, 2566)

องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานสะอาดของประเทศ โดยมีลักษณะโครงสร้างแรงงานที่หลากหลาย ทั้งในด้านอายุ ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการด้านสวัสดิการที่แตกต่างกัน การศึกษาความต้องการเหล่านี้จึงมีความสำคัญเพื่อเป็นข้อมูลในการออกแบบระบบสวัสดิการที่ยืดหยุ่น เหมาะสม และตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างตรงจุด เนื่องจากองค์กรในอุตสาหกรรมพลังงานทดแทนมีลักษณะเฉพาะทั้งในด้านการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร และองค์ประกอบแรงงาน การจัดสวัสดิการจึงต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะเหล่านี้ การสำรวจความต้องการที่แท้จริงของพนักงานจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาระบบสวัสดิการที่สอดคล้องกับลักษณะงาน และลดความเหลื่อมล้ำด้านความพึงพอใจระหว่างกลุ่มแรงงานที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคลากร ยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยืดหยุ่น ครอบคลุม และมุ่งเป้าไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร เพื่อสอดคล้องกับทิศทางของประเทศที่กำลังก้าวเข้าสู่ยุคพลังงานสะอาดและเศรษฐกิจสีเขียว

การวิจัยครั้งนี้ จึงไม่เพียงช่วยให้องค์กรในจังหวัดชลบุรีสามารถออกแบบระบบสวัสดิการที่ตอบโจทย์บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังสามารถเป็นต้นแบบแนวทางให้กับองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน หรืออุตสาหกรรมที่มีลักษณะการจ้างงานคล้ายคลึงกันได้นำไปปรับใช้ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในระดับประเทศ การศึกษาครั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี พร้อมทั้งประเมินความเหมาะสมของการเสนอแนวทางในการจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและพนักงาน และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุคสมัย และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างองค์กรพลังงาน ที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกันในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการด้านสวัสดิการตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี

3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรีมีความต้องการด้านสวัสดิการที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง หรือประสบการณ์การทำงาน
2. แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่ออกแบบโดยอิงจากความต้องการของบุคลากรจะสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสม

คำถามจากการวิจัย

1. บุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี มีความต้องการด้านสวัสดิการในประเภทใดบ้าง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการด้านสวัสดิการหรือไม่
3. ควรมีแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) อย่างไร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยมีขอบเขตของการวิจัยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ เชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ดังนี้

ขอบเขตการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

1. ด้านเนื้อหา

ศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ และเปรียบเทียบความต้องการดังกล่าวตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับงาน และเงินเดือน เป็นต้น โดยมุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับสวัสดิการที่พนักงานต้องการในด้านต่าง ๆ (การศึกษา นันทนาการ วันหยุด สุขภาพ และเศรษฐกิจ)

2. ด้านพื้นที่

ดำเนินการเก็บข้อมูลในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่ง
ในจังหวัดชลบุรี

3. ด้านกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรในองค์กรทุกระดับ ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งอยู่ในสถานะพนักงาน
ประจำ

4. ด้านเครื่องมือและวิธีการ

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ
เชิงพรรณนาและอนุมาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และ
การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ขอบเขตการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

1. ด้านเนื้อหา

ศึกษาความคิดเห็นเชิงลึกและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการของ
บุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ และแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น
(Flexible benefits) ที่เหมาะสมกับบุคลากร โดยใช้ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณเป็นพื้นฐาน
ในการออกแบบคำถามและประเด็นสนทนา

2. ด้านวัตถุประสงค์

เพื่อขยายผลและอธิบายข้อมูลเชิงลึกจากผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม และเพื่อนำเสนอ
แนวทางที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

3. ด้านพื้นที่

ดำเนินการเก็บข้อมูลในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัด
ชลบุรี

4. ด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ประกอบด้วยบุคลากรของ
องค์กร จำนวน 10 คน แบ่งเป็นกลุ่มฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

4.1 กลุ่มฝ่ายบริหาร เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้างานขึ้นไป ได้แก่ หัวหน้าแผนก
และผู้จัดการฝ่าย

4.2 กลุ่มฝ่ายปฏิบัติการ เป็นพนักงานประจำสายงานผลิต หรือสนับสนุน ที่ไม่มี
บทบาทด้านการบริหาร

4.3 ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดต้องมีประสบการณ์การทำงานในองค์กรมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

4.4 คัดเลือกให้มีความหลากหลายด้านเพศ อายุ และระดับตำแหน่ง เพื่อให้สะท้อนมุมมองที่หลากหลาย และครอบคลุมบริบทขององค์กรอย่างรอบด้าน

5. ด้านเครื่องมือและวิธีการ

ใช้แนวคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระภายใต้หัวข้อที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อค้นหาประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดเพื่อมุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการ เพื่อนำเสนอการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น ดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 สถานภาพ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 อายุงาน
- 1.5 ระดับงาน
- 1.6 เจนเนอเรชัน

2. ตัวแปรตาม

2.1 ความต้องการด้านสวัสดิการในด้านต่าง ๆ

- 2.1.1 สวัสดิการด้านการศึกษา
- 2.1.2 สวัสดิการด้านนันทนาการ
- 2.1.3 สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง
- 2.1.4 สวัสดิการด้านสุขภาพ
- 2.1.5 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

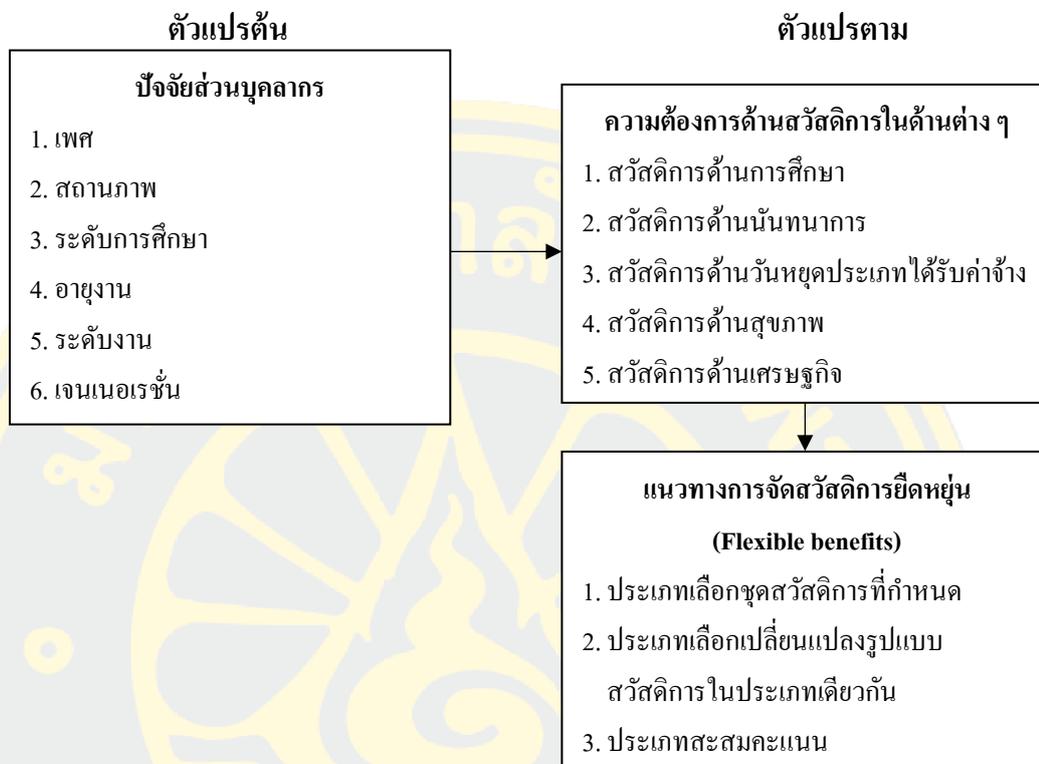
2.2 แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นในประเภทต่าง ๆ

- 2.2.1 สวัสดิการยืดหยุ่นประเภทเลือกชุดสวัสดิการที่กำหนด
- 2.2.2 สวัสดิการยืดหยุ่นประเภทเลือกเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดสวัสดิการ

ในประเภทเดียวกัน

- 2.2.3 สวัสดิการยืดหยุ่นประเภทสะสมคะแนน

แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เชื่อมโยงตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ช่วยสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี และแนวทางในการนำเสนอระบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่สามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกัน
2. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผน และพัฒนานโยบายด้านสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน
3. การจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน จะช่วยลดอัตราการลาออก ลดต้นทุนการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ อีกทั้งยังเพิ่มขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมขององค์กร

4. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนทางสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสม และสามารถขยายผล หรือเป็นต้นแบบไปห้องค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน นำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการของตนเองได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หรือบุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ทั้งในระดับฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ ที่อยู่ในสถานะพนักงานประจำ และได้รับสิทธิประโยชน์จากองค์กรตามสัญญาจ้างงาน

เจนเนอเรชัน หมายถึง กลุ่มช่วงอายุของพนักงานที่แบ่งตามปีเกิด ซึ่งมีลักษณะค่านิยม และความต้องการที่แตกต่างกัน โดยในงานวิจัยนี้ครอบคลุม Generation X (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2522) Generation Y (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523-2540) และ Generation Z (เกิดหลังปี พ.ศ. 2541)

องค์กร หมายถึง องค์กรเอกชนที่ประกอบกิจการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงระบบสวัสดิการให้กับพนักงาน

สวัสดิการ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความมั่นคง และขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น ประกันสุขภาพ วันหยุดได้รับค่าจ้าง โบนัส การอบรม หรือกิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น

สวัสดิการยืดหยุ่น หมายถึง ระบบการจัดสวัสดิการที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการบางประเภทได้ด้วยตนเอง ตามความต้องการส่วนบุคคล ภายใต้งบประมาณ หรือชุดสิทธิประโยชน์ที่องค์กรกำหนด ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบการเลือกชุดสวัสดิการ การเปลี่ยนแปลงรายการภายในกลุ่ม หรือการสะสมคะแนนแลกกับสวัสดิการ

สรุปท้ายบท

ในยุคที่การแข่งขันทางธุรกิจรุนแรงขึ้น และความคาดหวังของแรงงาน มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น การจัดสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมทั้งความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สวัสดิการในรูปแบบเดิมอาจไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของพนักงานแต่ละกลุ่ม ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านอายุ เพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพส่วนบุคคล แนวคิดเรื่องสวัสดิการยืดหยุ่น จึงได้รับ

ความสนใจในฐานะทางเลือกใหม่ ที่สามารถปรับให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะบุคคล
ของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้แต่ละคนเลือกสิทธิประโยชน์ตามไลฟ์สไตล์และความจำเป็น
ของตนเอง หากองค์กรสามารถออกแบบและนำระบบดังกล่าวมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ย่อมจะช่วย
เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

การวิจัยครั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร
และนำเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรผลิตไฟฟ้า
จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสำคัญ
ในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรที่มีลักษณะ
คล้ายคลึงกันในอนาคต



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่น โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
 - 1.1 ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ
 - 1.2 ประเภทของสวัสดิการ
 - 1.3 หลักในการจัดสวัสดิการ
2. แนวคิดการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น
 - 2.1 ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการยืดหยุ่น
 - 2.2 ประเภทของสวัสดิการยืดหยุ่น
 - 2.3 ขั้นตอนการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
4. ข้อมูลทั่วไปขององค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการ (Welfare) เป็นกลไกสำคัญที่องค์กรใช้ในการดูแลและสนับสนุนพนักงานทั้งในด้านความมั่นคง คุณภาพชีวิต และแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีบทบาทเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันกับองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดพื้นฐานของสวัสดิการ

สุภัทรา จันทร์เทศ (2564) ให้คำนิยามว่า สวัสดิการคือสิ่งที่องค์กรจัดให้กับลูกจ้างเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนโดยตรง เช่น เงินเดือน หรือค่าจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและการใช้ชีวิต

ในทัศนะของ จิราพร ชัยวัฒน์ (2565) สวัสดิการไม่เพียงเป็น “สิทธิประโยชน์” แต่ยังสะท้อน “คุณค่าทางสังคม” และ “ความรับผิดชอบขององค์กร” ต่อพนักงาน โดยเฉพาะในยุคที่

แรงงานมีความคาดหวังเพิ่มขึ้น องค์กรจึงต้องมองสวัสดิการเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษาบุคลากร

แนวคิดสวัสดิการตามบทบาทขององค์กร ตามแนวคิดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2564) สวัสดิการมี 2 ลักษณะหลัก ได้แก่

1. สวัสดิการภาคบังคับ-ที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ เช่น ประกันสังคม วันหยุด ค่าล่วงเวลา
2. สวัสดิการภาคสมัครใจ-ที่องค์กรจัดให้เพิ่มเติมจากกฎหมาย เช่น ค่ารักษาพยาบาล โบนัส ทุนการศึกษา หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริม Work-life balance

องค์กรยุคใหม่จึงต้องพัฒนาแนวคิดสวัสดิการให้มีลักษณะ “เชิงรุก” มากขึ้น โดยปรับให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของแรงงาน เทคโนโลยี และสภาพสังคม เช่น การทำงานยืดหยุ่น การสนับสนุนสุขภาพจิต และการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง (ชนกร ทรงธรรม, 2566)

ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ

นัทธวัชร ชูชนาธร (2566) อธิบายว่า สวัสดิการ หมายถึง สิทธิประโยชน์ หรือบริการ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติมจากค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความมั่นคง และแรงจูงใจในการทำงาน สวัสดิการอาจอยู่ในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เช่น โบนัส หรือไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประกันสุขภาพ วันหยุดได้รับค่าจ้าง การศึกษาต่อเนื่อง หรือกิจกรรมนันทนาการ

จิราภรณ์ รอดศิริ (2561) อธิบายว่า สวัสดิการ หมายถึง การสนับสนุน หรือสิทธิประโยชน์ที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน โดยไม่ถือเป็นค่าตอบแทนโดยตรง แต่มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการดูแลด้านสุขภาพ การส่งเสริมรายได้ การพัฒนาการศึกษา หรือกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (2565) อธิบายว่า สวัสดิการเป็นกลไกที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันระหว่างองค์กรกับพนักงาน โดยเฉพาะในยุคที่แรงงานมีความคาดหวังมากขึ้นต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในระหว่างการทำงาน

สำนักงานประกันสังคม (2564) ระบุว่า สวัสดิการไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กร ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคที่แรงงานมีทางเลือกมากขึ้น และคาดหวังมากขึ้นในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จิราพร ชัยวัฒน์ (2565) เสริมว่า การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ยังเป็นการสะท้อนถึงความใส่ใจขององค์กรต่อพนักงาน ทั้งในมิติของความมั่นคง สุขภาพ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระยะยาว

ธนกร ทรงธรรม (2566) เสนอว่า สวัสดิการควรถูกมองว่าเป็น “เครื่องมือเชิงกลยุทธ์” มากกว่าการเป็นเพียงต้นทุนด้านแรงงาน เนื่องจากสามารถส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ เช่น การรักษาคนเก่ง การลดอัตราการลาออก และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของแรงงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ยังคาดหวังว่า สวัสดิการควรตอบโจทย์ชีวิตที่หลากหลาย เช่น ความยืดหยุ่นในการใช้เวลา การพัฒนาทักษะ และการดูแลสุขภาพจิต ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สวัสดิการได้ขยายความหมายจาก “ผลประโยชน์พื้นฐาน” ไปสู่ “การสนับสนุนการดำรงชีวิตอย่างรอบด้าน” มากขึ้น (นัทธวัชร์ ชูธนาธร, 2566)

จากความหมายของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความมั่นคง และขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น ประกันสุขภาพ วันหยุดได้รับค่าจ้าง โบนัส การอบรม หรือกิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น

แนวโน้มนี้นี้เชื่อมโยงโดยตรงกับการจัดประเภทของสวัสดิการ ที่องค์กรต้องพัฒนาให้ครอบคลุมมากขึ้น ไม่ใช่เพียงสวัสดิการทางกายภาพ หรือเศรษฐกิจ แต่รวมถึงสวัสดิการที่ตอบสนองคุณค่าทางจิตใจและวิถีชีวิตด้วย เช่น ประเภทของสวัสดิการ โดยสวัสดิการสามารถแบ่งได้หลายประเภท สำนักงานประกันสังคม (2564) และธนกร ทรงธรรม (2566) ได้จัดแบ่งประเภทสวัสดิการออกเป็นกลุ่มหลัก ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพ ประจำปี การส่งเสริมสุขภาพจิต ฯลฯ
2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น ทุนการศึกษาสำหรับพนักงาน หรือบุตรของพนักงาน การอบรมพัฒนาทักษะ การสนับสนุนการเรียนรู้นอกระบบ
3. สวัสดิการด้านวันหยุดและเวลาทำงาน เช่น วันหยุดประจำปี วันลาป่วย ลากิจ ลาคลอด และการกำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น
4. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจและการเงิน เช่น โบนัส ค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือฉุกเฉิน เงินออมเพื่อการเกษียณ หรือการจัดสินเชื่อในอัตราพิเศษ
5. สวัสดิการด้านนันทนาการและคุณภาพชีวิต เช่น ท่องเที่ยวประจำปี กิจกรรมสันทนาการ การส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กร และโครงการเพื่อส่งเสริม Work-life balance

การตอบสนองความต้องการของแรงงานรุ่นใหม่ จึงต้องอาศัยการออกแบบสวัสดิการที่มีความหลากหลาย และมีความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ซึ่งถือเป็นการเชื่อมโยงโดยตรงกับแนวคิดการแบ่งประเภทสวัสดิการในเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถรักษาแรงงานคุณภาพ และสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน การจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน (พรทิพย์ กาญจนภูมิ, 2562)

สวัสดิการที่องค์กรจัดให้สามารถจำแนกออกเป็นหลายประเภทตามลักษณะและจุดประสงค์ของการให้ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ สวัสดิการภาคบังคับ และ สวัสดิการภาคสมัครใจ (สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, 2565) ดังนี้

1. สวัสดิการภาคบังคับ (Statutory welfare) เป็นสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้พนักงาน เช่น ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน วันหยุดตามกฎหมายแรงงาน ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง การลาคลอด และ ลาป่วยตามสิทธิ เป็นต้น

2. สวัสดิการภาคสมัครใจ (Voluntary welfare) เป็นสวัสดิการที่องค์กรจัดขึ้นเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด โดยมีความยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งย่อยได้เป็นหมวดต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี การส่งเสริมสุขภาพจิต

2.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น โบนัส เงินกู้ฉุกเฉิน ค่าครองชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.3 สวัสดิการด้านการศึกษาและพัฒนา เช่น ทุนการศึกษาสำหรับพนักงานและบุตร การฝึกอบรม การเรียนรู้ระหว่างทำงาน (On-the-job training)

2.4 สวัสดิการด้านเวลาทำงานและวันหยุด เช่น การทำงานยืดหยุ่น (Flexible hours) วันลาพิเศษ การลาพักร้อนเพิ่มตามอายุงาน

2.5 สวัสดิการด้านคุณภาพชีวิตและครอบครัว เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ ท่องเที่ยวประจำปี ศูนย์เด็กเล็กในองค์กร หรือการให้เวลาทำงานที่เอื้อต่อการดูแลครอบครัว

2.6 สวัสดิการส่งเสริม Work-life balance เช่น วันทำงานจากบ้าน (Work from home) สวัสดิการวันลาเพื่อจิตอาสา พื้นที่ทำงานที่เป็นมิตรกับไลฟ์สไตล์พนักงาน

ตามที่ นัทธวัชร ชูธนาธร (2566) กล่าวไว้ว่า แนวโน้มขององค์กรยุคใหม่ให้ความสำคัญกับการออกแบบสวัสดิการให้ “สอดคล้องกับชีวิตของพนักงาน” มากขึ้น ไม่จำกัดเพียงแค่สิ่งจำเป็นพื้นฐาน แต่รวมถึงสิ่งที่สร้างแรงจูงใจทางอารมณ์และคุณค่าทางสังคม

ประเภทของสวัสดิการ

จากแนวคิดและความหมายของคำว่า สวัสดิการ ซึ่งหมายถึงสิทธิประโยชน์ หรือบริการ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานเพิ่มเติมจากค่าจ้าง หรือเงินเดือน เพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิต ความมั่นคง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้น ทำให้สามารถจำแนกสวัสดิการออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ที่ต้องการตอบสนอง ความหมายของสวัสดิการ ได้สะท้อนถึง เป้าหมายหลักของการจัดสวัสดิการ ได้แก่ การดูแลด้านสุขภาพ การสนับสนุนรายได้ การส่งเสริมพัฒนาตนเอง และการสร้างสมดุลในการดำเนินชีวิต ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ เป็นพื้นฐาน ในการกำหนดประเภทของสวัสดิการ ที่องค์กรเลือกใช้ ตัวอย่างเช่น

1. หากพิจารณาจากความต้องการส่งเสริม ความมั่นคงในชีวิตและสุขภาพ ก็จะเชื่อมโยง กับสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น ประกันสุขภาพ การตรวจร่างกายประจำปี

2. หากต้องการสนับสนุนคุณภาพชีวิตครอบครัวและเวลาส่วนตัว ก็จะพัฒนาสวัสดิการ ด้านเวลาทำงานและวันหยุด เช่น การลาพักร้อน วันหยุดประจำปี หรือการทำงานยืดหยุ่น

ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพและการจูงใจเชิงวิชาชีพ จะสอดคล้องกับ สวัสดิการด้านการศึกษาและการพัฒนา เช่น ทุนการศึกษา การอบรม หรือการเรียนรู้นอกเวลางาน ในมิติของการสร้างแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ก็จะสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น โบนัส เงินช่วยเหลือพิเศษ หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ประเภทของสวัสดิการ ถูกจัดกลุ่มขึ้นตามเจตนาที่สะท้อนอยู่ใน ความหมายของสวัสดิการ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและการรักษา พนักงานให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุขและผูกพัน การเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่าง “ความหมาย” กับ “ประเภท” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการออกแบบและเลือกใช้สวัสดิการให้เหมาะสมกับ กลุ่มพนักงานในแต่ละบริบทองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคที่พนักงานมีความหลากหลาย ทั้งในแง่ของเจนเนอเรชัน ความคาดหวัง และรูปแบบการดำเนินชีวิต

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า สวัสดิการพนักงานมีบทบาทสำคัญต่อ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ การรักษาพนักงาน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยงานวิจัย จำนวนมากให้ความสนใจต่อสวัสดิการในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐาน ของพนักงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) สวัสดิการ ด้านการศึกษา 2) สวัสดิการด้านนันทนาการ 3) สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง 4) สวัสดิการด้านสุขภาพ และ 5) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

นักวิจัยแต่ละคน ให้ความสำคัญกับประเภทของสวัสดิการที่แตกต่างกันไปตามลักษณะ องค์กร กลุ่มเป้าหมาย และบริบททางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตาม จุฬาร่วม

ที่เห็นได้ชัด คือ การจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจจากภายใน เพิ่มความผูกพัน และนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวก ทั้งในระดับบุคคลและองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาประเภทของสวัสดิการเพื่อใช้เป็นตัวแปรตาม ที่สะท้อนถึงความต้องการด้านสวัสดิการในมิติต่าง ๆ ซึ่งเหมาะสมกับบริบทของพนักงาน จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า สวัสดิการที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการและมีการศึกษาอย่างแพร่หลายสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) สวัสดิการด้านการศึกษา 2) สวัสดิการด้านนันทนาการ 3) สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง 4) สวัสดิการด้านสุขภาพ และ 5) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้ นักวิจัยต่างให้ความสำคัญกับประเภทของสวัสดิการที่หลากหลาย แตกต่างกันไปตามบริบทขององค์กรและกลุ่มเป้าหมาย โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์ประเภทของสวัสดิการ

ชื่อผู้วิจัย	ประเภทของสวัสดิการ							
	เศรษฐกิจ	สุขภาพ	นันทนาการ	เทคโนโลยี	วันหยุด	การศึกษา	จิตใจ	นวัตกรรม
สุชดา นันทะไชย (2563)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
ปิดิพร แสงชัย (2563)	✓	✓	✓		✓	✓		
พชรพล ถนอมเกียรติกร (2564)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
ภาลินี บุญเสงี่ยม (2565)	✓	✓	✓		✓	✓		
ชญากรณ์ นันทน์ถุมิตร (2566)	✓	✓	✓		✓	✓		
Srinivasamurthy (2024)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Kurniawati (2024)		✓	✓	✓		✓	✓	✓
Sabil et al. (2023)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mohamad Nor (2024)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ร้อยละ	88.89	100.00	100.00	44.44	77.78	100.00	66.67	44.44

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาของงานวิจัยจำนวน 9 ฉบับ พบว่า ประเภทของสวัสดิการที่ปรากฏในงานวิจัยมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา ซึ่งปรากฏในทุกฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 100.00) รองลงมา ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ที่ปรากฏใน 8 ฉบับ (ร้อยละ 88.89) สวัสดิการด้านวันหยุด ปรากฏใน 7 ฉบับ (ร้อยละ 77.78) และสวัสดิการด้านจิตใจ ปรากฏใน 6 ฉบับ (ร้อยละ 66.67) ขณะที่ สวัสดิการด้านเทคโนโลยีและด้านนวัตกรรม ปรากฏใน 4 ฉบับ (ร้อยละ 44.44) การที่หมวดหมู่ของสวัสดิการบางประเภทปรากฏซ้ำอย่างต่อเนื่องในงานวิจัยหลายฉบับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Krippendorff (2004) ซึ่งระบุว่า หมวดหมู่ที่ปรากฏด้วยความถี่อย่างมีนัยสำคัญ สามารถจัดเป็นซิมหลัก (Dominant category) ที่สะท้อนถึงความสำคัญเชิงเนื้อหา (Substantive importance) และควรได้รับการพิจารณาในการออกแบบนโยบาย หรือแนวทางการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 77.78 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปรประเภทของสวัสดิการที่นำมาศึกษา ได้แก่ 1) สวัสดิการด้านการศึกษา 2) สวัสดิการด้านนันทนาการ 3) สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง 4) สวัสดิการด้านสุขภาพ และ 5) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร และพัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของพนักงานในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักในการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานในองค์กร จำเป็นต้องพิจารณาทั้งในด้านประเภทของสวัสดิการที่จะมอบให้ และหลักในการจัดสวัสดิการ ที่ใช้เป็นแนวทางกำกับ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง และเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในมิติของแรงงานและองค์กร

ประเภทของสวัสดิการ เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ การศึกษา เวลาทำงาน หรือการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ล้วนมีวัตถุประสงค์และบทบาทที่แตกต่างกัน ในการสนับสนุนพนักงาน ดังนั้น การจัดสวัสดิการเหล่านี้ จึงต้องอาศัย “หลักการจัดสวัสดิการ” ที่ชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อให้สามารถออกแบบและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชนกร ทรงธรรม, 2566)

การจัดสวัสดิการในองค์กร ไม่ควรถูกจำกัดอยู่เพียงการให้สิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น หากแต่ควรคำนึงถึงแนวทางเชิงกลยุทธ์ ที่สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความยั่งยืนในระยะยาว โดยทั่วไป หลักในการจัดสวัสดิการที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้

ในองค์กรยุคใหม่ ประกอบด้วย 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ (จิราพร ชัยวัฒน์, 2565; นัทธวัชร์ ชูชนาธร, 2566)

1. หลักความเป็นธรรม (Equity principle) การจัดสวัสดิการควรยึดหลักความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยพิจารณาตามระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน และระยะเวลาการทำงาน อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

2. หลักความเหมาะสมกับบริบทองค์กร (Relevance principle) สวัสดิการควรสอดคล้องกับขนาดขององค์กร งบประมาณ และกลุ่มเป้าหมาย เช่น หากองค์กรมีพนักงานหลายเจนเนอเรชัน อาจต้องมีสวัสดิการที่ปรับให้เหมาะกับไลฟ์สไตล์แต่ละกลุ่ม

3. หลักความคุ้มค่าและประสิทธิภาพ (Cost-effectiveness principle) การจัดสวัสดิการควรมีการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถวัดผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on benefit) เช่น การลดอัตราการลาออก การเพิ่มความพึงพอใจในงาน หรือการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน

4. หลักความยืดหยุ่นและการเลือกได้ (Flexibility and choice) องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการตามความต้องการของตนเองในรูปแบบ “สวัสดิการยืดหยุ่น” เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และตอบโจทย์ความหลากหลายของแรงงานในยุคปัจจุบัน

แนวทางการจัดสวัสดิการที่ยึดตามหลักการข้างต้น ช่วยให้องค์กรสามารถใช้สวัสดิการเป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์ในการดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพระยะยาว และช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรในสายตาของพนักงานและสังคม

โดยสรุป จากแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการและหลักในการจัดสวัสดิการ ดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และความหลากหลายของแรงงาน ในปัจจุบัน ได้ส่งผลให้ความต้องการของพนักงานมีความแตกต่างกันมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในองค์กรที่มีพนักงานหลากหลายเจนเนอเรชัน ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินชีวิต ค่านิยม และเป้าหมายที่ไม่เหมือนกัน การจัดสวัสดิการในแนวทางเดียวกันสำหรับพนักงานทุกคน จึงอาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ องค์กรจำนวนมากจึงเริ่มหันมาให้ความสนใจกับแนวทางการจัดสวัสดิการในรูปแบบใหม่ที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น หรือที่เรียกว่า “สวัสดิการยืดหยุ่น” (Flexible benefits) ซึ่งเป็นระบบสวัสดิการที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกสิทธิประโยชน์ที่ตรงกับความต้องการของตนเองภายใต้งบประมาณหรือกรอบที่องค์กรกำหนด แนวคิดเรื่องสวัสดิการยืดหยุ่น จึงกลายเป็นทางเลือกที่ตอบโจทย์ต่อความเปลี่ยนแปลงของแรงงานยุคใหม่ และสะท้อนถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลในเชิงลึกอย่างแท้จริง

แนวคิดการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น

แนวคิดสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) เริ่มต้นจากการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของแรงงานในช่วงครึ่งหลังของศตวรรษที่ 20 โดยเฉพาะในประเทศตะวันตก ซึ่งเริ่มประสบกับแรงงานที่มีความหลากหลายมากขึ้น ทั้งในด้านอายุ เพศ สถานภาพทางครอบครัว และความคาดหวังในชีวิตการทำงาน การจัดสวัสดิการแบบเหมารวม (One-size-fits-all) จึงไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สวัสดิการยืดหยุ่นจึงถูกพัฒนาขึ้น เพื่อเพิ่มทางเลือก (Choice) ให้กับพนักงาน โดยองค์กรยังสามารถควบคุมต้นทุนผ่านกรอบงบประมาณ หรือหน่วยสิทธิที่กำหนดไว้ ในระยะแรก แนวทางนี้ มักปรากฏในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีทรัพยากรเพียงพอ เช่น บริษัทข้ามชาติ หรือบริษัทด้านเทคโนโลยี แต่ในระยะหลัง ได้แพร่ขยายมายังองค์กรขนาดกลางและเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในการรักษาพนักงานคุณภาพ

ในบริบทของประเทศไทย แนวคิดสวัสดิการยืดหยุ่นเริ่มเป็นที่สนใจมากขึ้นในช่วง 5-10 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในช่วงหลังสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งเน้นเรื่องสุขภาพ ความยืดหยุ่นในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่สมดุลมากขึ้น งานวิจัยของ นัทธวัชร ชูธนาธร (2566) ชี้ให้เห็นว่าพนักงานรุ่นใหม่มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ “เลือกได้” และ “สอดคล้องกับไลฟ์สไตล์ส่วนบุคคล” มากกว่ารูปแบบเดิม โดยแนวคิดสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) หรือที่เรียกในบางครั้งว่า ระบบสวัสดิการแบบเลือกได้ เป็นแนวทางการจัดสวัสดิการที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะบุคคล ภายใต้กรอบงบประมาณ หรือหน่วยสิทธิที่องค์กรกำหนดไว้ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน ลดความสูญเสียจากการใช้สวัสดิการที่ไม่ตรงกับความต้องการ และสร้างความยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในแนวคิดนี้ องค์กรจะกำหนดงบประมาณหรือ “แต้มสิทธิ” ให้กับพนักงานแต่ละคน จากนั้นพนักงานสามารถเลือกใช้สิทธินั้น ในหมวดหมู่สวัสดิการต่าง ๆ ตามความต้องการ เช่น เลือกใช้สิทธิสำหรับค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติม ทุนการศึกษา การท่องเที่ยว หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต โดยที่พนักงานแต่ละคนสามารถออกแบบชุดสวัสดิการของตนเอง ให้สอดคล้องกับไลฟ์สไตล์ สถานะ และช่วงวัย

จากการศึกษาของ ธนกร ทรงธรรม (2566) พบว่า แนวคิดสวัสดิการยืดหยุ่นได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในองค์กรเอกชนไทย โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ ที่มีแรงงานหลากหลายเจนเนอเรชัน การนำระบบสวัสดิการยืดหยุ่นมาใช้ ช่วยให้องค์กรสามารถ

บริหารต้นทุนด้านสวัสดิการได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังช่วยส่งเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วม และความเป็นเจ้าของในสิทธิของพนักงาน

สวัสดิการยืดหยุ่น จึงถือเป็นแนวทางที่ตอบโจทย์ต่อสภาพแวดล้อมแรงงานยุคใหม่ ที่มีความหลากหลายทั้งด้านค่านิยม วิถีชีวิต และความคาดหวัง ซึ่งแตกต่างจากระบบสวัสดิการแบบเดิม ที่มักจัดสิทธิประโยชน์แบบเหมารวม โดยไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะกับแต่ละบุคคล

ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการยืดหยุ่น

สวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) หมายถึง ระบบสวัสดิการที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ ที่ตรงกับความต้องการเฉพาะบุคคล ภายใต้กรอบงบประมาณ หรือหน่วยสิทธิที่องค์กรกำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ ลดความสูญเสียจากการใช้สวัสดิการที่ไม่จำเป็น และช่วยให้องค์กรบริหารต้นทุนด้านสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นัทธวัชร ชูธนาธร, 2566)

ระบบสวัสดิการยืดหยุ่น พัฒนาโดยมีพื้นฐานจากแนวคิดเรื่องความหลากหลายของพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในด้านช่วงวัย (เจนเนอเรชัน) ความต้องการไลฟ์สไตล์ หรือความรับผิดชอบทางครอบครัว ซึ่งส่งผลให้ความคาดหวังต่อสวัสดิการแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล การจัดสวัสดิการแบบเหมารวมในรูปแบบเดียวกัน จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างทั่วถึง

ธนกร ทรงธรรม (2566) ระบุว่า สวัสดิการยืดหยุ่น เป็นการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดสวัสดิการ จาก “การให้แบบเดียวกันสำหรับทุกคน” ไปสู่ “การเลือกได้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล” โดยทั่วไป องค์กรจะจัดทำรายการสวัสดิการที่พนักงานสามารถเลือกได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติม ทุนการศึกษา ท่องเที่ยว วันหยุดเพิ่มเติม หรือค่าตอบแทนทางเลือก แล้วมอบหน่วยสิทธิ (เช่น คะแนน หรือวงเงิน) ให้พนักงานใช้เลือกสิทธิประโยชน์ตามความเหมาะสมกับตนเอง

สวัสดิการยืดหยุ่นได้รับการยอมรับมากขึ้นในองค์กรยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายของแรงงาน (Workforce diversity) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในบริบทที่แรงงานรุ่นใหม่ ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสมดุลชีวิต และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งระบบสวัสดิการยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังเหล่านี้ ได้ดีกว่าสวัสดิการแบบดั้งเดิม (จิราพร ชัยวัฒน์, 2565)

โดยสรุป สวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) เป็นแนวคิดการจัดสวัสดิการที่ให้พนักงานมีสิทธิในการเลือกสิทธิประโยชน์ตามความต้องการ และความเหมาะสมของตนเอง ภายใต้กรอบงบประมาณ หรือหน่วยสิทธิที่องค์กรกำหนด โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความพึงพอใจ

ลดความสูญเสียเปล่าในการใช้สวัสดิการ และสร้างความยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดนี้ สะท้อนความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับความหลากหลายของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านวัย ประสบการณ์ สถานะครอบครัว หรือวิถีชีวิต ซึ่งส่งผลให้ความคาดหวังต่อสวัสดิการแตกต่างกัน การให้สิทธิในการเลือก จึงช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความเหมาะสม และการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ

ประเภทของสวัสดิการยืดหยุ่น

สวัสดิการยืดหยุ่น คือ แนวทางการจัดสวัสดิการที่มุ่งเน้นความเฉพาะบุคคล ความเท่าเทียมเชิงทางเลือก และการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของแรงงานยุคใหม่ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน จากวิวัฒนาการดังกล่าว ทำให้เกิดการจำแนกประเภทของสวัสดิการ ยืดหยุ่น ขึ้นตามลักษณะของทางเลือกและวิธีที่องค์กรจัดสรรสิทธิประโยชน์ เช่น การเลือกจาก ชุดสวัสดิการ (Modular plan) การปรับแต่งสิทธิภายในกลุ่ม (Core plus) หรือการใช้คะแนน หรือหน่วยสิทธิแลกรับสวัสดิการ (Point s/system) ประเภทเหล่านี้ จึงไม่ใช่เพียงการเปลี่ยนแปลง ทางรูปแบบ แต่เป็นพัฒนาการที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านจากการจัดสวัสดิการแบบเน้นระบบ ไปสู่การจัดสวัสดิการที่เน้นความเป็นปัจเจก (Individual-centered benefits) ซึ่งสอดคล้องกับ แนวโน้มของแรงงานในศตวรรษที่ 21

การจัดสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละองค์กร งบประมาณที่มี และความสามารถในการบริหารจัดการ โดยทั่วไปสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทหลัก ดังนี้ (นันทวัชร ชูชนาธร, 2566)

1. สวัสดิการยืดหยุ่นประเภทเลือกชุดสวัสดิการที่กำหนด (Modular plan) เป็นรูปแบบ ที่องค์กรจัดทำ “ชุดสวัสดิการ” ไว้ล่วงหน้าแต่ละชุดให้พนักงานเลือก เช่น ชุดสวัสดิการสำหรับ พนักงานโสด ชุดสำหรับพนักงานที่มีครอบครัว หรือชุดสำหรับพนักงานที่มีโรคประจำตัว โดยพนักงานสามารถเลือก 1 ชุด ที่ตรงกับความต้องการของตนเองมากที่สุด

2. สวัสดิการยืดหยุ่นประเภทเลือกเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่ม (Core plus plan) องค์กร จะกำหนด “สวัสดิการหลัก” (Core benefits) ที่ทุกคนต้องได้รับ เช่น ประกันสุขภาพพื้นฐาน แล้วให้พนักงานสามารถเลือกเพิ่ม หรือเปลี่ยนแปลงรายการสวัสดิการภายในหมวดต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ เช่น เปลี่ยนจากค่ารักษาพยาบาลเป็นค่าศึกษาต่อ หรือจากค่าประกันชีวิต เป็นวันหยุดเพิ่ม

3. สวัสดิการยืดหยุ่นประเภทสะสมคะแนนแลกรับสิทธิ (Flexible credit plan/ Point system) เป็นระบบที่องค์กรจัดสรร “คะแนน” หรือ “หน่วยสิทธิ” ให้แก่พนักงานแต่ละคน ในแต่ละปี และเปิดให้พนักงานนำคะแนนไปแลกรับสวัสดิการตามที่ต้องการ เช่น แลกเป็น

ค่ารักษาพยาบาลเพิ่ม วันลาพักผ่อนพิเศษ ทุนอบรม ค่าเดินทาง หรือกิจกรรมสันทนาการ พนักงานจึงสามารถ “ออกแบบชุดสวัสดิการของตนเอง” ได้โดยตรง การเลือกใช้ประเภทของสวัสดิการยืดหยุ่นในแต่ละองค์กร ควรพิจารณาจากปัจจัยหลายด้าน เช่น ขนาดองค์กร ความหลากหลายของพนักงาน ระบบสารสนเทศ และความพร้อมด้านงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบสามารถดำเนินการได้จริง และสร้างคุณค่าได้ทั้งกับองค์กรและพนักงาน

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2562) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ซึ่งเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทองค์กรไทย ดังนี้

1. แบบเลือกชุดสวัสดิการ (Modular plan) เป็นการจัดสวัสดิการเป็น “ชุดทางเลือก” ให้พนักงานสามารถเลือกชุดที่เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง เช่น ชุดสำหรับพนักงานโสด ชุดสำหรับพนักงานที่มีครอบครัว หรือชุดสำหรับพนักงานอาวุโส โดยพนักงานแต่ละคนสามารถเลือกได้ 1 ชุดตามไลฟ์สไตล์ของตนเอง
2. แบบเลือกเปลี่ยนแปลงสิทธิภายในกลุ่ม (Core plus plan) ในรูปแบบนี้ องค์กรจะกำหนดสิทธิประโยชน์พื้นฐานที่พนักงานทุกคนจะต้องได้รับ (Core benefits) จากนั้นให้พนักงานสามารถเลือกเพิ่มเติม เปลี่ยนแปลง หรือลดบางสิทธิภายในกลุ่มได้ เช่น สามารถเลือกปรับลดเงินประกันชีวิตเพื่อนำไปเพิ่มวันลาพักผ่อน หรือเปลี่ยนจากประกันสุขภาพเป็นทุนอบรมแบบใช้คะแนนหรือหน่วยสิทธิ (Point system/ Credit plan) เป็นระบบที่องค์กรกำหนด “หน่วยสิทธิ” หรือ “คะแนน” ให้แก่พนักงานในแต่ละปี ซึ่งพนักงานสามารถนำไปใช้แลกกับ
3. สวัสดิการที่ต้องการตามรายการที่องค์กรกำหนด เช่น ค่ารักษาพยาบาล ท่องเที่ยว ทุนการศึกษาบุตร หรือซื้อวันหยุดเพิ่มเติม ระบบนี้ให้ความยืดหยุ่นสูงสุด และส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารสวัสดิการของตนเอง

สุพจน์ (2562) เน้นย้ำว่า การเลือกใช้ประเภทใดขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กร ทั้งในด้านงบประมาณ ระบบสารสนเทศ และความหลากหลายของพนักงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีแรงงานหลายเจนเนอเรชัน การใช้สวัสดิการยืดหยุ่นช่วยลดความรู้สึก “ถูกบังคับ” และเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของในสิทธิของตนเอง

จากการศึกษางานวิชาการเกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการยืดหยุ่น พบว่า แนวคิดจากหลายแหล่งมีจุดร่วมที่สอดคล้องกัน เช่นเดียวกับหน่วยงานภาครัฐ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2564) ได้เสนอรูปแบบของ สวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) ไว้เป็นแนวทางสำหรับสถานประกอบการไทย ที่ต้องการปรับเปลี่ยนระบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของพนักงาน โดยได้แบ่งประเภทของสวัสดิการยืดหยุ่นออกเป็น 3 ประเภทหลัก ดังนี้

1. แบบกำหนดชุดสิทธิประโยชน์ (Modular plan) องค์กรจัดสิทธิประโยชน์ออกเป็น “ชุด” ตามลักษณะ หรือกลุ่มเป้าหมายของพนักงาน เช่น ชุดสำหรับพนักงานที่มีครอบครัว ชุดสำหรับพนักงานโสด ชุดสำหรับพนักงานที่ใกล้เกษียณ พนักงานสามารถเลือก 1 ชุด ที่เหมาะสมกับสถานะ หรือความต้องการของตนเอง

2. แบบกำหนดสิทธิพื้นฐานและสิทธิเสริม (Core plus plan) องค์กรจะกำหนดสิทธิประโยชน์พื้นฐานที่ทุกคนได้รับเหมือนกัน เช่น ค่ารักษาพยาบาลพื้นฐาน หรือประกันชีวิต จากนั้นเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมที่ตนสนใจ เช่น ทุนการศึกษา การอบรม หรือกิจกรรมนันทนาการ

3. แบบให้หน่วยคะแนนเพื่อเลือกสิทธิ (Point system/ Credit-based plan) เป็นระบบที่องค์กรให้ “แต้ม” หรือ “หน่วยสิทธิ” กับพนักงานตามระดับตำแหน่ง หรืออายุงาน เพื่อให้พนักงานนำไปแลกเปลี่ยนกับสวัสดิการที่ต้องการในรายการที่องค์กรกำหนด เช่น เปลี่ยนคะแนนเป็นเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติม หรือซื้อวันหยุดพิเศษ พนักงานจึงสามารถออกแบบชุดสวัสดิการของตนเองได้ในระดับสูง

แนวทางการนำสวัสดิการยืดหยุ่นมาใช้ในองค์กร ไม่เพียงแต่ช่วยให้สามารถบริหารจัดการงบประมาณด้านสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเลือกสวัสดิการตามความต้องการเฉพาะบุคคล ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเพิ่มระดับความพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ แนวทางดังกล่าว จึงสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามขององค์กร ในการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของแรงงานยุคใหม่ อย่างไรก็ตาม แม้สวัสดิการยืดหยุ่นจะมีข้อดีในหลายมิติ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดบางประการที่องค์กรจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนนำไปใช้จริง เพื่อให้การดำเนินการสามารถตอบโจทย์ทั้งในเชิงกลยุทธ์และการปฏิบัติได้อย่างสมดุล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ถึงข้อดี และข้อจำกัดของสวัสดิการยืดหยุ่นอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. ข้อดีและข้อจำกัดของสวัสดิการยืดหยุ่น

ระบบสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) เป็นแนวทางการบริหารสิทธิประโยชน์ที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการตามความต้องการเฉพาะบุคคล ภายใต้กรอบงบประมาณที่องค์กรกำหนด แม้จะมีจุดเด่นที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน และประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ระบบนี้ ก็ยังมีข้อจำกัดที่ต้องพิจารณาร่วมด้วย

2. ข้อดีของสวัสดิการยืดหยุ่น

2.1 ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลได้ดีกว่า พนักงานแต่ละคนมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน เช่น คนโสดอาจต้องการวันหยุดเพิ่ม ขณะที่ผู้มีครอบครัวอาจต้องการ

คำรักษาพยาบาล การเปิดทางเลือกจึงช่วยให้พนักงานได้รับประโยชน์ที่ตรงกับชีวิตจริง (นัทธวัชร์ ชูชนาธร, 2566)

2.2 เพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานการมีสิทธิเลือกสวัสดิการ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารสวัสดิการของตนเอง ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร (จิราพร ชัยวัฒน์, 2565)

2.3 บริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถกำหนดงบประมาณรวม แล้วแจกแจงเป็นหน่วยสิทธิ หรือเต็มให้พนักงาน ทำให้สามารถควบคุมต้นทุนด้านสวัสดิการโดยไม่สูญเสียไปกับสิทธิที่ไม่มีการใช้งานจริง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564)

2.4 ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรสมัยใหม่ การใช้สวัสดิการยืดหยุ่นสะท้อนให้องค์กรเป็นผู้นำด้านนโยบายทรัพยากรมนุษย์ ตอบสนองแรงงานรุ่นใหม่ และช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในการดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ

3. ข้อจำกัดของสวัสดิการยืดหยุ่น

3.1 ซับซ้อนในการบริหารจัดการ ต้องมีระบบสนับสนุน เช่น ซอฟต์แวร์ การสื่อสารภายใน และกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเป็นภาระสำหรับองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรที่ไม่มีฝ่าย HR ที่ชำนาญ

3.2 ต้องใช้การวางแผนและการออกแบบที่ดี การออกแบบระบบเต็ม หน่วยสิทธิ และตัวเลือกต่าง ๆ ต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในความต้องการของพนักงาน และอาจต้องทำวิจัยภายในองค์กร เพื่อเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

3.3 อาจเกิดความไม่เข้าใจ หรือเข้าใจคลาดเคลื่อน หากพนักงานไม่ได้รับข้อมูลที่ชัดเจน อาจเกิดความสับสน หรือเข้าใจผิดเกี่ยวกับการใช้สิทธิ ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่พอใจแทนที่จะเพิ่มความพึงพอใจ

3.4 ความเท่าเทียมด้านความเป็นธรรม ในบางกรณี อาจเกิดข้อโต้แย้งว่า พนักงานบางกลุ่มได้รับสิทธิมาก หรือน้อยกว่ากลุ่มอื่น หากไม่มีการกำกับดูแลและออกแบบระบบให้รอบคอบพอ

การนำแนวทางการนำสวัสดิการยืดหยุ่นมาใช้ในองค์กร ไม่เพียงแต่ช่วยให้สามารถบริหารจัดการงบประมาณด้านสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเลือกสวัสดิการตามความต้องการเฉพาะบุคคล ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเพิ่มระดับความพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ แนวทางดังกล่าว จึงสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามขององค์กร ในการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของแรงงานยุคใหม่

อย่างไรก็ตาม แม้สวัสดิการยืดหยุ่นจะมีข้อดีในหลายมิติ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดบางประการที่องค์กรจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนนำไปใช้จริง เพื่อให้การดำเนินการสามารถตอบโจทย์ทั้งในเชิงกลยุทธ์และการปฏิบัติได้อย่างสมดุล โดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการยืดหยุ่น จากทั้งภาครัฐและนักวิชาการล้วนสนับสนุนแนวทางที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของแรงงาน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทองค์กรไทยได้อย่างเหมาะสม ตามระดับความพร้อมของแต่ละองค์กร

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิชาการเกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการยืดหยุ่น พบว่าแนวคิดจากหลายแหล่งมีจุดร่วมที่สอดคล้องกัน โดยมุ่งเน้นการให้ทางเลือก (Choice) แก่พนักงานภายใต้กรอบงบประมาณ หรือหน่วยสิทธิที่กำหนด เป็นแนวทางเพื่อนำเสนอจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายของความต้องการพนักงานในแต่ละบุคคล โดยประเภทของสวัสดิการยืดหยุ่นที่ใช้เป็นแนวทางที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ 1) การเลือกชุดสวัสดิการที่กำหนดไว้ 2) การเลือกเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดสวัสดิการภายในประเภทเดียวกัน และ 3) การเลือกชุดสวัสดิการที่เป็นระบบสะสมคะแนน

โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญจากวรรณกรรมและงานวิชาการเกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการยืดหยุ่น ที่เกี่ยวข้องกับทั้งองค์ประกอบของสวัสดิการและแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นประเภทต่าง ๆ ได้ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์ประเภทของสวัสดิการยืดหยุ่น

ชื่อผู้วิจัย	ประเภทสวัสดิการยืดหยุ่น					
	เลือกชุดสวัสดิการที่กำหนด	สามารถเปลี่ยนแปลงสวัสดิการในกลุ่มเดียวกัน	จัดสรรวงเงินสวัสดิการแบบให้เลือกใช้แบบอิสระ	สวัสดิการตามสิทธิเวลา/ยืดหยุ่นตามเวลา	การออกแบบการทำงานยืดหยุ่น	สะสมคะแนนเพื่อแลกสวัสดิการ
สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2562)	✓	✓				✓
ปิติพร แสงชัย (2563)	✓	✓				✓
เพียงจุฑา พ่อคำ (2563)	✓	✓				✓

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเภทสวัสดิการยืดหยุ่น					
	เลือกชุดสวัสดิการที่กำหนด	สามารถเปลี่ยนแปลงสวัสดิการในกลุ่มเดียวกัน	จัดสรรวงเงินสวัสดิการแบบให้เลือกใช้แบบอิสระ	สวัสดิการตามสิทธิ เวลา/ ยืดหยุ่นตามเวลา	การออกแบบการทำงาน ยืดหยุ่น	สะสมคะแนนเพื่อแลกสวัสดิการ
สิรินทรรัตน์ อินนุพัฒน์ (2564)	✓	✓				✓
กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน (2564)	✓	✓				✓
นันทวัชร ชูธนาธร (2566)	✓	✓				✓
Sabil et al. (2023)			✓			
Psico-Smart Research Institute (2023)	✓	✓				✓
Nurfitri (2023)					✓	
Tang (2024)				✓	✓	✓
Loh and Cheng (2024)				✓	✓	
Mohamad Nor (2024)			✓	✓	✓	
Srinivasamurthy (2024)					✓	
ร้อยละ	53.85	53.85	15.38	23.08	38.46	61.54

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นในงานวิจัย จำนวน 9 ฉบับ พบว่า แนวทางที่ปรากฏบ่อยที่สุด คือ การสะสมคะแนนเพื่อแลกรับสวัสดิการ ปรากฏใน 8 ฉบับ (ร้อยละ 88.89) รองลงมา คือ การเลือกชุดสวัสดิการที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการภายในกลุ่มประเภทเดียวกัน ซึ่งปรากฏใน 7 ฉบับ (ร้อยละ 77.78) เท่ากัน ในขณะที่เดียวกัน แนวทางที่ปรากฏในระดับความถี่ปานกลาง ได้แก่ การออกแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น การกำหนดเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น หรือการอนุญาตให้ทำงานทางไกล ซึ่งปรากฏใน 5 ฉบับ (ร้อยละ 55.56) และ การกำหนดสิทธิเวลา เช่น วันลาแบบยืดหยุ่น ปรากฏใน 3 ฉบับ (ร้อยละ 33.33) ส่วนแนวทางที่ปรากฏน้อยที่สุด คือ การจัดสรรวงเงินสวัสดิการในลักษณะให้เลือกใช้อย่างอิสระ ซึ่งพบเพียงใน 2 ฉบับ (ร้อยละ 22.22)

แนวทางสวัสดิการที่ปรากฏซ้ำในงานวิจัยหลายฉบับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Krippendorff (2004) ซึ่งชี้ว่า หมวดหมู่ที่มีความถี่ในการปรากฏอย่างมีนัยสำคัญ สามารถจัดเป็นธีมหลัก (Dominant category) ที่สะท้อนถึงความสำคัญเชิงเนื้อหา (Substantive importance) และควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบด้านในการออกแบบแนวทางการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองบริบทและความต้องการของบุคลากรในยุคปัจจุบัน

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ ร้อยละ 77.78 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปรด้านแนวทางการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่นำมาศึกษา โดยประกอบด้วย 1) การเลือกชุดสวัสดิการที่กำหนดไว้ล่วงหน้า 2) การเปลี่ยนแปลงสวัสดิการภายในกลุ่มเดียวกัน และ 3) การสะสมคะแนนเพื่อแลกรับสวัสดิการ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์และพัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น ให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

ขั้นตอนการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น

การจัดสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) เป็นระบบที่ต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นระบบและรอบคอบ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับทั้งงบประมาณองค์กร สิทธิของพนักงาน และความสามารถในการบริหารจัดการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างจากสวัสดิการทั่วไปที่องค์กรเป็นผู้กำหนดแบบคงที่ การจัดสวัสดิการยืดหยุ่นจะต้องออกแบบ โดยมี “ส่วนร่วม” จากพนักงาน และต้องคำนึงถึง “ความหลากหลาย” ของความต้องการเป็นหลัก

ดังนั้น องค์กรที่มีความประสงค์จะนำสวัสดิการยืดหยุ่นมาใช้ จำเป็นต้องดำเนินงานผ่านขั้นตอนที่ชัดเจน เริ่มตั้งแต่การศึกษาความต้องการของพนักงาน การออกแบบระบบสิทธิประโยชน์ การกำหนดงบประมาณ ไปจนถึงการสื่อสารภายในและการประเมินผล เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งองค์กรและบุคลากรในระยะยาว

การจัดสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) จำเป็นต้องมีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ เพื่อให้สามารถออกแบบและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรไทย ที่ต้องคำนึงถึงทั้งงบประมาณ ความหลากหลายของพนักงาน และระบบสนับสนุนภายในองค์กร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2564) ได้เสนอแนวทางการดำเนินงานไว้ในลำดับขั้นที่ชัดเจน ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการของพนักงาน เริ่มต้นด้วยการสำรวจหรือเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานในแต่ละกลุ่ม เช่น อายุ เพศ สถานภาพครอบครัว ตำแหน่งงาน หรือเงินออเรชั่น เพื่อให้เข้าใจความหลากหลายและแนวโน้มของสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญ
2. ออกแบบสิทธิประโยชน์และหมวดหมู่สวัสดิการ จัดทำรายการสวัสดิการที่สามารถเลือกได้ โดยจัดกลุ่มเป็นหมวดหมู่ เช่น หมวดสุขภาพ หมวดการเงิน หมวดวันหยุด หมวดครอบครัว และหมวดพัฒนาตนเอง เพื่อให้พนักงานสามารถเลือกได้ตามความต้องการเฉพาะบุคคล
3. กำหนดหน่วยสิทธิ หรืองบประมาณต่อพนักงาน องค์กรต้องกำหนดหน่วยสิทธิ เช่น คะแนน หรือวงเงิน ให้แก่พนักงานแต่ละคนตามเกณฑ์ เช่น ตำแหน่ง อายุงาน หรือกลุ่มพนักงาน เพื่อให้พนักงานนำไปใช้แลกสิทธิสวัสดิการตามที่ตนเลือก
4. วางระบบการเลือกสวัสดิการ พัฒนาแพลตฟอร์ม หรือแบบฟอร์มสำหรับให้พนักงานเลือกสิทธิประโยชน์ โดยต้องมีข้อมูลที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถตรวจสอบได้ พร้อมกำหนดช่วงเวลาในการเลือก เช่น ปีละครั้ง
4. สื่อสารและให้ความรู้แก่พนักงาน จัดกิจกรรม หรือสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดสวัสดิการยืดหยุ่น ขั้นตอนการเลือก และข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน
5. ดำเนินการและติดตามผล เมื่อพนักงานเลือกสิทธิแล้ว ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรดำเนินการตามระบบที่กำหนด พร้อมติดตามการใช้สิทธิของพนักงาน และประเมินความพึงพอใจหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น
6. ประเมินและปรับปรุงระบบ ประเมินความเหมาะสมของรายการสวัสดิการงบประมาณ และความพึงพอใจของพนักงานเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงของพนักงานในแต่ละช่วงเวลา

นอกจากแนวทางของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว นักวิชาการไทยหลายคน ยังได้เสนอขั้นตอนการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น ที่ครอบคลุมทั้งในด้านการวิเคราะห์องค์กร

การออกแบบระบบ และการสื่อสารภายใน โดยมีลักษณะเน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการตอบสนองต่อแรงงานรุ่นใหม่ โดยเฉพาะในภาคเอกชนดังนี้

นัทธวัชร ชูธนาธร (2566) เสนอแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นใน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์กลุ่มแรงงานและเงินเนอเรชั่นในองค์กร เพื่อเข้าใจความหลากหลายของพนักงาน เช่น Gen X, Gen Y และ Gen Z และออกแบบสิทธิที่เหมาะสมกับไลฟ์สไตล์
2. กำหนดเป้าหมายขององค์กรในการใช้สวัสดิการยืดหยุ่น เช่น เพื่อลดอัตราการลาออก เพิ่มความผูกพัน หรือสร้างแบรนด์องค์กร
3. จัดทำรายการสิทธิประโยชน์และกลุ่มหมวดหมู่สวัสดิการ เช่น หมวดสุขภาพ หมวดครอบครัว หมวดการพัฒนาอาชีพ
4. ใช้ระบบเครดิต หรือหน่วยแต้ม (Point system) เพื่อให้พนักงานเลือกใช้สิทธิภายใต้กรอบงบประมาณที่ควบคุมได้
5. ติดตามผลและวัดประสิทธิภาพของสวัสดิการยืดหยุ่น เช่น การใช้สิทธิ การเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจ และความผูกพันกับองค์กร

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2562) เน้นการบริหารจัดการด้วยแนวคิด “ปรับง่าย ใช้ได้จริง” โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก

1. ตั้งคณะทำงาน หรือฝ่ายดูแลสวัสดิการ โดยเฉพาะ เพื่อออกแบบระบบ และประสานงานระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน
2. เก็บข้อมูลเชิงลึกผ่านแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อเข้าใจพฤติกรรมการใช้สวัสดิการและสิ่งที่พนักงานต้องการ
3. นำเสนอ “ต้นแบบแพ็คเกจสวัสดิการ” (Benefit packages) ให้พนักงานเลือกจาก 3-5 แบบในเบื้องต้น โดยปรับแต่งได้ในอนาคต
4. ประเมินผลอย่างต่อเนื่องทุก 6 เดือน เพื่อวัดผลลัพธ์และปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น

จากการศึกษาขั้นตอนการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นจากแหล่งต่าง ๆ พบว่ามี เป้าหมายร่วมกัน คือ การสร้างระบบสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับตนเอง ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณองค์กร แนวคิดแต่ละแหล่งมีจุดเน้นแตกต่างกันตามบริบทการใช้งาน ดังนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2564) ให้แนวทางเชิงนโยบายที่ชัดเจน และเหมาะสมสำหรับสถานประกอบการทั่วไป โดยเสนอขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การสำรวจ

ความต้องการ ออกแบบสิทธิ กำหนดเต็ม และติดตามผล เพื่อให้สถานประกอบการสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง

นักทฤษฎี ชูชนาธร (2566) เน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในระดับองค์กร เริ่มจากการวิเคราะห์แรงงานหลากหลายเจนเนอเรชัน ตั้งเป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจน และวัดผลด้านความผูกพันและความพึงพอใจ โดยเน้นระบบเครดิตและหมวดสิทธิที่หลากหลาย

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2562) ให้ความสำคัญกับความเรียบง่ายในการนำไปใช้ โดยแนะนำการจัดตั้งคณะทำงาน การเก็บข้อมูลพฤติกรรมการใช้สิทธิ และการออกแบบแพ็คเกจสวัสดิการให้เลือก พร้อมมีการประเมินผลทุกระยะเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แม้รายละเอียดและวิธีการอาจแตกต่างกัน แต่ทุกแนวคิดล้วนมุ่งเน้นไปที่การออกแบบที่ยืดหยุ่น สื่อสารชัดเจน บริหารจัดการได้ และมีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นให้ประสบความสำเร็จในบริบทองค์กรไทย

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ความต้องการของมนุษย์ ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อกล่าวถึงแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และการออกแบบสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการอย่างเหมาะสม นักวิชาการหลายคนได้พัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบระบบสวัสดิการ โดยเฉพาะแนวคิดสวัสดิการยืดหยุ่น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)

Herzberg (1959) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งอธิบายว่า แรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงานขึ้นอยู่กับ 2 กลุ่มปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น โดยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานและโอกาสในการเติบโต เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ โอกาสในการพัฒนา และความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยคงสภาพ (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่หากไม่มี จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจ แต่หากมีเพียงพอ ก็ไม่ได้แปลว่าจะทำให้เกิดแรงจูงใจมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงนโยบายองค์กร

ทั้งนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) มีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดสวัสดิการในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของ “สวัสดิการยืดหยุ่น” เพราะสามารถนำมาใช้ในการออกแบบให้ครอบคลุมทั้ง 2 ด้าน คือ

1. ด้าน Hygiene เช่น ประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด ได้รับค่าจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน

2. ด้าน Motivators เช่น ทุนอบรม โอกาสพัฒนาตนเอง กิจกรรมสร้างความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในนโยบายองค์กร

เมื่อพิจารณาในบริบทของสวัสดิการในองค์กร โดยเฉพาะในรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) จะพบว่า ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกเบบสิทธิประโยชน์ที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ โดยมีความสอดคล้องดังนี้

1. ความสอดคล้องกับปัจจัยคงสภาพ (Hygiene factors) สวัสดิการในกลุ่มนี้ ทำหน้าที่ลดความไม่พอใจ ในการทำงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคมและประกันสุขภาพ วันหยุดได้รับค่าจ้าง เงินช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการยืดหยุ่นสามารถออกแบบให้ครอบคลุมสิ่งเหล่านี้ โดยเปิดทางให้พนักงานสามารถเลือกสิทธิที่จำเป็นที่สุดต่อชีวิตของตนเอง เช่น พนักงานที่มีภาระครอบครัว อาจเลือกเพิ่มค่ารักษาพยาบาล หรือวันลาพักร้อน

2. ความสอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ (Motivators) สวัสดิการบางประเภทมีบทบาทในด้าน กระตุ้นแรงจูงใจเชิงบวก เช่น ทุนการศึกษา/ อบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ การสนับสนุนกิจกรรมที่พนักงานสนใจ การเปิดโอกาสให้เลือกสิทธิประโยชน์เฉพาะตัว การได้รับการยอมรับ และมีส่วนร่วมในการออกแบบสวัสดิการ

สวัสดิการยืดหยุ่นตอบสนองปัจจัยกลุ่มนี้ได้ชัดเจน เพราะเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการเลือกสิ่งที่เหมาะกับตนเองมากที่สุด ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจ ความรู้สึกมีคุณค่า และความภักดีกับองค์กร หากองค์กรสามารถวางระบบสวัสดิการที่ตอบสนองได้ทั้ง 2 กลุ่มปัจจัยนี้ จะช่วยลดความไม่พึงพอใจและกระตุ้นแรงจูงใจของพนักงานไปพร้อมกัน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

โดยสรุป ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก ช่วยอธิบายได้อย่างเป็นระบบว่า สวัสดิการมีทั้งบทบาทในการ “ลดความไม่พอใจ” (ผ่าน Hygiene factors) และ “เพิ่มแรงจูงใจ” (ผ่าน Motivators) และเมื่อองค์กรนำแนวคิดความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นมาใช้ ก็สามารถครอบคลุมทั้ง 2 มิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทที่แรงงาน

มีความหลากหลาย และต้องการความยืดหยุ่นในการเลือกสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Expectancy theory of motivation)

Victor Vroom (1964) ได้นำเสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) เพื่ออธิบายแรงจูงใจของบุคคลในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจเกิดจากการประเมิน “ความคุ้มค่า” ของความพยายาม โดยบุคคลจะพิจารณาว่า ความพยายามของตนเองจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และได้รับผลตอบแทนที่มีคุณค่า สำหรับตนหรือไม่

Vroom เสนอว่า แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับประเมินใน 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อว่า ความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี เช่น พนักงานเชื่อว่าหากทุ่มเททำงาน จะสามารถทำผลงานได้ดี
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อว่า ผลการทำงานที่ดี จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่คาดหวัง เช่น หากทำงานได้ตามเป้า จะได้รับโบนัส หรือสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม
3. คุณค่าของผลตอบแทน (Valence) ระดับความสำคัญ หรือคุณค่าที่บุคคลให้กับผลตอบแทนนั้น เช่น พนักงานบางคนให้คุณค่าสูงกับวันหยุด บางคนให้คุณค่ากับค่ารักษาพยาบาล หรือโอกาสพัฒนาทักษะ

ทฤษฎีของ Vroom สามารถอธิบายพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่เกิดจากสวัสดิการ ได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกสิ่งที่มี “คุณค่า” สำหรับตนเอง เมื่อพนักงานเชื่อว่า การทำงานหนัก จะได้รับสิทธิเลือกสวัสดิการที่ตนต้องการ (Expectancy + Instrumentality) และสิทธินั้นสอดคล้องกับความต้องการเฉพาะบุคคล เช่น ทุนการศึกษา ค่ารักษาพยาบาล หรือวันหยุด (Valence) ก็จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งกล่าวได้ว่า การจัดสวัสดิการสามารถตอบสนองทฤษฎีความคาดหวังได้ครบทั้ง 3 องค์ประกอบ เนื่องจากเป็นระบบที่พนักงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม มีทางเลือก และได้รับสิ่งที่ “คุ้มค่า” สำหรับชีวิตของตนเอง ไม่ใช่แค่สิ่งที่ยึดกรอบให้อย่างเหมารวม

โดยสรุป ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจของพนักงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เกิดจากการผสมผสานระหว่าง “ความเชื่อ” และ “คุณค่าของรางวัล” ดังนั้น การออกแบบระบบสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นและให้คุณค่าต่อพนักงาน จึงเป็นแนวทางที่สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจได้อย่างยั่งยืนในองค์กรยุคใหม่

ความสอดคล้องของทฤษฎีเฮอรัชเบอร์กและทฤษฎีของวรูม กับความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิการยืดหยุ่น ในยุคที่แรงงานมีความหลากหลายมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องออกแบบ ระบบสวัสดิการที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างลึกซึ้ง และเฉพาะบุคคล มากขึ้น สวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) จึงกลายเป็นแนวทางสำคัญที่เชื่อมโยงกับหลักการ ของทฤษฎีแรงจูงใจ โดยเฉพาะจากแนวคิดของ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg) และวรูม (Vroom) ได้อย่างชัดเจนดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มคือ Hygiene factors เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการพื้นฐาน สภาพแวดล้อมที่มั่นคง หากขาด จะทำให้เกิด “ความไม่พึงพอใจ” และ Motivators เช่น การเติบโต การได้รับการยอมรับ การมีโอกาสเลือก ซึ่งกระตุ้น “แรงจูงใจเชิงบวก” สอดคล้องกับความต้องการสวัสดิการ พนักงาน ต้องการสวัสดิการพื้นฐานเพื่อความมั่นคง เช่น ประกันสุขภาพ วันลาหยุด ค่ารักษาพยาบาล (Hygiene) ซึ่งพนักงานยังต้องการสวัสดิการเชิงพัฒนา เช่น ทุนการศึกษา การอบรม หรือกิจกรรม ส่งเสริมศักยภาพ (Motivators) สอดคล้องกับสวัสดิการยืดหยุ่น โดยระบบสวัสดิการยืดหยุ่น สามารถครอบคลุมทั้ง 2 ปัจจัยนี้ได้ โดยพนักงานสามารถเลือกสิทธิที่ตรงกับความมั่นคง (Hygiene) เช่น ค่ารักษาพยาบาล หรือเลือกสิทธิที่สร้างแรงจูงใจ (Motivator) เช่น ทุนอบรม วันหยุดเพิ่ม หรือกิจกรรมส่งเสริมตนเอง ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่า องค์กรตอบสนองทั้ง “สิ่งจำเป็น” และ “คุณค่าทางใจ”

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy theory) Vroom เสนอว่า แรงจูงใจ เกิดจากการพิจารณา 3 องค์ประกอบ คือ Expectancy เชื่อว่า ความพยายามจะนำไปสู่ผลสำเร็จ Instrumentality เชื่อว่า ผลสำเร็จจะนำไปสู่รางวัล และ Valence พนักงานให้ “คุณค่า” กับรางวัลนั้น มากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับความต้องการสวัสดิการ พนักงานจะรู้สึกมีแรงจูงใจหากเห็นว่าการ ทำงานหนักจะนำไปสู่การได้รับสวัสดิการที่ตนต้องการ (Expectancy and instrumentality) และหากสิทธิสวัสดิการเหล่านั้นมีคุณค่า และตรงกับความต้องการเฉพาะของตนเอง แรงจูงใจ ก็จะยิ่งสูงขึ้น (Valence) ซึ่งสอดคล้องกับสวัสดิการยืดหยุ่น โดยพนักงานจะรู้สึกว่า “ความพยายาม ของตนสามารถนำไปสู่สิ่งที่ดีให้คุณค่า” (Expectancy and instrumentality) ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ เฉพาะบุคคล และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ สวัสดิการแบบเลือกได้ เปิดโอกาสให้ พนักงาน “เลือกรางวัล” หรือ “สิทธิประโยชน์” ที่มีความหมายกับตนเอง (Valence)

การออกแบบสวัสดิการในองค์กรไม่ใช่เพียงการจัดสิทธิประโยชน์ในเชิงนโยบายเท่านั้น แต่ต้องอิงกับความเข้าใจในแรงจูงใจและความต้องการของพนักงานในระดับลึก ซึ่งทฤษฎี ด้านแรงจูงใจ เช่น ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory) และทฤษฎี

ความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy theory) สามารถใช้เป็นกรอบในการอธิบาย “ความต้องการสวัสดิการ” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่อการจัดสวัสดิการ การเข้าใจทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นความมั่นคงพื้นฐาน ความสัมพันธ์ในองค์กร หรือโอกาสในการพัฒนา ซึ่งทั้งหมดนี้ สามารถออกแบบให้สอดคล้องผ่านระบบ สวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) ที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกสวัสดิการตามลำดับความสำคัญเฉพาะของตนเอง

โดยสรุป ทั้งสองทฤษฎีสันับสนุนแนวคิดที่ว่า พนักงานมีความต้องการที่หลากหลาย และซับซ้อน ซึ่งการจัดสวัสดิการในรูปแบบเดิมอาจไม่เพียงพอ สวัสดิการยืดหยุ่น จึงเป็นทางเลือกที่ตอบโจทย์ทั้งในด้านความมั่นคง และแรงจูงใจเชิงบวกในระดับบุคคล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพัน และลดการลาออกของพนักงานในระยะยาว

ข้อมูลทั่วไปขององค์กร

องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 โดยเงินลงทุนทั้งหมดรวม 600 ล้านดอลลาร์ ทุนจดทะเบียน 10 ล้านดอลลาร์ โดยมีพื้นที่ประมาณ 171 ไร่ การสร้างแบ่งเป็น 3 เฟส ธุรกิจหลัก คือ การวิจัยและพัฒนา การผลิตการจำหน่ายแผ่นโซลาร์เซลล์และแผงโซลาร์เซลล์ บริษัทตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะชลบุรี (บ่อวิน) ใช้เวลาเดินทางจากท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเพียง 1 ชั่วโมง 30 นาที ซึ่งสะดวกต่อการเดินทาง และใช้เวลาเดินทางจากท่าเรือแหลมฉบังเพียง 30 นาที ซึ่งสะดวกต่อการขนส่ง ปัจจุบันองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ได้ติดตั้งสายการผลิตแบบอัตโนมัติเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งมีกำลังการผลิตแผ่นโซลาร์เซลล์ที่มีประสิทธิภาพสูง 1 GW ต่อปี และมีกำลังการผลิตแผงโซลาร์เซลล์ที่มีประสิทธิภาพสูง 800 MW ต่อปี เป็นโรงงานที่มีการติดตั้งเครื่องจักรการผลิต การทดสอบ และอุปกรณ์ทดสอบความน่าเชื่อถือระดับสากล โรงงานได้ผ่านระบบบริหารจัดการคุณภาพ ISO9001 ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001 ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS18001 และผลิตภัณฑ์ของบริษัทได้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน IEC61215 & IEC61730, UL1703 & UL790 & CEC และอื่น ๆ อีกด้วย

องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ได้ทำการส่งออกไปยังตลาดของประเทศสหรัฐอเมริกา ยุโรป และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และได้มียอดขายประจำปีเท่ากับ 350 ล้านดอลลาร์

องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี สามารถผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีกำลังไฟสูง มีเสถียรภาพสูง มีประสิทธิภาพสูงและคุ้มค่าได้หลายชนิด เช่น KU Modules, Max Power Modules, All-Black Modules ในอนาคต องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จะตอบสนองต่อนโยบาย The belt and road โดยการพัฒนาตลาดโซลาร์เซลล์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมถึงส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมดังกล่าวเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์ของแบรนด์ ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของตลาดโซลาร์เซลล์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และทั่วโลก องค์กรดังกล่าว เป็นบริษัทประเภทโซลาร์เซลล์ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ซึ่งมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านการผลิตเทคโนโลยีพลังงานสะอาด และการสนับสนุนการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยได้สร้างงานให้มากกว่า 4,000 ตำแหน่งในพื้นที่ท้องถิ่น ส่งเสริมการจ้างงาน และขับเคลื่อนตลาดแรงงานไทยให้มีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี อีกทั้งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงานมากกว่า 5,000 คน ครอบคลุมทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว โดยพนักงานชั่วคราวมีการจัดกลุ่มตามลักษณะงานออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

ประเภท H พนักงานสายการผลิต (ไลน์ผลิต)

ประเภท G พนักงานช่างเทคนิคและสายสำนักงาน

ประเภท F หัวหน้างานและวิศวกร

ประเภท E ผู้จัดการ

เพื่อรักษาบุคลากรคุณภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรได้จัดให้มีสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง และคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยจัดสรรสิทธิประโยชน์ที่หลากหลาย อาทิ ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน ค่าเข้ากะกลางคืน เบี้ยขยันรายเดือน เบี้ยขยันรายปี โบนัสตามผลประกอบการ เครื่องแบบยูนิฟอร์ม ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต อุปกรณ์ความปลอดภัย เงินช่วยเหลืออุปถัมภ์ และของรางวัลแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ

สวัสดิการเหล่านี้ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการส่งเสริมความมั่นคง และคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะในยุคที่แรงงานมีความหลากหลาย และมีความคาดหวังมากขึ้น สวัสดิการที่ตอบโจทย์ชีวิตในหลายมิติ ย่อมมีบทบาทสำคัญต่อการรักษาคนเก่ง สร้างแรงจูงใจ และเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

ภายใต้บริบทของการแข่งขันทางธุรกิจระดับโลก องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของ “ทรัพยากรมนุษย์” ในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความยั่งยืน จึงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการจัดสรร “สวัสดิการ”

ที่มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

ทั้งนี้ องค์กรยังได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาแนวทางสวัสดิการให้มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะในยุคที่แรงงานมีความหลากหลายทั้งด้านช่วงวัย ไลฟ์สไตล์ และเป้าหมายในชีวิต การออกแบบสวัสดิการที่ตอบโจทย์เฉพาะบุคคล จึงกลายเป็นแนวทางสำคัญในการรักษาคง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในประเทศไทยในระยะยาว (ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์, 2565)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อัญญา ชูศรี (2564) ศึกษาเรื่องการจัดสวัสดิการขององค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า สวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความมั่นคงทางอาชีพ เช่น การประกันสุขภาพ การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือการมีระบบเกษียณอายุที่ชัดเจน ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และยังเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ มีบทบาทในการเพิ่มความเข้าใจและความพึงพอใจของพนักงานอีกด้วย ดังนั้น องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการอย่างครอบคลุม และตรงตามความต้องการของพนักงาน ย่อมมีแนวโน้มที่จะรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้ได้

พชรพล ถนอมเกียรติกร (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการสำหรับครอบครัวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาคเอกชน พบว่า ความต้องการสวัสดิการที่สนับสนุนครอบครัว เช่น วันลาพักผ่อนที่ยืดหยุ่น เวลาทำงานที่ไม่ตายตัว และทุนการศึกษาสำหรับบุตร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ได้รับสวัสดิการในลักษณะดังกล่าว มักมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ลดความเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ การที่องค์กรให้ความสำคัญกับบทบาทของพนักงานในฐานะสมาชิกครอบครัว สะท้อนถึงการมองเห็นคุณค่าและความหลากหลายของความต้องการส่วนบุคคล อันเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรและลดอัตราการลาออก

ได้ในระยะยาว งานวิจัยนี้ จึงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบสวัสดิการที่ตอบโจทย์ ทั้งด้านอาชีพและชีวิตครอบครัว เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงานอย่างรอบด้าน

สิรินทรรัตน์ อินนูพัฒน์ (2564) มุ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงาน Generation Y ต่อสวัสดิการในปัจจุบัน ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อพนักงานในกลุ่มดังกล่าว โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัททอสังหาริมทรัพย์ แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า แม้พนักงานส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง แต่กลับมีความต้องการสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นเพิ่มมากขึ้น อย่างชัดเจน โดยเฉพาะสวัสดิการที่สามารถเลือกได้ตามความเหมาะสมกับไลฟ์สไตล์ของแต่ละ บุคคล เช่น การขอวันหยุดเพิ่มเติม การเบิกค่ารักษาพยาบาลที่หลากหลายขึ้น รวมถึงกิจกรรม เพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มใหม่ของความคาดหวังจากพนักงานยุคใหม่ ที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น ความหลากหลาย และการตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะบุคคลมากยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบสวัสดิการ ที่มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของพนักงานในแต่ละช่วงวัย เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการลาออกของพนักงานในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพนักงาน Generation Y ที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร ในยุคปัจจุบันและอนาคต

จิราพร ชัยวัฒน์ (2565) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานในองค์กรธุรกิจ เอกชน โดยเน้นกลุ่มตัวอย่างจากภาคธุรกิจ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับสวัสดิการ 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านสุขภาพ เช่น การประกันสุขภาพและบริการด้านการแพทย์ ด้านเศรษฐกิจ เช่น โบนัส เงินอุดหนุน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านการพัฒนาอาชีพ เช่น การฝึกอบรม การส่งเสริม ทักษะ และโอกาสในการเติบโตในสายงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นแนวโน้มที่สำคัญ ว่า พนักงานมีความต้องการให้มี “ทางเลือก” ในการเลือกสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการ เฉพาะบุคคล มากกว่าการได้รับสวัสดิการในรูปแบบเหมารวมที่กำหนดโดยองค์กร แนวคิดนี้ สอดคล้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ที่มุ่งเน้นการปรับแต่งสวัสดิการ ให้ยืดหยุ่น (Flexible benefits) เพื่อรองรับความหลากหลายของพนักงาน ทั้งในแง่ช่วงวัย สถานะครอบครัว และความต้องการเฉพาะด้าน การเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกสวัสดิการเอง ช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) และความพึงพอใจต่อองค์กร อีกทั้งยังส่งผลดีต่อ การรักษาพนักงานที่มีคุณภาพในระยะยาว โดยเฉพาะในบริบทของการแข่งขันสูงในตลาดแรงงาน

ธีรพล สุวรรณจินดา (2565) ศึกษาเรื่องสวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงานในบริบท ขององค์กรภาคเอกชน โดยพบว่า แรงจูงใจของพนักงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน เมื่อองค์กร

มีการจัดสวัสดิการที่ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการ “ออกแบบ” หรือเลือกสวัสดิการได้ด้วยตนเอง ซึ่งแนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงรูปแบบของ “สวัสดิการยืดหยุ่น” (Flexible benefits) ที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลาย และความแตกต่างของพนักงานในแต่ละช่วงวัย สถานภาพ และบทบาทชีวิต ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกสวัสดิการ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความรู้สึกมีคุณค่า และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่า องค์กรเข้าใจและให้ความสำคัญต่อความต้องการของตน นอกจากนี้ ยังช่วยลดความรู้สึกบึงคับ หรือการได้รับสวัสดิการในลักษณะ “ไม่ตรงใจ” ซึ่งมักส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจ หรือมองว่า สวัสดิการเป็นภาระขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ร่วม สวัสดิการยืดหยุ่นจึงเป็นแนวทางที่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างเป้าหมายขององค์กร กับความคาดหวังของพนักงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรทัย ศรีวรรณ (2565) มุ่งศึกษาการนำระบบสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) มาปรับใช้ในธุรกิจพลังงาน โดยเน้นการวิเคราะห์กระบวนการและแนวทางในการปรับใช้นโยบายดังกล่าวในองค์กรพลังงานขนาดใหญ่ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การปรับใช้สวัสดิการยืดหยุ่นไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นผลสำเร็จเพียงลำพังในเชิงนโยบายเท่านั้น แต่ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์กลุ่มพนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อทำความเข้าใจความต้องการที่หลากหลายตามช่วงวัย ลักษณะงาน และไลฟ์สไตล์ 2) การวางระบบบริหารจัดการภายในที่มีความยืดหยุ่นและโปร่งใส เช่น การจัดสรรงบประมาณ การตั้งค่าระบบการเลือกสิทธิ และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 3) การสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานรับรู้ เข้าใจ และสามารถใช้สิทธิประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า และตรงกับความต้องการ จากการศึกษา พบว่า การดำเนินนโยบายสวัสดิการยืดหยุ่นอย่างเหมาะสม ไม่เพียงช่วยตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจโดยรวม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในธุรกิจพลังงานที่ต้องการรักษาบุคลากรคุณภาพสูงไว้ในองค์กร

มุกดา สิทธิธรรม (2565) มุ่งเน้นการพัฒนา ระบบสวัสดิการยืดหยุ่นในองค์กรยุคใหม่ โดยนำเสนอกรอบแนวคิดการจัดสวัสดิการแบบ โมดูลาร์ (Modular benefits) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ให้พนักงานสามารถเลือก “ชุดสวัสดิการ” ที่ตรงกับความต้องการของตนเอง จากตัวเลือกที่องค์กรจัดเตรียมไว้ แนวทางนี้ แตกต่างจากระบบสวัสดิการแบบดั้งเดิมที่มักมีโครงสร้างตายตัว และไม่ตอบสนองความหลากหลายของพนักงานในยุคปัจจุบัน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ระบบสวัสดิการแบบโมดูลาร์ สามารถตอบโจทย์ทั้งในมิติของความพึงพอใจของพนักงาน

และประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรขององค์กร โดยเฉพาะในด้านการลดอัตราการลาออก การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และการควบคุมงบประมาณด้านสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์กรสามารถออกแบบและจัดสรรสิทธิประโยชน์ได้ตามกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน และลดความสูญเปล่าจากการจัดสวัสดิการที่ไม่ตรงกับความต้องการของพนักงาน งานวิจัยนี้ เสนอว่า การจัดสวัสดิการยืดหยุ่นโดยใช้แนวคิดโมดูลาร์ ควรได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง ในองค์กรยุคใหม่ โดยเฉพาะองค์กรที่มีพนักงานหลากหลายช่วงวัย และมีความต้องการ ที่แตกต่างกัน การจัดระบบให้พนักงานมีสิทธิเลือกอย่างมีอิสระภายใต้โครงสร้างที่ชัดเจน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในระยะยาว

ปราโมช ธรรมกรณ์ (2565) มุ่งศึกษาความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงาน ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของพนักงานต่อรูปแบบ สวัสดิการ ที่สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับไลฟ์สไตล์และความจำเป็นส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลจากพนักงานในบริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ในภาคธุรกิจบริการ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความต้องการ สวัสดิการยืดหยุ่นในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การรับวัคซีน ค่ายรักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว รวมถึงกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น ฟิตเนสและกีฬา นอกจากนี้ ความต้องการยังครอบคลุมถึงวันหยุดเพิ่มเติม สิทธิในการทำงาน จากที่บ้าน และการสนับสนุนพัฒนาทักษะส่วนบุคคล การวิจัยยังพบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพ ส่วนตัว เช่น การมีครอบครัว อายุ และเจเนอเรชัน มีผลต่อระดับความต้องการสวัสดิการ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การจัดระบบสวัสดิการยืดหยุ่นควรคำนึงถึงความหลากหลายของกลุ่มพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบชุดสวัสดิการของตนเอง เพื่อให้สวัสดิการ ตอบโจทย์ทั้งในมิติของคุณภาพชีวิตพนักงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร งานวิจัยนี้เสนอว่า องค์กรควรพัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการที่เน้นความยืดหยุ่น ผ่านระบบ ที่มีความโปร่งใส ใช้งานง่าย และสามารถเลือกสิทธิประโยชน์ได้ตามความเหมาะสม โดยยังคงอยู่ ภายใต้กรอบงบประมาณที่องค์กรสามารถควบคุมได้ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความพึงพอใจ ของพนักงานและประสิทธิภาพทางธุรกิจ

ธนภัทร ธีรธรรม (2566) มุ่งศึกษาการพัฒนาแนวทางในการนำสวัสดิการยืดหยุ่น มาใช้ในบริบทขององค์กรไทย โดยเก็บข้อมูลจากองค์กรเอกชนที่มีขนาดและลักษณะแตกต่างกัน พบว่า แม้องค์กรจำนวนหนึ่งเริ่มให้ความสนใจกับแนวคิดเรื่องสวัสดิการยืดหยุ่น แต่โดยภาพรวม ยังอยู่ในระดับเริ่มต้นของการพัฒนาและปรับใช้ เนื่องจากมีอุปสรรคสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1) การขาดระบบเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มที่สนับสนุนการบริหารจัดการสวัสดิการที่ยืดหยุ่นได้จริง และ 2) การขาดการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการออกแบบ ทำให้สวัสดิการที่จัดขึ้นไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง เพื่อลดข้อจำกัดเหล่านี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการออกแบบสวัสดิการยืดหยุ่นแบบเป็นขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1) การสำรวจความต้องการของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เข้าใจความหลากหลายของความต้องการ 2) การกำหนดระบบแต้มสิทธิ (Benefit credits) ให้พนักงานสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม และ 3) การประเมินผลหลังการใช้งาน เพื่อปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์มากยิ่งขึ้นในอนาคต ผลการศึกษาชี้ว่า หากองค์กรไทยสามารถพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในเชิงนโยบายได้อย่างเป็นระบบ การนำสวัสดิการยืดหยุ่นมาใช้จะไม่เพียงแต่เพิ่มความพึงพอใจในองค์กรเท่านั้น แต่ยังสามารเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านแรงงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและทันสมัยมากขึ้นในระยะยาว

ธนกร ทรงธรรม (2566) ศึกษาแนวโน้มการบริหารสวัสดิการในยุคแรงงานหลากหลายเจนเนอเรชัน (Multi-generational workforce) พบว่า องค์กรในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับระบบสวัสดิการให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อรองรับความแตกต่างด้านความต้องการและค่านิยมของพนักงานในแต่ละช่วงวัย โดยเฉพาะกลุ่ม Gen Y และ Gen Z ซึ่งเป็นแรงงานหลักขององค์กรยุคใหม่ มักให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) การเติบโตในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง และความยืดหยุ่นด้านเวลาทำงาน เช่น การทำงานแบบ Hybrid หรือ Remote work การศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า แนวทางการจัดสวัสดิการแบบเดิมที่เน้นความเหมือนกันทุกกลุ่ม อาจไม่ตอบโจทย์พนักงานยุคใหม่อีกต่อไป องค์กรจึงควรออกแบบระบบสวัสดิการที่เปิดโอกาสให้พนักงานเลือก หรือปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในองค์กร นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร ในฐานะนายจ้างที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลาย (Diversity) และความยืดหยุ่น (Flexibility) ซึ่งเป็นแนวโน้มสำคัญในตลาดแรงงานยุคปัจจุบัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

Sabil, Hakim, Mohammad and Rosento (2023) เป็นการวิเคราะห์เชิงบรรณานุกรม (Bibliometric analysis) ที่มีเป้าหมายเพื่อศึกษาบทบาทของสวัสดิการพนักงานในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Work productivity) ในภาคบริการ โดยครอบคลุมวรรณกรรมทางวิชาการหลากหลายฉบับ และสังเคราะห์แนวโน้มเชิงทฤษฎีและปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาเสนอว่า สวัสดิการ

ในมิติต่าง ๆ มีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริม ความพึงพอใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg's two-factor theory ที่มองว่า สวัสดิการเป็น Hygiene factors และแนวคิด Self-determination theory (SDT) ที่เน้นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา แม้จะเป็นการศึกษา แนวโน้มเชิงคุณภาพ งานวิจัยนี้ สามารถเชื่อมโยงกับมิติของสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

- 1) สวัสดิการด้านการศึกษา: การพัฒนาศักยภาพพนักงานผ่านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตในการทำงาน (Productivity and engagement) ซึ่งสอดคล้องกับมิติด้านการศึกษาในฐานะการส่งเสริม Competence ตาม SDT
- 2) สวัสดิการด้านนันทนาการ: ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร และสนับสนุนพนักงาน เช่น การสร้างพื้นที่ทางสังคม หรือกิจกรรมภายในองค์กร สามารถตีความว่า เป็นการส่งเสริม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) ซึ่งสัมพันธ์กับมิตินันทนาการ
- 3) สวัสดิการด้านวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง: ในภาคบริการที่ให้ความสำคัญกับวันหยุด หรือ เวลาพักผ่อนที่เพียงพอ สามารถช่วยลดความเครียดและเพิ่มความผูกพันของพนักงาน
- 4) สวัสดิการด้านสุขภาพ: งานวิจัยเน้นชัดถึงบทบาทของการประกันสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นสวัสดิการด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อการลดอัตราการขาดงาน เพิ่มความพร้อมของพนักงาน และส่งเสริมสุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well-being) อย่างต่อเนื่อง และ
- 5) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ: เมื่อพนักงานรู้สึกมั่นคงและได้รับผลประโยชน์ที่ครอบคลุม โดยเฉพาะ ในด้านสุขภาพและความปลอดภัย จะส่งผลต่อความภักดี (Loyalty) และความตั้งใจที่จะอยู่กับ องค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในระดับบุคคล ดังนั้น สวัสดิการ ในแต่ละมิติ ไม่เพียงแต่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือพื้นฐาน (Hygiene factors) เท่านั้น แต่ยังส่งผล ในเชิงยุทธศาสตร์ต่อการพัฒนาผลิตภาพแรงงานในระยะยาว โดยเฉพาะในภาคบริการที่ต้องอาศัย แรงจูงใจและความทุ่มเทจากพนักงานเป็นสำคัญ

Mohamad Nor et al. (2024) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) แรงจูงใจ (Motivation) และการรักษาพนักงาน (Employee retention) ในบริษัทข้ามชาติ (Multinational companies) ที่ตั้งอยู่ใน Klang Valley ประเทศมาเลเซีย ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของ Covid-19 งานวิจัยนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ Pearson correlation, Multiple regression และ t-test เพื่อประเมินอิทธิพลของปัจจัยด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง กับ Retention โดยมีกรอบแนวคิดจาก Herzberg's two-factor theory และ Maslow's hierarchy of needs เป็นฐานสำคัญ ผลการวิเคราะห์ พบว่า เงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และการพัฒนา รวมถึงรางวัลและการยกย่อง/ การยอมรับ มีค่าสหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

กับการรักษาพนักงาน ($r = .434-.397, p < 0.001$) โดยเฉพาะเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลทางสถิติต่อการรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร ($t = 2.956, p = 0.004$) ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility) และสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-life balance) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อวิเคราะห์ตามมิติของสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน พบว่า 1) สวัสดิการด้านการศึกษา: ปัจจัยการฝึกอบรมและการพัฒนา มีบทบาทชัดเจนในการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งตรงกับมิติสวัสดิการด้านการศึกษาและสนับสนุนความต้องการด้าน “การเติบโต” ตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow 2) สวัสดิการด้านนันทนาการ: แม้ไม่มีการกล่าวถึงกิจกรรมนันทนาการโดยตรง แต่การเน้น Work-life balance และความยืดหยุ่นในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่า บริษัทให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีและเวลาสำหรับกิจกรรมนอกรางวัล 3) สวัสดิการด้านวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง: ความยืดหยุ่นในการทำงานซึ่งปรากฏในผลวิจัย อาจครอบคลุมถึงนโยบายวันหยุดที่ยืดหยุ่นหรือสามารถจัดสรรได้ตามความจำเป็น ซึ่งเป็นกลไกช่วยลดความเครียด เพิ่มพลังงานในการทำงาน และส่งเสริมการรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร 4) สวัสดิการด้านสุขภาพ: งานวิจัยไม่ได้เน้นสวัสดิการสุขภาพโดยตรง แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะ รวมถึงการชื่นชมและรางวัลสามารถตีความว่า เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต (Emotional well-being) และแรงจูงใจภายใน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ: ปัจจัยด้านเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร ตามผลการวิเคราะห์ความถดถอยยืนยันว่า การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและโอกาสความก้าวหน้า เป็นปัจจัยหลักในการสร้างความมั่นคงและความจงรักภักดีของพนักงาน

โดยสรุป งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านสวัสดิการที่มีความครอบคลุมทั้งในมิติเศรษฐกิจ การเรียนรู้ และสมดุลชีวิต ส่งผลต่อแรงจูงใจและการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิด Herzberg ที่ระบุว่า “การยอมรับ ความก้าวหน้า และเงินใจในการทำงาน” เป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจที่สำคัญ ในขณะที่ Maslow เน้นว่า เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว พนักงานจะมุ่งไปสู่ระดับการเติมเต็มตนเอง ซึ่งมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรระยะยาว

Srinivasamurthy (2024) มุ่งศึกษาผลกระทบของมาตรการสวัสดิการพนักงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ในกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านการขนส่งสาธารณะ (KSRTC) ที่เมืองบังกาลอร์ ประเทศอินเดีย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อประเมินอิทธิพลของสวัสดิการ 14 ประเภท ผลการวิจัย พบว่า

แบบจำลองสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานได้ถึง 66.5% ($R^2 = 0.665$) สวัสดิการที่มีอิทธิพลสูง ได้แก่ “บัตรโดยสารฟรีสำหรับครอบครัว” ($\beta = .431, p < .000$) และ “การสนับสนุนด้านการศึกษา” ($\beta = .345, p = 0.010$) โดยงานวิจัยชี้ว่า สวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การดูแลสุขภาพ การสนับสนุนครอบครัว และความมั่นคงในชีวิต มีบทบาทสำคัญในการลดการขาดงาน เพิ่มความผูกพัน และประสิทธิภาพของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) และ Herzberg (1959) ซึ่งต่างเน้นว่า การตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจะเอื้อต่อแรงจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานที่ดี เมื่อเชื่อมโยงกับมิติของสวัสดิการ 4 ด้าน (ยกเว้นด้านเศรษฐกิจ) พบความสอดคล้องดังนี้ 1) สวัสดิการด้านการศึกษา: การสนับสนุนด้านการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = .345$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรที่ลงทุนในพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงาน ช่วยส่งเสริมการเติบโตและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง 2) สวัสดิการด้านนันทนาการ: บัตรโดยสารฟรีสำหรับครอบครัว ช่วยส่งเสริมเวลาคุณภาพนอกรางาน และสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว สะท้อนถึงมิติด้านการใช้เวลาว่างและสมดุลชีวิต 3) สวัสดิการด้านวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง: แม้จะไม่ได้กล่าวถึงโดยตรง แต่การมีนโยบายที่ช่วยให้พนักงานสามารถใช้เวลาาร่วมกับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ อาจสะท้อนแนวปฏิบัติที่สนับสนุนการพักผ่อนที่เพียงพอ และคุณภาพชีวิต และ 5) สวัสดิการด้านสุขภาพ: งานวิจัยระบุถึงการให้บริการรักษาพยาบาล ซึ่งถือเป็นการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานด้านสุขภาพ ทั้งในเชิงป้องกันและรักษา ซึ่งสอดคล้องกับมิติสุขภาพของพนักงาน โดยสรุป งานวิจัยนี้สนับสนุนว่า การจัดสวัสดิการแบบไม่ใช่ตัวเงิน ที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานในด้านสุขภาพ ครอบครัว และการพัฒนา มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow และ Herzberg อย่างมีนัยสำคัญ

Wei and Li (2024) ศึกษาแนวทางการจัดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible work arrangements: FWAs) ในอุตสาหกรรมเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable development goal: SDG 8) ที่เน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการจ้างงานที่มีคุณภาพ โดยงานวิจัยนี้ อ้างอิงทฤษฎี Self-determination theory (SDT) ซึ่งระบุว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถ (Competence) และ ความสัมพันธ์ (Relatedness) ล้วนเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันในงาน การจัดการรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานทางไกล การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น หรือการลดจำนวนวันทำงานในสัปดาห์ ล้วนสามารถตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว และส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้งานวิจัยชิ้นนี้ จะไม่ได้กล่าวถึง

รูปแบบของสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) ทั้ง 3 ประเภทโดยตรง ได้แก่ Modular plan core Plus plan และ Point system แต่แนวคิดเรื่องการมอบทางเลือกและความยืดหยุ่นให้แก่พนักงาน สามารถเชื่อมโยงกับแนวทางของ Modular plan และ Core plus plan ได้อย่างชัดเจน ทั้ง 2 แนวทาง เปิดโอกาสให้พนักงานเลือกสวัสดิการตามความต้องการส่วนบุคคล โดยมีเป้าหมายร่วมกัน ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน

Kurniawati and Riani (2024) มุ่งศึกษาพนักงาน Generation Y ในหน่วยงานภาครัฐ ของประเทศอินโดนีเซีย โดยเน้นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง “ภาวะผู้นำที่ส่งเสริม ความเป็นอิสระ” (Autonomy-supportive leadership) กับการรับรู้สวัสดิการของพนักงาน ผ่านกระบวนการปรับเปลี่ยนงาน โดยพนักงานเอง (Job crafting) ซึ่งหมายถึงการที่พนักงานมีอิสระ ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบงานให้สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจ และคุณค่าของตนเอง การศึกษานี้ ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผ่านโปรแกรม PLS ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปรับเปลี่ยนงาน โดยพนักงานเอง (Job crafting) มีอิทธิพลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ สวัสดิการของพนักงาน ($\beta = 0.583$, $t = 9.187$, $p = 0.000$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนของ การรับรู้สวัสดิการได้ถึง 34% ($R^2 = 0.34$) แม้ตัวงานวิจัยจะไม่ได้แยกประเภทสวัสดิการอย่างชัดเจน แต่เนื้อหาสะท้อนให้เห็นว่า สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับ “ความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ” (Psychological welfare) เป็นองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับประเภทของสวัสดิการ 4 ด้าน ในมิติต่อไปนี้ 1) สวัสดิการด้านการศึกษา: พนักงานที่มีโอกาสพัฒนาตนเองและกำหนดทิศทางของการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับบทบาทงาน ถือเป็นส่งเสริมความสามารถ (Competence) ซึ่งตรงกับหนึ่งใน องค์ประกอบของทฤษฎี SDT 2) สวัสดิการด้านวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง: แม้ไม่ได้กล่าวถึงโดยตรง แต่การมีความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) ในการบริหารเวลาทำงานอาจสะท้อนถึง นโยบายวันหยุดที่ยืดหยุ่น ซึ่งช่วยลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพชีวิต 3) สวัสดิการด้านสุขภาพ: สวัสดิการทางจิตใจซึ่งเป็นหัวใจของงานวิจัยนี้ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาพองค์รวม โดยเฉพาะด้านภาวะที่บุคคลมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional well-being) และ 4) สวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ: เมื่อพนักงานรู้สึกว่ามีอำนาจและโอกาสในการออกแบบงานได้เอง มักส่งผลต่อความผูกพันและความมั่นคงทางอาชีพ ซึ่งสัมพันธ์ทางอ้อมกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยงานวิจัยนี้ อ้างอิงแนวคิดจาก Self-determination theory (Deci & Ryan) ซึ่งเสนอว่า ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถ (Competence) และความสัมพันธ์ที่ดี (Relatedness) ควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ จากภายใน (Intrinsic motivation) และนำไปสู่การรับรู้ว่า สวัสดิการขององค์กรมีคุณค่า และส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรุปท้ายบท

จากการศึกษาบททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการในองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทขององค์กรยุคใหม่ ที่เผชิญกับความหลากหลายของแรงงาน ทั้งในด้านเพศ อายุ วุฒิกการศึกษา อายุงาน และ เจเนอเรชัน ปัจจัยเหล่านี้ ล้วนส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน ทำให้การจัดสวัสดิการในลักษณะ “มาตรฐานเดียวสำหรับทุกคน” ไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังได้อย่างทั่วถึง ซึ่งแนวคิดเรื่อง “สวัสดิการยืดหยุ่น” (Flexible benefits) จึงได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในฐานะ เครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการจัดสรรสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงาน ในรูปแบบที่ปรับได้ตาม ความต้องการเฉพาะบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มความพึงพอใจ ลดความสูญเปล่าจากสวัสดิการที่ไม่ถูกใช้งาน และส่งเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารจัดการสวัสดิการของตนเอง ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การเลือกชุดสวัสดิการ (Modular plan) การเลือกเปลี่ยนแปลงสิทธิภายในกลุ่ม (Core plus plan) และการใช้คะแนนหรือหน่วยสิทธิ ในการแลกรับสิทธิประโยชน์ (Point system) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังชี้ให้เห็นว่า สวัสดิการไม่ได้เป็นเพียง “ต้นทุนแรงงาน” แต่ถือเป็น “เครื่องมือลงทุนด้าน ทรัพยากรมนุษย์” ที่มีบทบาทในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความภักดี และศักยภาพในการแข่งขัน ขององค์กร อีกทั้งยังสามารถช่วยลดอัตราการลาออก และต้นทุนการสรรหาและฝึกอบรม พนักงานใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญ

ในบริบทขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นองค์กร ที่มีลักษณะเฉพาะทางเทคโนโลยีและพลังงานสะอาด การออกแบบระบบสวัสดิการที่ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับกลุ่มพนักงานที่หลากหลายจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถสร้างสมดุล ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานกับประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น การศึกษาความต้องการ ด้านสวัสดิการและแนวทางในการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นในครั้งนี้ จึงมีความสำคัญในฐานะเครื่องมือ ในการประเมินความต้องการเชิงลึกของพนักงาน เพื่อสนับสนุนการวางแผนนโยบายด้านสวัสดิการ ที่ทันสมัย มีความยืดหยุ่น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ทั้งในองค์กรต้นแบบและองค์กร อื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในอุตสาหกรรมพลังงานหรือภาคเอกชนโดยทั่วไป

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) โดยใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการในมิติต่าง ๆ รวมถึงแนวทางในการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับบริบทองค์กร

กระบวนการวิจัยเริ่มต้นด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านสุขภาพ การศึกษา นันทนาการ วันหยุด และเศรษฐกิจ ตลอดจนเปรียบเทียบความต้องการดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน จากนั้น จึงดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม ผ่านการเก็บข้อมูลเชิงลึกด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) กับบุคลากรในระดับต่าง ๆ โดยให้ครอบคลุมความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการออกแบบระบบสวัสดิการยืดหยุ่น ให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายใต้บริบทเฉพาะขององค์กร มีรายละเอียดดังนี้

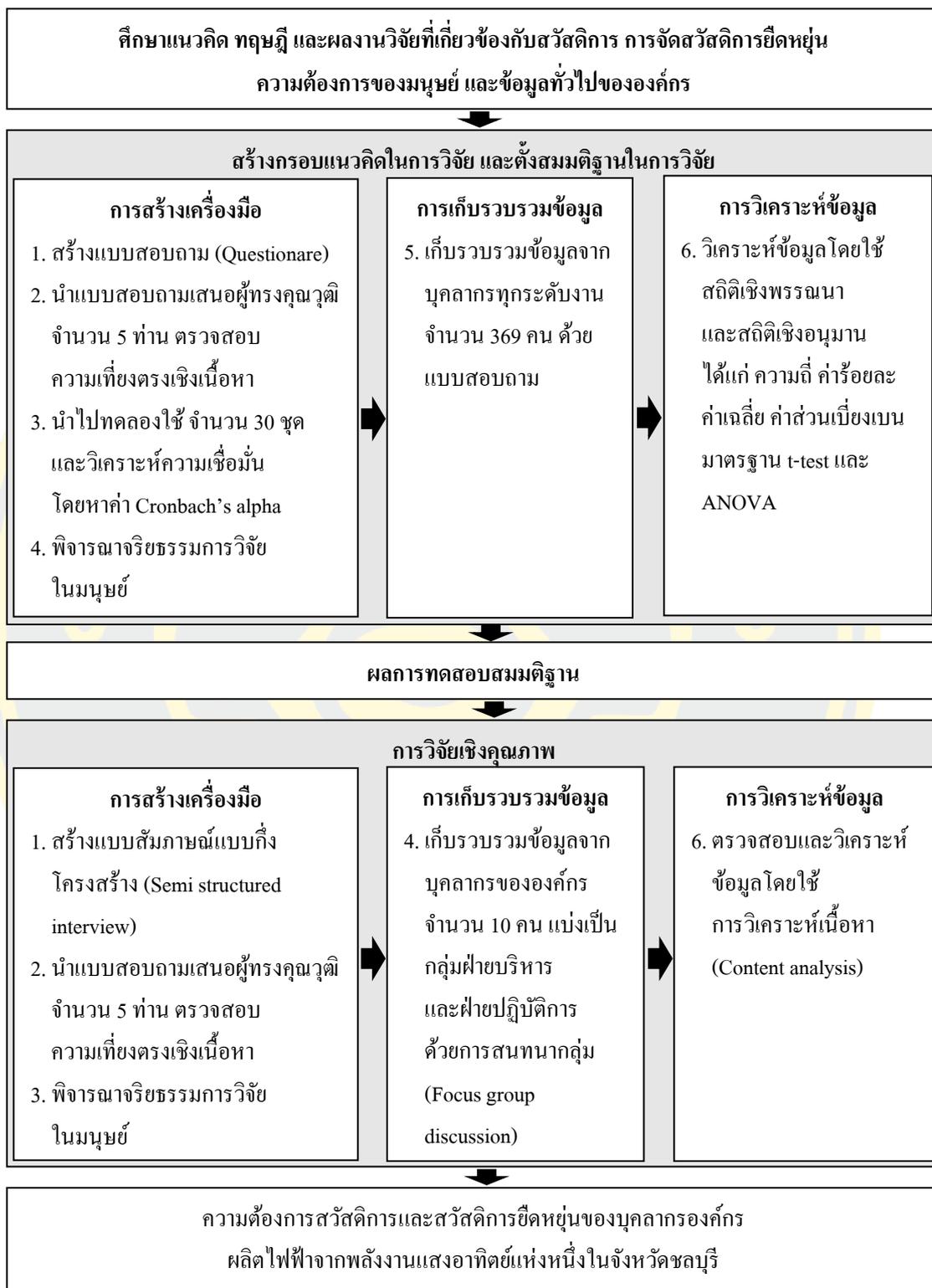
ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 3 จริยธรรมการวิจัย



ภาพที่ 2 กระบวนการดำเนินการวิจัย

กระบวนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการ และนำเสนอแนวทางพัฒนาสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี โดยการเชื่อมโยงผลจากทั้ง 2 วิธีวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณให้ข้อมูลเชิงกว้างเกี่ยวกับระดับความต้องการด้านสวัสดิการ และสวัสดิการยืดหยุ่นในมิติต่าง ๆ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ วันหยุดและเวลาทำงาน การศึกษา และนันทนาการ โดยวิเคราะห์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และเงินเดือนเรชั่น ซึ่งช่วยให้เห็นภาพรวมของลักษณะความต้องการสวัสดิการของพนักงานทั้งองค์กร พร้อมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มย่อยอย่างเป็นระบบ

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ ได้นำไปใช้เป็นข้อมูลตั้งต้นในการจัดทำประเด็นสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุ หรือแรงจูงใจเบื้องหลังความต้องการของพนักงานในแต่ละกลุ่ม และรับฟังข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพยังช่วยให้สามารถตีความและเติมเต็มข้อมูลในประเด็นที่แบบสอบถามไม่สามารถสะท้อนรายละเอียดได้ เช่น ความรู้สึก ความพึงพอใจ ความเหมาะสมเชิงวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนข้อจำกัด หรือเงื่อนไขเชิงปฏิบัติในการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น การวิจัยทั้ง 2 แนวทาง เป็นการเชื่อมโยงผลวิจัยทั้ง 2 แนวทาง ทำให้สามารถออกแบบเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น ที่มีฐานมาจากข้อมูลเชิงสถิติที่เป็นระบบ และเสริมด้วยข้อมูลเชิงลึกจากประสบการณ์และความคาดหวังของพนักงาน โดยการออกแบบการเสนอแนวทางในการจัดสวัสดิการจะตอบโจทย์ 2 ด้าน ได้แก่

1. ตรงตามความต้องการที่หลากหลาย ของพนักงานตามเงินเดือนเรชั่น และบทบาทหน้าที่ในองค์กร สอดคล้องกับบริบทจริงขององค์กร ทั้งในด้านทรัพยากร นโยบาย และวัฒนธรรม
2. ผลการวิจัยสามารถนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง และสามารถสร้างคุณค่าให้แก่ทั้งพนักงานและองค์กรในระยะยาว

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการ และเปรียบเทียบความต้องการดังกล่าวตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานทุกระดับงานของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงาน แสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 4,761 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานทุกระดับงานของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงาน แสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 369 คน ซึ่งคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามระดับงานและเงินเดือน และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมดขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงาน แสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 4,761 คน จึงได้นำข้อมูลดังกล่าว มาคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ .05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อน .05

$$\begin{aligned} n &= \frac{4,761}{1 + [4,761(0.05)^2]} \\ &= 369 \end{aligned}$$

ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 369 คน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานทุกระดับขององค์การผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 369 คน

2. ในการดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มที่แบ่งประชากรออกเป็นชั้น หรือกลุ่มย่อยตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ระดับงาน เจเนอเรชั่น อายุ หรือเพศ แล้วจึงสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มย่อย ตามสัดส่วนที่เทียบกับขนาดของประชากรในแต่ละกลุ่มนั้น การใช้วิธีการสุ่มในลักษณะนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของประชากรทั้งหมด โดยเฉพาะในกรณีที่ประชากรมีความหลากหลาย เช่น องค์กรที่มีพนักงานหลายระดับงาน หรือหลายช่วงอายุ วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิช่วยให้ข้อมูลที่ได้นี้มีความแม่นยำมากขึ้น ลดโอกาสเกิดความเอนเอียง ในการวิเคราะห์ และทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปอ้างอิง และประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยอิงจากการทบทวนเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความต้องการสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น

ส่วนที่ 4 แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่ต้องการ

สำหรับการประเมินความต้องการในแต่ละประเด็น ผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกจากระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ ระดับความต้องการน้อยที่สุด ระดับความต้องการน้อย ระดับความต้องการปานกลาง ระดับความต้องการมาก และระดับความต้องการมากที่สุด มีรายละเอียดระดับคะแนนดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับคะแนน

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
ระดับความต้องการน้อยที่สุด	1
ระดับความต้องการน้อย	2
ระดับความต้องการปานกลาง	3
ระดับความต้องการมาก	4
ระดับความต้องการมากที่สุด	5

ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ผู้วิจัยจึงได้นำเอาค่าคะแนนที่ได้แบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ และกำหนดการให้ความหมายของแต่ละช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายความว่า ระดับความต้องการน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายความว่า ระดับความต้องการน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายความว่า ระดับความต้องการปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายความว่า ระดับความต้องการมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายความว่า ระดับความต้องการมากที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสร็จสมบูรณ์ เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการหาดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) ตามเกณฑ์ โดยนำ

แบบสอบถามให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ที่ให้คะแนนแต่ละข้อของแบบสอบถามดังนี้

ให้คะแนน +1 หากข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หากไม่แน่ใจ

ให้คะแนน -1 หากข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

สูตรที่ใช้ในการคำนวณหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่

R หมายถึง คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การพิจารณาค่าดัชนี IOC ถือว่ามีความเหมาะสม หากมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่าเกณฑ์จะถูกพิจารณาปรับปรุง แก้ไข หรือตัดออกจากแบบสอบถาม โดยในงานวิจัยครั้งนี้ ผลการประเมิน IOC มีค่าระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งแสดงว่า แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ (เมธีรัตน์ มั่นวงศ์, 2561)

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างทดลอง จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมาย โดยทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งมีรูปแบบดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2} \right)$$

โดยที่

α คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา

K คือ จำนวนคำถาม

$\sum s_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

เกณฑ์การแปลผลค่าความเชื่อมั่นมีดังนี้ (บุญรักษ์ เทียงตรง, 2564)

- | | |
|---------------------------------------|--|
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.90 | หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นดีมาก |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.80-0.89 | หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นดี |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.70-0.79 | หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นพอใช้ |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.60-0.69 | หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นค่อนข้างพอใจ |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.50-0.59 | หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นต่ำ |
| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาต่ำกว่า 0.50 | หมายถึง ไม่สามารถยอมรับได้ |

ผลการทดสอบผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (IOC = 0.80-1.00) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ Cronbach's alpha ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96 (ระดับดีมาก) แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้อย่างมั่นใจ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อจัดทำหนังสือหรือจดหมายอย่างเป็นทางการ ขอความร่วมมือจากผู้บริหารขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ในการอนุญาตให้นักศึกษาที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม และเกณฑ์ในการประเมินแต่ละข้อคำถาม เพื่อให้ผู้ตอบเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นระยะเวลา 1 วัน จากนั้น จึงดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

3. แบบสอบถามที่ได้รับคืน จะถูกตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินนอกระชั้น โดยใช้ค่าสถิติ

เชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการ และสถิติการยืดหยุ่น ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD)

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้เพื่อทดสอบความแตกต่างของความต้องการสวัสดิการตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าที (Independent samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแนวทางการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ตามแนวทางของ ชื่นสมล บุนนาค (2553) แบ่งกระบวนการออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยบุคลากรขององค์กร จำนวน 10 คน แบ่งเป็นกลุ่มฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติการ พนักงานในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เพื่อให้ครอบคลุมหลากหลายระดับงาน ได้แก่

พนักงานระดับเกรด H จำนวน 3 คน

พนักงานระดับเกรด G จำนวน 3 คน

พนักงานระดับเกรด F จำนวน 2 คน

พนักงานระดับเกรด E จำนวน 2 คน

การคัดเลือกนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นจากกลุ่มพนักงานในระดับต่าง ๆ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้วิจัยได้ออกแบบประเด็นคำถามจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการซักถามอย่างมีโครงสร้าง โดยมีการกำหนดประเด็นหลัก วัตถุประสงค์การสนทนา กลุ่มเป้าหมาย และคำถามเชิงลึก เพื่อส่งเสริมให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถสะท้อนความคิดเห็นที่แท้จริงเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในมิติต่าง ๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการสนทนากลุ่มตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

3.2 บันทึกข้อมูลด้วยวิธีจดบันทึก การบันทึกเสียง และการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมสนทนา

3.3 จัดทำสรุปผลการสนทนาในแต่ละกลุ่ม โดยให้ความสำคัญกับประเด็นที่เกิดขึ้นซ้ำ แนวคิดที่สอดคล้อง หรือความเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 จัดระเบียบข้อมูลจากการถอดเทปบันทึกเสียง และสรุปใจความสำคัญของบทสนทนา

4.2 พัฒนาข้อมูลที่ได้ไปสู่มนต์สน์ (Concept) โดยการนำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนา และเชื่อมโยงเนื้อหากับกรอบแนวคิด

4.3 จัดกลุ่มมนต์สน์เข้าสู่หมวดหมู่ (Categories) เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ และสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้

4.4 จัดทำข้อเสนอเชิงทฤษฎี (Theoretical proposal) จากผลการวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นขององค์กร

ส่วนที่ 3 จริยธรรมการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรมทางการวิจัยอย่างเคร่งครัด ทั้งในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อปกป้องสิทธิ ความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล รวมถึงการสร้างความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือของงานวิจัย โดยมีรายละเอียดแยกตามประเภทของการวิจัย ดังนี้

จริยธรรมในการวิจัยเชิงปริมาณ

1. การขอรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอเค้าโครงงานวิจัย เรื่อง “ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี” ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอรับรองความเหมาะสมทางจริยธรรม ก่อนการดำเนินการเก็บข้อมูล

2. การขออนุญาตจากองค์กร ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตอย่างเป็นทางการจากผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมตอบแบบสอบถามได้โดยสมัครใจ พร้อมทั้งยืนยันว่า ข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บรักษาอย่างเป็นความลับ

3. การให้ข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยระบุชัดเจนว่า จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลทั้งหมดจะใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

4. ความสมัครใจในการให้ข้อมูล ผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิในการตัดสินใจว่า จะเข้าร่วมหรือไม่ โดยไม่มีการบังคับ หรือให้ผลตอบแทนใด ๆ เพื่อป้องกันแรงจูงใจที่ไม่เหมาะสม

5. การรักษาความลับและการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกจัดเก็บอย่างรัดกุม ทั้งในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์และเอกสาร โดยใช้มาตรการรักษาความปลอดภัย เช่น รหัสผ่าน ไฟล์เข้ารหัส และตู้เก็บที่ล็อก

จริยธรรมในการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. การขอรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอเค้าโครงงานวิจัย เรื่อง “ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากผู้อำนวยการฝ่ายสนับสนุนขององค์กร โดยมีการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และรับรองว่า จะส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ให้ทางองค์กรตรวจสอบก่อนเผยแพร่

2. การให้ข้อมูลแก่ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นในการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่มให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจ พร้อมทั้งยืนยันว่า ข้อมูลที่ได้จากการสนทนา เช่น เสียง บันทึก หรือความคิดเห็น จะไม่เปิดเผยในลักษณะที่ระบุถึงตัวบุคคล

3. การเก็บรักษาข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจะถูกจัดเก็บอย่างปลอดภัยในรูปแบบไฟล์เสียง บันทึกข้อความ และเอกสารสรุปการสนทนา โดยไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลต่อบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง

4. การควบคุมการเข้าถึงข้อมูล ข้อมูลทั้งหมดจะอยู่ภายใต้การดูแลของผู้วิจัยเท่านั้น และจะมีการกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บ และทำลายข้อมูลภายหลังจากสิ้นสุดกระบวนการวิจัย

5. การตรวจสอบข้อมูล โดยอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดกระบวนการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินงานภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มั่นใจว่า ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเคารพต่อจริยธรรมของผู้ให้ข้อมูลทุกคน

สรุปท้ายบท

สืบเนื่องจากบทก่อนหน้า ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของสวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงาน บทนี้จะอธิบายถึงระเบียบวิธีวิจัย โดยเน้นการใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน (Mixed methods research) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ เริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่น โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงาน จำนวน 369 คน ซึ่งได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามระดับงานและเงินเดือน เรขาคณิต เครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพต่อเนื่องจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงลึกผ่านกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ซึ่งคัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ครอบคลุมหลากหลายระดับงาน ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มถูกรวบรวมผ่านการจดบันทึก การบันทึกเสียง และการสังเกตพฤติกรรม จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลไปสู่การจัดกลุ่มแนวคิด (Concepts) และจัดเป็นหมวดหมู่ (Categories) ที่สามารถสะท้อนความต้องการเชิงลึกของบุคลากร และตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างครบถ้วน

งานวิจัยนี้ ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยผู้วิจัยเน้นความปลอดภัยของข้อมูลและการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ตั้งแต่การเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และจัดเก็บข้อมูลจนเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed methods research) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีรายละเอียดของผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานทุกระดับงานขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 369 คน

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) แจกแจงความถี่ของข้อมูลด้วยค่าสถิติที่นำมาใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเอาค่าทางสถิตินี้ มาใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน สำหรับการวิเคราะห์ความต้องการแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีนั้น จะใช้ค่าสถิติที่เป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยใช้ t-test และ ANOVA ประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย สรุปผลงานวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 2 ระดับความต้องการสวัสดิการ ของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ทั้งนี้ เพื่อความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ผู้วิจัยได้อธิบายสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลของ

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย โดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจง F-distribution
SS	แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินนอกระชั้น รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาชีพ		
1. ชาย	203	55.01
2. หญิง	166	44.99
รวม	369	100.00
สถานภาพ		
1. โสด	266	72.09
2. สมรส	94	25.47
3. หย่า/ หม้าย	6	1.63
4. แยกกันอยู่	3	0.81
รวม	369	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	209	56.64
2. ปริญญาตรี	125	33.88
3. ปริญญาโท	30	8.13
4. ปริญญาเอก	5	1.36
รวม	369	100.00
อายุงาน		
1. อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	29	7.86
2. อายุงาน 1 ปี-3 ปี	260	70.46
3. อายุงานมากกว่า 3 ปี-5 ปี	61	16.53
4. อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	19	5.15
รวม	369	100.00
ระดับงาน		
1. เกรด H	178	48.24
2. เกรด G	93	25.20
3. เกรด F	76	20.60
4. เกรด E	22	5.96
รวม	369	100.00
เจนเนอเรชั่น		
1. Gen X (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2522)	92	25.00
2. Gen Y (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523-2540)	170	46.00
4. Gen Z (เกิดหลังปี พ.ศ. 2541)	107	29.00
รวม	369	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 369 คน เป็นเพศชาย จำนวน 203 คน (ร้อยละ 55.01) และเพศหญิง จำนวน 166 คน (ร้อยละ 44.99) มีสถานภาพโสด จำนวน 266 คน (ร้อยละ 72.09) สถานภาพสมรส จำนวน 94 คน (ร้อยละ 25.47) สถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.63) และสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 0.81) สำหรับระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 209 คน (ร้อยละ 56.64) ระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน (ร้อยละ 33.88) ระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน (ร้อยละ 8.13) และระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.36)

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 7.86) อายุงาน 1 ปี-3 ปี จำนวน 260 คน (ร้อยละ 70.46) อายุงานมากกว่า 3 ปี-5 ปี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 16.53) และอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน (ร้อยละ 5.15) โดยมีระดับงานเกรด H จำนวน 178 คน (ร้อยละ 48.24) เกรด G จำนวน 93 คน (ร้อยละ 25.20) เกรด F จำนวน 76 คน (ร้อยละ 20.60) และเกรด E จำนวน 22 คน (ร้อยละ 5.96) สำหรับเจนเนอเรชันของบุคลากร พบว่า เป็น Gen X (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2522) จำนวน 92 คน (ร้อยละ 25.00) Gen Y (เกิดช่วง ปี พ.ศ. 2523-2540) จำนวน 170 คน (ร้อยละ 46.00) และ Gen Z (เกิดหลังปี พ.ศ. 2541) จำนวน 107 คน (ร้อยละ 29.00)

ส่วนที่ 2 ระดับความต้องการสวัสดิการ ของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดดังตารางที่ 5 ถึงตารางที่ 10

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

ประเภทของสวัสดิการ	(n = 369)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.88	0.28	มากที่สุด	4
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	4.87	0.31	มากที่สุด	5
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง	4.88	0.25	มากที่สุด	3
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	4.90	0.26	มากที่สุด	1
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.89	0.25	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.88	0.27	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, $SD = 0.27$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) สวัสดิการด้านสุขภาพ 2) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 3) สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง 4) สวัสดิการด้านการศึกษา และ 5) สวัสดิการด้านนันทนาการ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีของสวัสดิการด้านการศึกษา

สวัสดิการด้านการศึกษา	(n = 369)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ทุนการศึกษานูตริ	4.86	0.39	มากที่สุด	4
2. เงินช่วยเหลือซื้ออุปกรณ์การศึกษา	4.88	0.37	มากที่สุด	3
3. ทุนการศึกษาพนักงาน (มีสัญญากลับมาทำงานต่อ)	4.89	0.31	มากที่สุด	1

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สวัสดิการด้านการศึกษา	(n = 369)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
4. หลักสูตรเรียนภาษาต่างประเทศในบริษัท	4.89	0.38	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.88	0.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, $SD = 0.28$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) ทุนการศึกษา พนักงาน (มีสัญญากลับมาทำงานต่อ) 2) หลักสูตรเรียนภาษาต่างประเทศในบริษัท และ 3) เงินช่วยเหลือซื้ออุปกรณ์การศึกษา ($\bar{X} = 4.89$, $\bar{X} = 4.89$, และ $\bar{X} = 4.88$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการของบุคลากรของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ด้านนันทนาการ

สวัสดิการด้านนันทนาการ	(n = 369)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่องเที่ยวประจำปี	4.88	0.33	มากที่สุด	1
2. สมาชิกสปอร์ตคลับ	4.88	0.38	มากที่สุด	2
3. จัดให้มีห้องสมุด หรือสมาชิกร้านหนังสือ	4.86	0.41	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.87	0.31	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านนันทนาการ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, $SD = 0.31$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) ท่องเที่ยวประจำปี 2) สมาชิกสปอร์ตคลับ และ 3) จัดให้มีห้องสมุด หรือสมาชิกร้านหนังสือ ($\bar{X} = 4.88$, $\bar{X} = 4.88$, และ $\bar{X} = 4.86$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการ
ของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
ของสวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง

สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง	(n = 369)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. วันลาอุปสมบท/ ประกอบพิธีฮัจญ์	4.88	0.35	มากที่สุด	4
2. วันลาแต่งงาน	4.92	0.28	มากที่สุด	1
3. วันลาเพื่อทำกิจกรรมบุตร	4.87	0.39	มากที่สุด	5
4. วันลาจัดพิธีฌาปนกิจศพครอบครัว	4.89	0.31	มากที่สุด	3
5. วันลาดูแลภรรยาคลอดบุตรสำหรับผู้ชาย	4.90	0.30	มากที่สุด	2
6. วันลาเพื่อถือศีลปฏิบัติธรรม	4.86	0.41	มากที่สุด	7
7. ลากิจเพื่อทำธุระส่วนตัว 10 วัน	4.87	0.40	มากที่สุด	6
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.88	0.25	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, $SD = 0.25$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) วันลาแต่งงาน 2) วันลาดูแลภรรยาคลอดบุตรสำหรับผู้ชาย และ 3) วันลาจัดพิธีฌาปนกิจศพครอบครัว ($\bar{X} = 4.92$, $\bar{X} = 4.90$, และ $\bar{X} = 4.89$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการ
ของบุคลากร องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
ของสวัสดิการด้านสุขภาพ

สวัสดิการด้านสุขภาพ	(n = 369)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ทันตกรรม	4.90	0.31	มากที่สุด	3
2. ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว	4.90	0.30	มากที่สุด	2
3. ประกันสุขภาพ/ ชีวิตสำหรับครอบครัว	4.91	0.29	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.90	0.26	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, $SD = 0.26$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ

- 1) ประกันสุขภาพ/ชีวิตสำหรับครอบครัว
- 2) ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว และ
- 3) ทันตกรรม ($\bar{X} = 4.91$, $\bar{X} = 4.90$, และ $\bar{X} = 4.90$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการของบุคลากร องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

เกี่ยวกับ ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	(n = 369)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.93	0.26	มากที่สุด	1
2. เงินกู้ยืมประเภทไม่มีดอกเบี้ย	4.89	0.32	มากที่สุด	3
3. สิทธิในการทำสินเชื่อกู้ที่อาศัย	4.90	0.30	มากที่สุด	2
4. เงินเบิกฉุกเฉิน	4.87	0.40	มากที่สุด	6
5. รถรับ-ส่ง สำหรับพนักงาน	4.89	0.41	มากที่สุด	5
6. ค่าน้ำมันในการเดินทางมาทำงานของพนักงาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.89	0.25	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, $SD = 0.25$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ

- 1) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 2) สิทธิในการทำสินเชื่อกู้ที่อาศัย และ
- 3) เงินกู้ยืมประเภทไม่มีดอกเบี้ย ($\bar{X} = 4.39$, $\bar{X} = 4.90$, และ $\bar{X} = 4.89$ ตามลำดับ)

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรขององค์กรผลิตไฟฟ้า
จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรขององค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียด ดังตารางที่ 11 ถึงตารางที่ 26

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการสวัสดิการของบุคลากร
องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

สวัสดิการของพนักงาน	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.88	0.29	มากที่สุด	4.88	0.27	มากที่สุด
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	4.89	0.31	มากที่สุด	4.86	0.30	มากที่สุด
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภท ได้รับค่าจ้าง	4.90	0.24	มากที่สุด	4.86	0.27	มากที่สุด
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	4.92	0.22	มากที่สุด	4.88	0.29	มากที่สุด
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.90	0.25	มากที่สุด	4.88	0.25	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.90	0.26	มากที่สุด	4.87	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงาน
แสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชายมีความต้องการ
สวัสดิการยี่ดหุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านวันหยุด
ประเภทได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.92$, $\bar{X} = 4.90$ และ $\bar{X} = 4.90$ ตามลำดับ)
พนักงานเพศหญิงมีความต้องการสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการ
ด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 4.88$, $\bar{X} = 4.88$ และ
 $\bar{X} = 4.88$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

สวัสดิการของพนักงาน	เพศ				t	p
	ชาย (n = 203)		หญิง (n = 166)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.88	0.29	4.88	0.27	0.21	0.91
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	4.89	0.31	4.86	0.30	0.80	0.19
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง	4.90	0.24	4.86	0.27	1.53	0.00*
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	4.92	0.22	4.88	0.29	1.59	0.01*
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.90	0.25	4.88	0.25	0.77	0.22
รวม	4.90	0.26	4.87	0.28	0.98	0.44

*p < .05

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการด้านสุขภาพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความถี่ความต้องการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่ง
ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

	สถานภาพ														
	โสด				สมรส				หย่า/ หม้าย				แยกกันอยู่		
	\bar{X}	SD	ระดับ												
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.85	0.32	มากที่สุด	4.98	0.09	มากที่สุด	4.83	0.41	มากที่สุด	4.92	0.14	มากที่สุด	4.86	0.14	มากที่สุด
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	4.83	0.34	มากที่สุด	4.98	0.09	มากที่สุด	4.83	0.41	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.14	มากที่สุด
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง	4.85	0.28	มากที่สุด	4.97	0.09	มากที่สุด	4.83	0.41	มากที่สุด	4.78	0.38	มากที่สุด	4.89	0.10	มากที่สุด
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	4.88	0.28	มากที่สุด	4.97	0.14	มากที่สุด	4.83	0.41	มากที่สุด	4.89	0.10	มากที่สุด	4.89	0.10	มากที่สุด
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.87	0.28	มากที่สุด	4.97	0.13	มากที่สุด	4.83	0.41	มากที่สุด	4.89	0.10	มากที่สุด	4.89	0.10	มากที่สุด
รวม	4.86	0.30	มากที่สุด	4.97	0.11	มากที่สุด	4.83	0.41	มากที่สุด	4.89	0.15	มากที่สุด	4.89	0.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานสถานภาพโสด มีความต้องการสวัสดิการยี่ด้อย่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.88$, $\bar{X} = 4.84$ และ $\bar{X} = 4.85$ ตามลำดับ)

พนักงานสถานภาพสมรส มีความต้องการสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.98$, $\bar{X} = 4.98$ และ $\bar{X} = 4.97$ ตามลำดับ)

พนักงานสถานภาพหย่า/ หม้าย มีความต้องการสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) ทุกด้าน เนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้ มีสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยมาก ทำให้ค่าที่คำนวณออกมาเกิดการกระจุกตัว หรือไม่มีความแปรผัน

พนักงานสถานภาพแยกกันอยู่ มีความต้องการสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 5.00$, $\bar{X} = 4.92$ และ $\bar{X} = 4.89$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า

จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		n = 369				
		df	SS	MS	F	p
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.34	0.45	5.83	0.01*
	ภายในกลุ่ม	365	28.03	0.08		
	รวม	368	29.38			
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.57	0.52	5.80	0.01*
	ภายในกลุ่ม	365	32.97	0.09		
	รวม	368	34.54			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		n = 369				
		df	SS	MS	F	p
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภท ได้รับค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	1.03	0.34	5.48	0.01*
	ภายในกลุ่ม	365	22.89	0.06		
	รวม	368	23.92			
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.60	0.20	3.12	0.26
	ภายในกลุ่ม	365	23.49	0.06		
	รวม	368	24.09			
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.74	0.25	3.90	0.09
	ภายในกลุ่ม	365	23.02	0.06		
	รวม	368	23.76			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	3	0.64	0.21	0.68	0.57
	ภายในกลุ่ม	365	114.40	0.31		
	รวม	368	115.04			

*p < .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffé สำหรับ สวัสดิการรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับงาน และ เจนเนอเรชั่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกคู่เปรียบเทียบ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งใน
ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

	ระดับการศึกษา											
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี								
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ						
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.82	0.32	มากที่สุด	4.97	0.20	มากที่สุด	4.95	0.19	มากที่สุด	4.95	0.11	มากที่สุด
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	4.80	0.37	มากที่สุด	4.98	0.11	มากที่สุด	4.96	0.19	มากที่สุด	4.93	0.15	มากที่สุด
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง	4.82	0.30	มากที่สุด	4.97	0.12	มากที่สุด	4.95	0.19	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	4.85	0.31	มากที่สุด	4.98	0.09	มากที่สุด	4.94	0.22	มากที่สุด	5.00	0.07	มากที่สุด
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.84	0.30	มากที่สุด	4.97	0.16	มากที่สุด	4.96	0.18	มากที่สุด	4.97	0.06	มากที่สุด
รวม	4.83	0.32	มากที่สุด	4.97	0.14	มากที่สุด	4.95	0.19	มากที่สุด	4.97	0.08	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.85$, $\bar{X} = 4.84$ และ $\bar{X} = 4.82$ ตามลำดับ)

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านนันทนาการ ($\bar{X} = 4.98$, $\bar{X} = 4.98$ และ $\bar{X} = 4.97$ ตามลำดับ)

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษาและด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.96$, $\bar{X} = 4.96$ และ $\bar{X} = 4.95$ ตามลำดับ)

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 5.00$, $\bar{X} = 5.00$ และ $\bar{X} = 4.97$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า

จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		n = 369				
		df	SS	MS	F	p
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.94	0.65	8.59	0.00*
	ภายในกลุ่ม	365	27.44	0.08		
	รวม	368	29.38			

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		n = 369				
		df	SS	MS	F	p
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.81	0.94	10.78	0.00*
	ภายในกลุ่ม	365	31.73	0.09		
	รวม	368	34.54			
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภท ได้รับค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	1.88	0.63	10.38	0.00*
	ภายในกลุ่ม	365	22.04	0.06		
	รวม	368	23.92			
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.56	0.52	8.43	0.00*
	ภายในกลุ่ม	365	22.53	0.06		
	รวม	368	24.09			
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.46	0.49	7.94	0.00*
	ภายในกลุ่ม	365	22.30	0.06		
	รวม	368	23.76			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	3	7.12	2.37	8.02	0.00*
	ภายในกลุ่ม	365	107.92	0.30		
	รวม	368	115.04			

*p < .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการยึดหยุ่นของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะในรายด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับ สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในภาพรวม ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบรายคู่เพิ่มเติมด้วยวิธี Scheffé สำหรับระดับความต้องการสวัสดิการโดยรวม เพื่อพิจารณาว่า คู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		4.83	4.97	4.95	4.97
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.83	-	0.21	0.09	0.40
ปริญญาตรี	4.97		-	0.47	0.98
ปริญญาโท	4.95			-	0.02*
ปริญญาเอก	4.97				-

*p < .05

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความถี่ของการสำรวจบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่ง
ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน โดยรวมและรายด้าน

	อายุงาน											
	ต่ำกว่า 1 ปี			1 ปี-3 ปี			มากกว่า 3 ปี-5 ปี			ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.91	0.19	มากที่สุด	4.86	0.30	มาก	4.96	0.26	มากที่สุด	4.89	0.25	มากที่สุด
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	4.86	0.29	มากที่สุด	4.85	0.34	มากที่สุด	4.99	0.06	มากที่สุด	4.86	0.30	มากที่สุด
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง	4.93	0.17	มากที่สุด	4.86	0.28	มากที่สุด	4.97	0.12	มากที่สุด	4.86	0.28	มากที่สุด
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	4.95	0.12	มากที่สุด	4.87	0.29	มากที่สุด	4.99	0.06	มาก	4.91	0.27	มากที่สุด
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.92	0.19	มากที่สุด	4.87	0.27	มากที่สุด	4.96	0.20	มากที่สุด	4.91	0.24	มากที่สุด
รวม	4.91	0.19	มากที่สุด	4.86	0.30	มากที่สุด	4.97	0.14	มากที่สุด	4.89	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.95$, $\bar{X} = 4.93$ และ $\bar{X} = 4.92$ ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงาน 1 ปี-3 ปี มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.87$, $\bar{X} = 4.87$ และ $\bar{X} = 4.86$ ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี-5 ปี มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.99$, $\bar{X} = 4.99$ และ $\bar{X} = 4.97$ ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.91$, $\bar{X} = 4.91$ และ $\bar{X} = 4.89$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า

จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน โดยรวม และรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		n = 369				
		df	SS	MS	F	p
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.56	0.19	2.37	0.70
	ภายในกลุ่ม	365	28.81	0.08		
	รวม	368	29.38			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		n = 369				
		df	SS	MS	F	p
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.98	0.33	3.56	0.01*
	ภายในกลุ่ม	365	33.56	0.09		
	รวม	368	34.54			
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภท ได้รับค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.71	0.24	3.74	0.01*
	ภายในกลุ่ม	365	23.21	0.06		
	รวม	368	23.92			
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.38	0.25	3.86	0.01*
	ภายในกลุ่ม	365	23.38	0.06		
	รวม	368	23.76			
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.38	0.13	2.00	0.11
	ภายในกลุ่ม	365	23.38	0.06		
	รวม	368	23.76			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	3	5.41	1.80	6.01	0.00*
	ภายในกลุ่ม	365	109.63	0.30		
	รวม	368	115.04			

*p < .05

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน โดยรวม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการด้านสุขภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' สำหรับความต้องการโดยรวม ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
		4.91	4.86	4.97	4.89
ต่ำกว่า 1 ปี	4.91	-	0.21	0.09	0.40
1 ปี-3 ปี	4.86		-	0.47	0.98
มากกว่า 3-5 ปี	4.97			-	0.02*
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.89				-

*p < .05

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี Scheffe' พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี และมีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความถี่ของการสวัสดีการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งใน
ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับงาน โดยรวมและรายด้าน

	ระดับงาน											
	เกรด H			เกรด G			เกรด F			เกรด E		
	\bar{X}	SD	ระดับ									
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.87	0.30	มากที่สุด	4.84	0.28	มากที่สุด	4.95	0.26	มากที่สุด	4.93	0.11	มากที่สุด
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	4.86	0.31	มากที่สุด	4.83	0.31	มากที่สุด	4.97	0.15	มากที่สุด	4.86	0.11	มากที่สุด
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง	4.88	0.26	มากที่สุด	4.81	0.29	มากที่สุด	4.97	0.15	มากที่สุด	4.93	0.10	มากที่สุด
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	4.89	0.28	มากที่สุด	4.84	0.30	มากที่สุด	4.98	0.12	มากที่สุด	4.97	0.22	มากที่สุด
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.89	0.26	มากที่สุด	4.84	0.28	มากที่สุด	4.96	0.19	มากที่สุด	4.92	0.07	มากที่สุด
รวม	4.88	0.28	มากที่สุด	4.83	0.29	มากที่สุด	4.97	0.17	มากที่สุด	4.92	0.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับงาน พบว่า พนักงานเกรด H มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ และด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.98$, $\bar{X} = 4.89$ และ $\bar{X} = 4.88$ ตามลำดับ)

พนักงานเกรด G มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 4.84$, $\bar{X} = 4.84$ และ $\bar{X} = 4.84$ ตามลำดับ)

พนักงานเกรด F มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.98$, $\bar{X} = 4.97$ และ $\bar{X} = 4.97$ ตามลำดับ)

พนักงานเกรด E มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.97$, $\bar{X} = 4.93$ และ $\bar{X} = 4.93$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า

จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับงาน โดยรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		n = 369				
		df	SS	MS	F	p
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.60	0.20	2.52	0.06
	ภายในกลุ่ม	365	28.78	0.08		
	รวม	368	29.38			

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		n = 369				
		df	SS	MS	F	p
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.92	0.31	3.33	0.02*
	ภายในกลุ่ม	365	33.62	0.09		
	รวม	368	34.54			
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภท ได้รับค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	1.01	0.34	5.39	0.00*
	ภายในกลุ่ม	365	22.91	0.06		
	รวม	368	23.92			
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.99	0.33	5.19	0.00*
	ภายในกลุ่ม	365	23.10	0.06		
	รวม	368	24.09			
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.60	0.20	3.13	0.03*
	ภายในกลุ่ม	365	23.16	0.06		
	รวม	368	23.76			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	3	16.75	5.58	20.73	0.00*
	ภายในกลุ่ม	365	98.29	0.27		
	รวม	368	115.04			

*p < .05

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง สวัสดิการด้านสุขภาพและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัย จึงทำการทดสอบรายคู่ต่อด้วยวิธี Scheffe' สำหรับความต้องการ โดยรวม ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามระดับงาน

ระดับงาน	\bar{X}	เกรด H	เกรด G	เกรด F	เกรด E
		4.88	4.83	4.97	4.92
เกรด H	4.88	-	0.06	0.02*	0.00*
เกรด G	4.83		-	0.00*	0.03*
เกรด F	4.97			-	0.00*
เกรด E	4.92				-

*p < .05

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี Scheffe' พบว่า บุคลากรที่อยู่ในระดับงานเกรด E มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่อยู่ในระดับงานเกรด H และระดับงานเกรด G และระดับงานเกรด F อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะเดียวกัน บุคลากรที่อยู่ในระดับงานเกรด F ก็มีความต้องการสวัสดิการแตกต่างจากบุคลากรในระดับงานเกรด H และระดับงานเกรด G อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่ง
 ในจำแนกตามเจนเนอเรชั่น โดยรวมและรายด้าน

	เจนเนอเรชั่น								
	Gen X (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2522)		Gen Y (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523-2540)		Gen Z (เกิดหลังปี พ.ศ. 2541)				
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ			
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.87	0.24	มาก	4.82	0.35	มากที่สุด	4.96	0.14	มาก
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	4.86	0.27	มากที่สุด	4.82	0.38	มากที่สุด	4.95	0.18	มากที่สุด
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง	4.87	0.25	มากที่สุด	4.84	0.30	มากที่สุด	4.95	0.16	มากที่สุด
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	4.92	0.21	มาก	4.85	0.32	มาก	4.97	0.14	มาก
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.88	0.22	มากที่สุด	4.85	0.31	มากที่สุด	4.96	0.15	มากที่สุด
รวม	4.88	0.24	มากที่สุด	4.84	0.33	มากที่สุด	4.96	0.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 24 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเจนเนอเรชัน พบว่า พนักงาน Gen X (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2522) มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.92$, $\bar{X} = 4.88$ และ $\bar{X} = 4.87$ ตามลำดับ)

พนักงาน Gen Y (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523-2540) มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.85$, $\bar{X} = 4.85$ และ $\bar{X} = 4.84$ ตามลำดับ)

พนักงาน Gen Z (เกิดหลังปี พ.ศ. 2541) มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.97$, $\bar{X} = 4.96$ และ $\bar{X} = 4.96$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเจนเนอเรชัน โดยรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		n = 369				
		df	SS	MS	F	p
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.46	0.73	9.58	0.00*
	ภายในกลุ่ม	366	27.91	0.08		
	รวม	368	29.38			
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.30	0.65	7.18	0.00*
	ภายในกลุ่ม	366	33.24	0.09		
	รวม	368	34.54			
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.19	0.52	8.24	0.00*
	ภายในกลุ่ม	366	22.90	0.06		
	รวม	368	24.09			

ตารางที่ 25 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		n = 369				
		df	SS	MS	F	p
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.19	0.59	9.49	0.00*
	ภายในกลุ่ม	366	22.90	0.06		
	รวม	368	24.09			
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.49	7.94	0.00*
	ภายในกลุ่ม	366	22.77	0.06		
	รวม	368	23.76			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	38.01	19.01	90.30	0.00*
	ภายในกลุ่ม	366	77.03	0.21		
	รวม	368	115.04			

*p < .05

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเงินเนอเรชั่น พบว่าระดับความต้องการสวัสดิการโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ในแต่ละรายด้าน ซึ่งพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง ด้านสุขภาพ และด้านเศรษฐกิจ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการทดสอบรายคู่เพิ่มเติมด้วยวิธี Scheffé สำหรับระดับความต้องการสวัสดิการโดยรวม โดยผลการทดสอบดังกล่าวแสดงไว้ในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม จำแนกตามเจนเนอเรชั่น

เจนเนอเรชั่น	\bar{X}	Gen X (เกิดช่วง	Gen Y (เกิดช่วง	Gen Z (เกิดหลัง
		ปี พ.ศ. 2508-2522)	ปี พ.ศ. 2523-2540)	ปี พ.ศ. 2541)
		4.88	4.84	4.96
Gen X (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2522)	4.88	-	0.42	0.07
Gen Y (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523-2540)	4.84		-	0.01*
Gen Z (เกิดหลังปี พ.ศ. 2541)	4.96			-

*p < .05

จากตารางที่ 26 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามวิธี พบว่า กลุ่มบุคลากรที่อยู่ในเจนเนอเรชั่น Y (พ.ศ. 2523-2540) และกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z (เกิดหลัง พ.ศ. 2541) มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม Gen X กับ Gen Y และระหว่าง Gen X กับ Gen Z ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 27 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบกับสมมติฐานการวิจัย

ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น ของบุคลากร	ผลการทดสอบ	เปรียบเทียบกับ สมมติฐานการวิจัย
1. ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการโดยรวมของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ	ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย
2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการโดยรวมของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ	ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น ของบุคลากร	ผลการทดสอบ	เปรียบเทียบกับ สมมติฐานการวิจัย
3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ โดยรวมของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งใน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย
4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ โดยรวมของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งใน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน	มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย
5. ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ โดยรวมของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัด ชลบุรี จำแนกตามระดับงาน	มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย
6. ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ โดยรวมของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งใน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเงินออเรชั่น	มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 27 พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา อายุงาน ระดับงาน และเงินออเรชั่น ผลการทดสอบข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลและการกำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูล

การสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 6 คน และเพศหญิง จำนวน 4 คน อายุงานส่วนใหญ่มากกว่า 5 ปี และส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูล เพื่อปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล โดยจำแนกรหัสผู้ให้

ข้อมูลตามแผนงาน และระบุรหัสสำหรับแต่ละบุคคลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังตารางที่ 28

1. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ พนักงานองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่ง
ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 10 คน ดังนี้ 1) พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด H จำนวน 3 คน
2) พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด G จำนวน 3 คน 3) พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด F
จำนวน 2 คน และ 4) พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด E จำนวน 2 คน ด้วยการสนทนากลุ่ม
(Focus group discussion)

ตารางที่ 28 การกำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูล

ที่	แผนกของผู้ให้ข้อมูล	รหัส
1	พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด H (ฝ่ายผลิต)	H
2	พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด G (ช่างเทคนิค/ ออฟฟิศ)	G
3	พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด F (หัวหน้างาน/ วิศวกร)	F
4	พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด E (ผู้จัดการ)	E

จากตารางที่ 28 การกำหนดรหัสข้อมูลดังกล่าว ช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูล
เป็นแบบไม่เปิดเผยตัวตนของผู้ให้ข้อมูล และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ โดยมี
รายละเอียดของการกำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูลดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 รหัสผู้ให้ข้อมูล

ที่	ผู้ให้ข้อมูลคนที่/ แผนก	รหัส
1	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด H	H1
2	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด H	H2
3	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด H	H3
4	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด G	G1
5	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด G	G2
6	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด G	G3
7	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด F	F1

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ที่	ผู้ให้ข้อมูลคนที่/ แผนก	รหัส
8	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด F	F2
9	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด E	E1
10	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 พนักงานที่อยู่ในระดับงาน เกรด E	E2

การสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก คือ 1) ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสวัสดิการยืดหยุ่น 2) ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น และ 3) ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสวัสดิการยืดหยุ่น

การการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
1. สวัสดิการด้านการศึกษา	1.1 ทุนการศึกษาและเงินช่วยเหลือสำหรับการศึกษา ทั้งทุนการศึกษาสำหรับบุตรและพนักงาน และ การสนับสนุนค่าอุปกรณ์การเรียน 1.2 หลักสูตรการเรียนภาษาต่างประเทศ โดยจัดการเรียน การสอนภาษาต่างประเทศภายในบริษัทเพื่อเพิ่มทักษะ
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ	2.1 การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและสันทนาการเพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในทีม
3. สวัสดิการด้านวันหยุด ประเภทได้รับค่าจ้าง	3.1 วันลาที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและโอกาสพิเศษส่วนบุคคล เช่น ลาอุปสมบท หรือพิธีฮัจญ์ การลาแต่งงาน เป็นต้น 3.2 วันลาที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและกิจธุระส่วนตัว เช่น จัดงานศพ ดูแลรโรคบิดบุตร หรือสิทธิลากิจส่วนตัว

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
4. สวัสดิการด้านสุขภาพ	4.1 ให้สิทธิคุ้มครองสุขภาพทั้งสำหรับพนักงานและครอบครัว รวมถึงการรักษาทันตกรรมพื้นฐาน
5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	5.1 สิทธิเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อความมั่นคง 5.2 สิทธิเบิกเงินฉุกเฉินและบริการรับส่งเพื่อความสะดวก ในการเดินทาง

จากตารางที่ 30 ในแต่ละประเด็นหลัก ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับ แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

ประเด็นที่ 1 สวัสดิการด้านการศึกษา

หลังการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัย พบว่า สวัสดิการด้านการศึกษา มีความสำคัญ ต่อพนักงานอย่างมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพ และพัฒนาคุณภาพ ชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า การมีสวัสดิการด้านการศึกษาที่ครอบคลุมและหลากหลายช่วยลด ภาระค่าใช้จ่ายในด้านการศึกษาของบุตร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่พนักงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดหลักสูตรการเรียนภาษาต่างประเทศ ที่ช่วยให้ พนักงานมีทักษะที่ทันสมัย สามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วได้ดีขึ้น นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านการศึกษาเหล่านี้ ยังช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นใจ ในความสามารถของตนเอง และมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ให้ข้อมูล หลายคนยังแสดงความพึงพอใจต่อความใส่ใจขององค์กรในการสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน และบุตรหลาน สร้างแรงจูงใจ และทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยมีประเด็น ย่อยที่สนับสนุนแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรด้านการศึกษา 2 ประเด็น คือ

- 1) ทุนการศึกษาและเงินช่วยเหลือสำหรับการศึกษา ทั้งทุนการศึกษาสำหรับบุตรและพนักงาน และการสนับสนุนค่าอุปกรณ์การเรียน
- 2) หลักสูตรการเรียนภาษาต่างประเทศ โดยจัดการเรียนการสอน ภาษาต่างประเทศภายในบริษัทเพื่อเพิ่มทักษะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทุนการศึกษาและเงินช่วยเหลือสำหรับการศึกษา ทั้งทุนการศึกษาสำหรับบุตร และพนักงาน และการสนับสนุนค่าอุปกรณ์การเรียน

ทุนการศึกษาและเงินช่วยเหลือสำหรับการศึกษา เป็นสวัสดิการที่พนักงานมองว่าเป็นการช่วยเหลือที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากสวัสดิการนี้ ไม่เพียงแต่สนับสนุนพนักงานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงการศึกษาของบุตรหลาน ช่วยให้พนักงานและครอบครัวได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเติบโตในสังคม โดยทุนการศึกษานี้ มีบทบาทสำคัญในการแบ่งเบาภาระด้านค่าใช้จ่าย ส่งเสริมการศึกษาให้กับทั้งบุตรหลานและพนักงานเอง ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณค่าในการทำงาน และกระตุ้นให้พนักงานมีความมั่นคงทางการเงิน รวมถึงเพิ่มความรู้สึกผูกพันและพึงพอใจต่อองค์กร จากการการสนทนากลุ่มพนักงานหลายคน พวกเขาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการนี้ในเชิงบวก โดยเฉพาะในแง่ของการช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนอนาคตทางการศึกษาให้กับบุตรหลานและตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังคำการสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...ทุนการศึกษาสำหรับบุตรหลาน ถือเป็นการช่วยเหลืออย่างดี ที่ช่วยแบ่งเบาภาระในครอบครัวได้ ทำให้รู้สึกว่าจะ องค์กรใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานและครอบครัวจริง ๆ...”

(ผู้ให้ข้อมูล H1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การสนับสนุนค่าอุปกรณ์การเรียนสำหรับบุตรหลาน ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาที่สูงขึ้นทุกปี ทำให้รู้สึกว่า องค์กรไม่ได้ใส่ใจแค่พนักงาน แต่รวมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย...”

(ผู้ให้ข้อมูล G2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...ทุนการศึกษาสำหรับพนักงานเองก็เป็นสิ่งที่ดี ทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้โดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายที่สูงในการเรียนเพิ่มเติม...”

(ผู้ให้ข้อมูล F1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...ทุนการศึกษาสำหรับพนักงาน เป็นแรงจูงใจที่ทำให้รู้สึกว่า องค์กรสนับสนุนการพัฒนาและมองเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต...”

(ผู้ให้ข้อมูล E1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การมีทุนการศึกษาสำหรับบุตรหลาน ทำให้สามารถวางแผนการศึกษาของลูกได้ดีขึ้น ลดความกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย และทำให้โฟกัสกับงานได้เต็มที่...”

(ผู้ให้ข้อมูล H3, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

2. หลักสูตรการเรียนภาษาต่างประเทศ โดยจัดการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศภายในบริษัทเพื่อเพิ่มทักษะ

หลักสูตรการเรียนภาษาต่างประเทศ โดยจัดการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศภายในบริษัท เป็นอีกหนึ่งสวัสดิการที่ได้รับความนิยมจากพนักงานอย่างมาก เนื่องจากทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ถือเป็นทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารกับพันธมิตร หรือลูกค้าจากต่างประเทศ การสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนภาษาต่างประเทศ นอกจากจะช่วยเพิ่มทักษะในการสื่อสารแล้ว ยังช่วยให้พนักงานมีโอกาสในการเติบโตในสายงานที่ต้องการทักษะพิเศษนี้ รวมถึงเสริมสร้างความมั่นใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จากการสนทนากลุ่มพนักงานหลายคน พบว่าพวกเขาารู้สึกขอบคุณต่อสวัสดิการนี้ เนื่องจากการเรียนภาษาต่างประเทศภายในบริษัทนั้น สะดวกและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองอย่างมาก ดังคำการสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คนที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ดังนี้

“...การมีคอร์สเรียนภาษาภายในบริษัท ช่วยให้เราพัฒนาทักษะได้อย่างสะดวก ไม่ต้องไปหาที่เรียนข้างนอก ทำให้มีเวลาฝึกฝนทักษะภาษาเพิ่มขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล G1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การที่บริษัทมีหลักสูตรภาษา ทำให้รู้สึกว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนา และเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล F2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การได้เรียนภาษาภายในบริษัท ช่วยให้มีโอกาสเข้าถึงบทเรียนที่มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ทันที...”

(ผู้ให้ข้อมูล H2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...ทักษะภาษาต่างประเทศเป็นสิ่งที่สำคัญในปัจจุบัน การที่องค์กรมีหลักสูตรนี้ ทำให้พนักงานทุกคนมีโอกาสพัฒนาทักษะที่จำเป็นในระดับเดียวกัน...”

(ผู้ให้ข้อมูล E2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...รู้สึกดีใจที่บริษัทให้โอกาสในการเรียนภาษาต่างประเทศภายในองค์กร เพราะทำให้สามารถพัฒนาทักษะได้เต็มที่ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม...”

(ผู้ให้ข้อมูล G3, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

ประเด็นที่ 2 สวัสดิการด้านนันทนาการ

หลังการการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัย พบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการ มีความสำคัญต่อพนักงานเช่นเดียวกับสวัสดิการอื่น ๆ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและเป็นกันเอง ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า การมีกิจกรรมนันทนาการที่หลากหลายและสนุกสนาน เช่น การท่องเที่ยวประจำปี ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสพักผ่อนและผ่อนคลายจากงาน อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดการสานสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานร่วมกันในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมเหล่านี้ ยังช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความใส่ใจขององค์กรที่มีต่อสุขภาพจิตและความสุขของพนักงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรด้านนันทนาการ คือ การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและสันทนาการเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม โดยมีรายละเอียดดังนี้

การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและสันทนาการเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม เป็นสวัสดิการที่ได้รับความนิยมจากพนักงานในองค์กรอย่างมาก เพราะนอกจากจะช่วยให้นักงา
นได้พักผ่อนจากการทำงานแล้ว ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานภายในองค์กร การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีและกิจกรรมสันทนาการ ช่วยเพิ่มความสุขและบรรยากาศที่ดีในทีม ซึ่งส่งผลให้นักงา
นรู้สึกมีส่วนร่วมและผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานทั้งในแผนกเดียวกันและแผนกต่าง ๆ จากการการสนทนากลุ่มพนักงานหลายคน พบว่า พวกเขา รู้สึกชื่นชอบและเห็นคุณค่าของกิจกรรมเหล่านี้อย่างมาก ดังคำการสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ดังนี้

“...การท่องเที่ยวประจำปี ทำให้เรา
ได้มีเวลาพักผ่อนและได้ทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานในมุมมองที่แตกต่างไปจากการทำงานในทุกวัน การได้ร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวทำให้ทีมของเราเป็นหนึ่งเดียวกันมากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล H1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การจัดกิจกรรมสันทนาการ ช่วย
ให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น เราได้ทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ค่อยได้พูดคุยกันในวันทำงาน ซึ่งช่วยเสริมความสัมพันธ์ในทีมได้ดีมาก...”

(ผู้ให้ข้อมูล G2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...กิจกรรมท่องเที่ยวที่จัดขึ้น ทำให้รู้สึกว่ บริษัทใส่ใจในความสุขของพนักงาน ทำให้เรารู้สึกผ่อนคลายและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล F1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การที่บริษัทจัดกิจกรรมสันทนาการ ไม่เพียงแต่เป็น โอกาสในการพักผ่อน แต่ยังช่วยให้พนักงานมีความผูกพันและเชื่อมโยงกัน ได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล E1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การไปท่องเที่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้รู้สึกสนุกสนาน และ ได้รับประสบการณ์ที่ดี นอกจากนี้ ยังช่วยกระตุ้นความร่วมมือระหว่างแผนกต่าง ๆ ที่ไม่เคยมีโอกาทำงานร่วมกันมาก่อน...”

(ผู้ให้ข้อมูล G3, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

ประเด็นที่ 3 สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง

หลังการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัย พบว่า สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง เป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานให้ความสนใจอย่างมาก เนื่องจากสวัสดิการนี้ ช่วยให้พนักงานสามารถจัดการเรื่องส่วนตัวได้อย่างสมดุลและสอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิต โดยไม่กระทบต่อรายได้ ซึ่งการมีสิทธิวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง ทำให้พนักงานสามารถพักผ่อน หรือใช้เวลากับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ สร้างความมั่นคงทางจิตใจ และส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในองค์กรมากยิ่งขึ้นจากการสนทนากลุ่ม พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับสวัสดิการวันหยุดประเภทนี้ เนื่องจากตอบสนองต่อความต้องการและสถานการณ์ในชีวิตของแต่ละคน โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรในด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง 2 ประเด็น คือ 1) วันลาที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและ โอกาสพิเศษส่วนบุคคล เช่น การลาอุปสมบท หรือพิธีฮัจญ์ การลาแต่งงาน และ 2) วันลาที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและกิจธุระส่วนตัว เช่น การจัดงานศพ ดูแลบรรพบุรุษหรือสืบทอดกิจการส่วนตัว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วันลาที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและ โอกาสพิเศษส่วนบุคคล เช่น การลาอุปสมบท หรือพิธีฮัจญ์ การลาแต่งงาน

วันลาที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและ โอกาสพิเศษส่วนบุคคล เป็นสวัสดิการที่ได้รับความนิยมและความสำคัญจากพนักงาน เนื่องจากช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามความเชื่อทางศาสนา และดำเนินกิจกรรมในชีวิตที่สำคัญได้ โดยไม่กระทบต่อรายได้ วันลาในโอกาสพิเศษ เช่น การลาอุปสมบท หรือพิธีฮัจญ์ หรือการลาแต่งงาน เป็นการให้ความสำคัญกับประเพณีและความเชื่อส่วนบุคคล ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกว่า องค์กรให้การสนับสนุนในทุกด้านของชีวิตที่สำคัญ

นอกจากนี้ ยังทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายจากความเครียด และทำให้พวกเขาสามารถกลับมาทำงานได้เต็มที่มากขึ้น จากการสนทนากลุ่มพนักงานหลายคน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับสิทธิการลาในโอกาสสำคัญทางศาสนาและส่วนบุคคล เพราะทำให้พวกเขาสามารถจัดการชีวิตได้อย่างสมดุลและเป็นไปตามความเชื่อของตนเอง ดังคำการสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...การที่บริษัทให้วันลาอุปสมบท ทำให้สามารถปฏิบัติตามความเชื่อได้ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องรายได้ ซึ่งทำให้รู้สึกขอบคุณองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเชื่อของพนักงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล H2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...วันลาแต่งงานเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับเรา เพราะมันเป็นช่วงเวลาที่สำคัญในชีวิต การมีวันลาโดยไม่กระทบกับรายได้ ทำให้สามารถเตรียมตัวและจัดการชีวิตได้ดีขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล G1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การที่บริษัทให้สิทธิลาไปทำพิธีอัญญ์ ทำให้รู้สึกว่าการให้ความสำคัญในศาสนาของพนักงาน ซึ่งช่วยให้เราสามารถปฏิบัติศาสนกิจได้เต็มที่...”

(ผู้ให้ข้อมูล F2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การลาแต่งงานไม่ต้องใช้วันหยุดปกติ ถือเป็นสวัสดิการที่ดีมาก ทำให้เราได้ดูแลครอบครัวในช่วงเวลาสำคัญโดยไม่กระทบกับการทำงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล E2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การได้ลาในโอกาสพิเศษ เช่น การอุปสมบท ทำให้สามารถจัดการเรื่องส่วนตัวได้อย่างสบายใจ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องเงินเดือน...”

(ผู้ให้ข้อมูล G3, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

2. วันลาที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและกิจธุระส่วนตัว เช่น การจัดงานศพ ดูแลภรรยา คลอดบุตร หรือสิทธิลากิจส่วนตัว

วันลาที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและกิจธุระส่วนตัว เป็นสวัสดิการที่พนักงานให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยให้พนักงานสามารถจัดการเรื่องส่วนตัว หรือกิจธุระที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับผลกระทบต่อรายได้ วันลาประเภทนี้ ได้แก่ การลาเพื่อจัดงานศพ ดูแลภรรยาคลอดบุตร หรือสิทธิลากิจส่วนตัว ซึ่งทำให้พนักงานสามารถมีเวลาในการดูแลครอบครัว หรือทำกิจกรรมส่วนตัวสำคัญ ๆ โดยไม่กระทบต่อการทำงานในองค์กร ซึ่งการให้วันลาสำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและกิจธุระส่วนตัว ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาสามารถให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างสมดุล โดยที่องค์กรยังให้การสนับสนุนในช่วงเวลาสำคัญของชีวิต จากการสนทนากลุ่มพนักงานหลายคน พบว่า

พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า การมีสิทธิลาในโอกาสเหล่านี้ ช่วยให้พวกเขาสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้โดยไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับการขาดรายได้ ดังคำการสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...การได้ลาเพื่อดูแลภรรยาที่คลอดบุตร ทำให้สามารถอยู่เคียงข้างภรรยาในช่วงเวลาที่สำคัญ โดยไม่ต้องห่วงเรื่องการขาดรายได้ ทำให้รู้สึกว่าการองค์กรสนับสนุนในทุกด้านของชีวิต...”

(ผู้ให้ข้อมูล H1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...วันลาบางส่วนถือว่าเป็นสิทธิที่สำคัญ เพราะมันช่วยให้สามารถจัดการกับธุระส่วนตัวที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ทันที เช่น การจัดงานศพของคนในครอบครัว...”

(ผู้ให้ข้อมูล G2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การได้ลาเพื่อดูแลครอบครัวในช่วงเวลาที่สำคัญ ทำให้รู้สึกว่าบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานในทุกด้าน ไม่ใช่แค่เรื่องงานเท่านั้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล F1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...สิทธิในการลาบางส่วน ทำให้สามารถจัดการชีวิตส่วนตัวได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลว่าจะกระทบต่อการทำงาน หรือรายได้...”

(ผู้ให้ข้อมูล E1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การให้สิทธิลาในช่วงเวลาสำคัญ เช่น การดูแลภรรยาคลอดบุตร ทำให้รู้สึกผูกพันกับองค์กร และรู้สึกถึงความใส่ใจในชีวิตครอบครัวของพนักงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล G3, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

ประเด็นที่ 4 สวัสดิการด้านสุขภาพ

สวัสดิการด้านสุขภาพ เป็นหนึ่งในสวัสดิการที่พนักงานให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสวัสดิการนี้ ช่วยให้พนักงานและครอบครัวได้รับการคุ้มครองทางสุขภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความมั่นคงทางจิตใจและสร้างความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า การมีสวัสดิการด้านสุขภาพที่ครอบคลุม ไม่เพียงแต่ช่วยดูแลค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน แต่ยังขยายความคุ้มครองไปถึงสมาชิกในครอบครัว ซึ่งช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ และทำให้พนักงานสามารถมุ่งเน้นไปที่การทำงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ สิทธิในการเข้าถึงการรักษาทันตกรรมพื้นฐาน ยังถือเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งพนักงานหลายคนมองว่า เป็นการดูแลที่เพิ่มคุณภาพชีวิต ทั้งนี้ การให้ความคุ้มครองสุขภาพแก่ครอบครัวของพนักงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความใส่ใจจากองค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรด้านสุขภาพ

คือ การให้สิทธิคุ้มครองสุขภาพทั้งสำหรับพนักงานและครอบครัว รวมถึงค่ารักษาทันตกรรมพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

การให้สิทธิคุ้มครองสุขภาพทั้งสำหรับพนักงานและครอบครัว รวมถึงค่ารักษาทันตกรรมพื้นฐาน เป็นสวัสดิการที่ได้รับความนิยมและความสำคัญจากพนักงาน เนื่องจากช่วยสร้างความมั่นคงทางสุขภาพทั้งสำหรับพนักงานและสมาชิกในครอบครัว การมีประกันสุขภาพที่ครอบคลุม ไม่เพียงแต่การดูแลรักษาพนักงาน แต่ยังรวมถึงการดูแลสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในการทำงาน โดยไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องสุขภาพ นอกจากนี้ การสนับสนุนค่ารักษาทันตกรรมพื้นฐาน ยังเป็นการดูแลสุขภาพที่สำคัญ เพราะปัญหาฟันและช่องปากสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพโดยรวม และการให้สิทธินี้ ช่วยให้พนักงานไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายในการรักษาทันตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและไม่ควรมองข้าม จากการสนทนากลุ่มพนักงานหลายคน พบว่า พวกเขารู้สึกพึงพอใจและขอบคุณต่อการมีสิทธินี้ เพราะช่วยเพิ่มความสะดวกสบายในการดูแลสุขภาพ และความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานและครอบครัว ดังคำการสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...การมีสิทธิคุ้มครองสุขภาพสำหรับครอบครัว ทำให้รู้สึกสบายใจมากขึ้น เพราะไม่ต้องกังวลเรื่องค่ารักษาพยาบาลเมื่อครอบครัวป่วย...”

(ผู้ให้ข้อมูล H1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การที่บริษัทให้สิทธิรักษาทันตกรรมพื้นฐาน ถือเป็นสิ่งที่ดีมาก เพราะช่วยลดค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ได้ และทำให้เราไม่ต้องกังวลเรื่องการดูแลสุขภาพฟัน...”

(ผู้ให้ข้อมูล G2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การมีประกันสุขภาพสำหรับทั้งพนักงานและครอบครัว ทำให้รู้สึกว่า บริษัทให้ความสำคัญกับความสุขและสุขภาพของพนักงานจริง ๆ...”

(ผู้ให้ข้อมูล F1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...สิทธิในการใช้บริการทางการแพทย์ ที่ครอบคลุมทั้งสำหรับพนักงานและครอบครัว ช่วยให้เรามีความมั่นใจในการดูแลสุขภาพ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว...”

(ผู้ให้ข้อมูล E1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...รู้สึกดีใจที่บริษัทให้สิทธิรักษาฟัน เพราะเป็นสิ่งที่จำเป็น และช่วยให้เราดูแลสุขภาพช่องปากได้อย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย...”

(ผู้ให้ข้อมูล G3, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

ประเด็นที่ 5 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

หลังการการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยพบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานมองว่า ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต และสนับสนุนให้พนักงานสามารถวางแผนการเงินได้ดีขึ้น ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสิทธิเข้าร่วมสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในอนาคต สามารถวางแผนการเกษียณอายุ และการจัดการด้านที่อยู่อาศัย ได้อย่างมั่นคง ซึ่งช่วยเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ที่ใส่ใจในความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน นอกจากนี้ การมีสิทธิเบิกเงินฉุกเฉินในกรณีจำเป็น และบริการรถรับส่งพนักงาน ยังช่วยเพิ่มความสะดวกสบายในการเดินทาง และจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินได้ทันที ทำให้พนักงานรู้สึกถึงการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากองค์กรในทุกด้าน ซึ่งช่วยลดความกังวล และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและมั่นคง โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ 2 ประเด็น คือ 1) สิทธิเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยเพื่อความมั่นคง และ 2) สิทธิเบิกเงินฉุกเฉินและบริการรถรับส่งเพื่อความสะดวกในการเดินทาง

1. สิทธิเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยเพื่อความมั่นคง

เป็นสวัสดิการที่พนักงานมองว่า เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางการเงินในอนาคต การมีสิทธิเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ช่วยให้พนักงานสามารถออมเงินเพื่อการเกษียณได้อย่างมีระเบียบและปลอดภัย โดยบริษัทสนับสนุนการออมให้พนักงานมีเงินเก็บเมื่อถึงเวลาที่ต้องเกษียณ การมีเงินออมเหล่านี้ ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและสามารถวางแผนชีวิตหลังเกษียณได้ นอกจากนี้ การให้สิทธิในการทำสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย ยังช่วยให้พนักงานมีโอกาสซื้อบ้าน หรือที่ดินได้ง่ายขึ้น โดยไม่ต้องกังวลเรื่องการกู้ยืมจากธนาคารที่มีเงื่อนไขซับซ้อน สิทธิการทำสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยนี้ ช่วยให้พนักงานสามารถมีบ้านเป็นของตัวเองได้ในระยะยาว และยังช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานกับองค์กร เนื่องจากองค์กรได้ให้การสนับสนุนในด้านที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต จากการการสนทนากลุ่มพนักงานหลายคน พบว่า พวกเขารู้สึกขอบคุณที่องค์กรให้ความสำคัญในด้านนี้ โดยมีความคิดเห็นดังนี้

“...การได้เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้รู้สึกมั่นใจในอนาคต เพราะรู้ว่าเงินที่ออมไว้ จะช่วยให้มีความมั่นคงในช่วงหลังเกษียณ...”

(ผู้ให้ข้อมูล H2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การให้สิทธิการทำสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย ทำให้มีโอกาสซื้อบ้านได้เร็วขึ้น การได้บ้านเป็นของตัวเอง เป็นความฝันที่เราไม่ต้องกังวลเรื่องการกู้ยืมจากธนาคาร...”

(ผู้ให้ข้อมูล G1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นสิ่งที่ช่วยให้สามารถวางแผนการเงินและการเกษียณ
ได้ดีขึ้น ทำให้รู้สึกว่าง่ายใจในอนาคตของพนักงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล F1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การได้สินเชื่อที่อยู่อาศัย ช่วยให้เราสามารถซื้อบ้านได้ง่ายขึ้น โดยไม่ต้องกังวล
เรื่องค่าใช้จ่าย หรือการขอสินเชื่อจากธนาคารที่ซับซ้อน...”

(ผู้ให้ข้อมูล E2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การมีสิทธิในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสินเชื่อที่อยู่อาศัย ทำให้รู้สึกว่า บริษัท
มีส่วนช่วยในการวางแผนชีวิตของพนักงานอย่างแท้จริง...”

(ผู้ให้ข้อมูล G3, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

2. สิทธิเบิกเงินฉุกเฉินและบริการรับส่งเพื่อความสะดวกในการเดินทาง

สิทธิเบิกเงินฉุกเฉินและบริการรับส่งเพื่อความสะดวกในการเดินทาง เป็นสวัสดิการ
ที่ได้รับความสำคัญจากพนักงานอย่างมาก เนื่องจากช่วยเพิ่มความสะดวกสบายและความมั่นใจ
ให้กับพนักงานในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด การให้สิทธิในการเบิกเงินฉุกเฉิน ช่วยให้
พนักงานสามารถจัดการกับสถานการณ์ทางการเงินที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนได้ โดยไม่ต้องวิตกกังวล
เกี่ยวกับการขาดแคลนเงินในช่วงเวลาสำคัญ เช่น การเกิดอุบัติเหตุ หรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องการเงินใช้
ทันที ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่า มีการสนับสนุนจากองค์กรในยามวิกฤต นอกจากนี้ การบริการ
รับส่งพนักงาน ยังเป็นสวัสดิการที่สะดวกสบาย และช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทาง
ไปยังที่ทำงาน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการจราจรหนาแน่น หรือมีปัญหาในการเดินทาง การบริการนี้
ช่วยให้พนักงานไม่ต้องกังวลเรื่องการเดินทาง ซึ่งช่วยลดความเครียด และทำให้พนักงานมุ่งมั่น
ทำงานได้เต็มที่มากขึ้น จากการการสนทนากลุ่มพนักงานหลายคน พบว่า พวกเขารู้สึกขอบคุณ
ต่อสวัสดิการนี้ เนื่องจากช่วยให้ชีวิตประจำวันสะดวกขึ้น โดยมีความคิดเห็นดังนี้

“...การที่บริษัทให้สิทธิในการเบิกเงินฉุกเฉิน ทำให้รู้สึกสบายใจมากขึ้น เพราะไม่ต้อง
ห่วงเรื่องเงินในเวลาที่ต้องการใช้ทันที...”

(ผู้ให้ข้อมูล H3, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...บริการรับส่ง ช่วยให้มีประหยัดเวลาในการเดินทางไปทำงานมากขึ้น ช่วยลด
ความเครียดจากการจราจรหนาแน่น...”

(ผู้ให้ข้อมูล G1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...สิทธิในการเบิกเงินฉุกเฉิน ทำให้สามารถจัดการปัญหาทางการเงินที่ไม่คาดคิดได้
ทันที โดยไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิต...”

(ผู้ให้ข้อมูล F2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การมีบริการรถรับส่ง ทำให้ไม่ต้องกังวลเรื่องการเดินทาง ช่วยให้สามารถมาทำงานได้อย่างสะดวกสบายและตรงเวลา...”

(ผู้ให้ข้อมูล E1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การเบิกเงินฉุกเฉินและบริการรถรับส่ง เป็นสิ่งที่ช่วยให้ชีวิตการทำงานของเราสะดวกและปลอดภัยมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด...”

(ผู้ให้ข้อมูล G3, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่าสวัสดิการยืดหยุ่นในองค์กรนี้ มีความสำคัญและตอบสนองความต้องการของพนักงานในหลายด้าน ซึ่งช่วยสร้างความพึงพอใจและความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรอย่างยั่งยืน โดยแนวทางการจัดสวัสดิการนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. สวัสดิการด้านการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัว การมีทุนการศึกษาและเงินช่วยเหลือสำหรับการศึกษา ไม่เพียงแต่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตรหลาน แต่ยังสนับสนุนการพัฒนาทักษะของพนักงานเอง โดยเฉพาะการจัดหลักสูตรการเรียนภาษาต่างประเทศ ที่ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายงาน การให้ความสำคัญกับการศึกษา แสดงถึงการสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคลและครอบครัว ซึ่งช่วยสร้างความผูกพันกับองค์กรได้อย่างดี
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ เป็นสวัสดิการที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม และทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายจากความเครียดในการทำงาน กิจกรรมเหล่านี้ ช่วยเพิ่มความเป็นมิตรและความสามัคคีระหว่างพนักงานในแผนกต่าง ๆ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ มักมีความพึงพอใจและรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เพราะการมีเวลาพักผ่อนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น
3. สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง โดยเฉพาะวันลาที่เกี่ยวข้องกับศาสนา และโอกาสพิเศษส่วนบุคคล รวมถึงการลาเพื่อจัดงานศพ ดูแลภรรยาคลอดบุตร หรือสิทธิลาทกส่วนตัว เป็นสวัสดิการที่ช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับกิจกรรม หรือสถานการณ์ในชีวิตที่สำคัญได้อย่างเหมาะสม โดยไม่กระทบต่อรายได้ วันลาประเภทนี้ ช่วยสร้างความรู้สึกที่องค์กรให้การสนับสนุนในทุกด้านของชีวิตพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถมุ่งเน้นการทำงานได้เต็มที่

โดยไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนตัว การได้รับวันลาประเภทนี้ จึงส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่ บริษัทใส่ใจทั้งในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

4. สวัสดิการด้านสุขภาพ โดยการให้สิทธิคุ้มครองสุขภาพ ทั้งสำหรับพนักงานและครอบครัว รวมถึงค่ารักษาทันตกรรมพื้นฐาน เป็นสวัสดิการที่ได้รับความนิยมอย่างมาก เนื่องจากช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางสุขภาพให้กับพนักงานและครอบครัว การมีประกันสุขภาพที่ครอบคลุม ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุ พนักงานที่ได้รับการคุ้มครองสุขภาพจากองค์กร จะรู้สึกมีความมั่นใจในชีวิตและไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นจากปัญหาสุขภาพ การให้ความสำคัญกับสุขภาพ จึงเป็นการลงทุนที่สำคัญ ทั้งสำหรับพนักงานและองค์กรเอง

5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยการให้สิทธิเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย เป็นสวัสดิการที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน และช่วยพนักงานวางแผนอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ช่วยให้พนักงานมีเงินออมสำหรับการเกษียณอายุ และสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยช่วยให้พนักงานสามารถซื้อบ้านได้อย่างง่ายดายโดยไม่ต้องกังวลเรื่องการกู้ยืมจากธนาคาร สิทธิเบิกเงินฉุกเฉินและบริการรถรับส่ง ยังช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉิน และการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวกสบาย ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการดูแลและสนับสนุนจากองค์กรอย่างเต็มที่

จากประเด็นดังกล่าว แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์นี้ ได้รับความพึงพอใจจากพนักงานในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะเรื่องของการสนับสนุนการพัฒนาตนเองผ่านการศึกษา การเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีมผ่านกิจกรรมนันทนาการ และการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพและเศรษฐกิจ การให้วันลาที่เหมาะสมตามสถานการณ์ชีวิตส่วนตัว ก็ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและลดความเครียดในชีวิตประจำวัน พนักงานที่ได้รับสวัสดิการเหล่านี้ รู้สึกถึงความใส่ใจจากองค์กรและสามารถทำงานได้เต็มที่ ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทั้งในด้านการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 2 ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น

การสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่หลากหลายเกี่ยวกับสวัสดิการที่ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับความต้องการส่วนบุคคลของพวกเขา โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สวัสดิการที่ยืดหยุ่นได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากพนักงานทุกระดับ เนื่องจากพวกเขามองว่า เป็นเครื่องมือที่ช่วยลด

ความเครียดจากภาระต่าง ๆ และช่วยให้พวกเขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

1. การเลือกสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการส่วนตัว

การเลือกสวัสดิการที่ยืดหยุ่น ช่วยให้พนักงานสามารถเลือกสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับชีวิตและภาระส่วนตัวได้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีครอบครัว มักจะเลือกสวัสดิการที่สามารถช่วยให้พวกเขาจัดการเวลาในการดูแลครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเลือกวันหยุดที่ได้รับค่าจ้างเพื่อดูแลครอบครัว หรือการลาอุปสมบทเป็นตัวอย่างที่ชัดเจน ที่ช่วยให้พนักงานสามารถมีเวลาพักผ่อนจากการทำงาน และยังคงได้รับค่าจ้างตามปกติ ซึ่งทำให้พวกเขามีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และสามารถทำงานได้ดีขึ้นในระยะยาว ซึ่งพนักงานมองว่า สวัสดิการที่ยืดหยุ่นไม่เพียงแต่ช่วยให้พวกเขาจัดการเวลาได้ดีขึ้น แต่ยังช่วยสร้างสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ที่สามารถทำให้พวกเขามีความสุขและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความคิดเห็นดังนี้

“...เลือกใช้สิทธิการลาผู้ปกครองที่ได้รับค่าจ้าง เพราะเวลามีงานสำคัญในครอบครัว เราคิดว่าเรื่องส่วนตัวก็สำคัญ ไม่แพ้เรื่องงานเลย เพราะการที่สามารถไปดูแลครอบครัว โดยไม่เสียรายได้ ทำให้เรารู้สึกดี และยังทำให้สามารถกลับมาทำงานได้อย่างเต็มที่...”

(ผู้ให้ข้อมูล E1, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การที่บริษัทให้สิทธิในการเบิกเงินฉุกเฉิน ทำให้รู้สึกสบายใจมากขึ้น เพราะไม่ต้องห่วงเรื่องเงินในเวลาที่ต้องการใช้ทันที...”

(ผู้ให้ข้อมูล H2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การที่องค์กรมีสวัสดิการที่สามารถปรับเปลี่ยนตามความต้องการของพนักงาน ทำให้ฉันรู้สึกได้ว่า องค์กรใส่ใจพนักงานจริง ๆ โดยเฉพาะการให้วันหยุดที่ได้รับค่าจ้างเพื่อลาอุปสมบท มันช่วยให้สามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานได้ดีขึ้น และทำให้ไม่ต้องกังวลเรื่องการสูญเสียรายได้...”

(ผู้ให้ข้อมูล H3, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...ในกรณีที่มีภาระเรื่องครอบครัว เช่น พ่อแม่เจ็บป่วย การได้เลือกวันหยุดเพื่อไปดูแลท่าน ถือเป็นสิ่งที่มีค่ามากสำหรับฉัน โดยไม่ต้องห่วงเรื่องเงินเดือนที่ขาดไป นี่คือสวัสดิการที่ทำให้รู้สึกว่าการที่องค์กรนี้เข้าใจและสนับสนุนในเรื่องส่วนตัวของพนักงานจริง ๆ...”

(ผู้ให้ข้อมูล G3, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

2. ความสำคัญของสวัสดิการที่ตอบ โจทย์สุขภาพ

ความสำคัญของสวัสดิการที่ตอบ โจทย์สุขภาพ ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากพนักงานในองค์กรนี้ พนักงานหลายคนแสดงความคิดเห็นว่า การมีสิทธิการประกันสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งตัวพนักงานและครอบครัวเป็นสิ่งที่พวกเขาต้องการที่สุด โดยเฉพาะในกรณีที่มีปัญหาสุขภาพ หรือกรณีฉุกเฉินที่ต้องใช้บริการทางการแพทย์ การมีประกันสุขภาพช่วยให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน เพราะพวกเขาไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลถึงปัญหาสุขภาพที่อาจเกิดขึ้น ทำให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพเป็นอย่างมาก เพราะไม่เพียงแต่ช่วยลดภาระทางการเงินในกรณีที่เกิดปัญหาสุขภาพ แต่ยังช่วยเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน เพราะพวกเขารู้ว่ามีการดูแลในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน โดยมีความคิดเห็นดังนี้

“...การที่องค์กรมีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งครอบครัว ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับเรา ถ้ามีอาการเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุขึ้นมา ก็ไม่ต้องห่วงเรื่องค่ารักษาพยาบาล เราจึงสามารถมุ่งมั่นทำงานได้เต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย...”

(ผู้ให้ข้อมูล H2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การมีสิทธิประกันสุขภาพที่ดีสำหรับพนักงานและครอบครัว ทำให้เรารู้สึกมั่นใจในการทำงาน เพราะไม่ต้องกังวลหากเกิดเหตุฉุกเฉินทางสุขภาพ เราสามารถรักษาได้ทันที โดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายที่สูง...”

(ผู้ให้ข้อมูล H3, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...สวัสดิการด้านสุขภาพของบริษัท ทำให้ฉันรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจมากขึ้น เมื่อมีสิทธิใช้บริการทางการแพทย์โดยไม่ต้องกังวลเรื่องเงิน ทำให้ฉันสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เพราะรู้ว่าหากเกิดปัญหาสุขภาพเราจะได้รับการดูแลอย่างดี...”

(ผู้ให้ข้อมูล F2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...จากประสบการณ์ของฉัน การมีประกันสุขภาพเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะหากเกิดเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุ ค่าใช้จ่ายอาจเป็นเรื่องใหญ่ การที่องค์กรมีประกันสุขภาพให้จึงช่วยลดความกังวลได้มาก ฉันรู้สึกว่ องค์กรใส่ใจและดูแลพนักงานจริง ๆ...”

(ผู้ให้ข้อมูล E2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

3. สวัสดิการที่ยืดหยุ่นด้านการศึกษา

การได้รับสวัสดิการด้านการศึกษาที่ยืดหยุ่น เป็นสิ่งที่พนักงานหลายคนให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของ การสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับบุตรของพนักงานและพนักงานเอง นอกจากนี้ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมภายในองค์กรในเวลาที่เหมาะสม ก็เป็นอีกหนึ่งประเด็น

ที่พนักงานให้ความสำคัญ พนักงานมองว่า การเรียนภาษา หรือการพัฒนาทักษะในสาขาที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งจำเป็น เพราะช่วยให้พวกเขามีความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้น และสามารถพัฒนา ศักยภาพของตนเองได้มากขึ้น โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา การสนับสนุน ในด้านนี้ จึงเป็นสิ่งที่ช่วยลดภาระทางการเงินของพนักงาน และเพิ่มโอกาสในการเติบโต ในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงสามารถเห็นได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญกับ สวัสดิการด้านการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น โดยเฉพาะการสนับสนุนทุนการศึกษาและการมี หลักสูตรฝึกอบรมภายในองค์กรที่มีเวลาที่สะดวก ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดภาระทางการเงิน แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาทักษะและศักยภาพของพนักงานให้สามารถเติบโตในสายอาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความคิดเห็นดังนี้

“...การที่องค์กรมีทุนการศึกษาสำหรับบุตรและสำหรับพนักงานเอง ทำให้ฉันรู้สึกว่ ฉันสามารถพัฒนาได้โดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา ซึ่งช่วยให้ทั้งตัวเองและลูกได้รับ โอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในสังคม...”

(ผู้ให้ข้อมูล G2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...สวัสดิการด้านศึกษานี้ ทำให้ฉันสามารถเรียนต่อในหลักสูตรที่อยากเรียน ได้ โดยไม่ต้องห่วงเรื่องการเงิน ทุนการศึกษาช่วยให้เราสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน และพัฒนาตัวเองในสายอาชีพ...”

(ผู้ให้ข้อมูล F2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การที่บริษัทมีหลักสูตรฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้ในเวลาที่สะดวกนั้น เป็นสิ่งที่ ดีมาก เพราะเราสามารถเรียนภาษาหรือทักษะอื่น ๆ ที่ช่วยในการทำงาน โดยไม่ต้องลาหยุดจากงาน การพัฒนาในด้านนี้ ช่วยให้เราเพิ่มศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล E2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ

บางกลุ่มพนักงานแสดงความคิดเห็นว่า สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น กิจกรรม ท่องเที่ยวประจำปี หรือการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม ก็เป็นสิ่ง ที่สำคัญ และช่วยลดความเครียดจากการทำงาน กิจกรรมเหล่านี้ ไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานสามารถ ผ่อนคลายจากภาระการทำงานได้ แต่ยังเสริมสร้างความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลดีต่อ บรรยากาศการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย ดังนั้น สวัสดิการด้านนันทนาการ จึงมีบทบาทสำคัญในการลดความเครียดและเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงาน ซึ่งส่งผลดี ทั้งต่อบรรยากาศการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีความคิดเห็นดังนี้

“...กิจกรรมท่องเที่ยวที่จัดขึ้นทุกปี ทำให้เราได้ผ่อนคลายจากความเครียดที่มาจากการทำงาน และยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมด้วย ทำให้การทำงานร่วมกันง่ายขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล E2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...การมีสวัสดิการที่จัดกิจกรรมนันทนาการ ช่วยให้รู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน และทำให้พนักงานในทีมสามารถทำความรู้จักกันได้ดีขึ้น การมีช่วงเวลาที่ไม่เกี่ยวกับงาน ทำให้ทุกคนสามารถเชื่อมโยงกันได้ง่ายขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล E2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

“...กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ เช่น กีฬา หรือทริปท่องเที่ยวประจำปี ช่วยให้พวกเราได้ทำความรู้จักกันมากขึ้น และลดความตึงเครียดจากการทำงานประจำวัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสร้างความเป็นทีมที่แข็งแกร่ง...”

(ผู้ให้ข้อมูล E2, การสนทนากลุ่ม, 20 เมษายน 2567)

ส่วนที่ 3 แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสนทนากลุ่ม และการสังเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า บุคลากรมีความต้องการสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคลในแต่ละช่วงชีวิต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปรูปแบบการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรแห่งนี้ไว้ 3 รูปแบบหลัก ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การเลือกชุดสวัสดิการที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า บุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีความต้องการสวัสดิการในหลากหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มสวัสดิการด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และครอบครัว ซึ่งแสดงค่าเฉลี่ยในระดับสูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับสวัสดิการด้านอื่น ๆ ความต้องการเหล่านี้ ครอบคลุมทั้งสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล และสิทธิการลาหยุด รวมถึงสิทธิประโยชน์ที่ส่งเสริมความมั่นคงในระยะยาว อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือประกันสุขภาพสำหรับครอบครัว ในขณะเดียวกัน ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มยังสะท้อนภาพที่ชัดเจนว่า พนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับสวัสดิการในลักษณะที่ยืดหยุ่นและเลือกได้ ตามสถานการณ์ชีวิตของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะพนักงานในช่วงวัยและบริบทชีวิตที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานที่เพิ่งเริ่มต้นชีวิตครอบครัว มีความต้องการสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการคลอดบุตร การศึกษาบุตร หรือวันลาหยุดเพื่อดูแลครอบครัว ขณะที่พนักงานที่ยังโสด หรือกำลังมุ่งพัฒนาทักษะตนเอง

อาจให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพ หรือการส่งเสริมการเรียนรู้มากกว่า ดังนั้น เพื่อตอบสนองต่อความหลากหลายของความต้องการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการแบบการเลือกชุดสวัสดิการที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งให้องค์กรจัดกลุ่มสิทธิประโยชน์ออกเป็น “ชุดสวัสดิการ” หรือ “แพ็คเกจ” ตามลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น ชุดสุขภาพ (ประกอบด้วย การตรวจสุขภาพประจำปี ค่ารักษาพยาบาล ทันตกรรม และ ประกันสุขภาพสำหรับครอบครัว) ชุดครอบครัวที่ครอบคลุมวันลาสำหรับครอบครัว ค่าช่วยเหลือ การศึกษาบุตร และเงินสนับสนุนค่าคลอด ชุดเศรษฐกิจ ที่รวมถึงเงินออมพิเศษ สิทธิกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ และค่าใช้จ่ายฉุกเฉิน หรือชุดพัฒนาตนเอง เช่น คอร์สอบรม ค่าเรียนภาษาที่สอง และค่าลงทะเบียน เข้าร่วมสัมมนา

ภายใต้รูปแบบดังกล่าว พนักงานสามารถเลือกใช้ชุดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการส่วนบุคคลได้เพียงหนึ่งชุดในแต่ละปี และองค์กรควรเปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงชุดสวัสดิการได้ปีละครั้ง เพื่อให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การแต่งงาน การมีบุตร หรือการต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น แนวทางดังกล่าว ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลของพนักงาน แต่ยังช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการสวัสดิการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกด้วย

รูปแบบที่ 2 การเปลี่ยนแปลงสวัสดิการภายในกลุ่มประเภทเดียวกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า พนักงานในองค์กรมีความต้องการสวัสดิการในหลายมิติ โดยเฉพาะในกลุ่มด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และครอบครัว อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสิทธิประโยชน์บางประการจะถูกจัดเตรียมไว้โดยองค์กรแล้ว แต่พนักงานบางกลุ่มกลับไม่ได้ใช้สิทธิเหล่านั้น หรือใช้ไม่เต็มศักยภาพ เนื่องจากไม่ตรงกับสถานการณ์ชีวิตส่วนตัวในช่วงเวลานั้น เช่น พนักงานที่ไม่มีบุตรอาจไม่ใช้สิทธิค่าเล่าเรียน หรือพนักงานที่มีประกันสุขภาพจากภายนอกอยู่แล้ว อาจไม่จำเป็นต้องเบิกค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติม ขณะเดียวกัน ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มได้สะท้อนความต้องการของพนักงานในการมีอิสระมากขึ้นในการเลือก หรือปรับเปลี่ยนสวัสดิการที่อยู่ภายในกลุ่มประเภทเดียวกัน โดยไม่จำเป็นต้องยึดติดกับรายการที่องค์กรกำหนดไว้อย่างตายตัว ตัวอย่างเช่น พนักงานที่ไม่ได้ใช้สิทธิค่าเล่าเรียน อาจต้องการเปลี่ยนเป็นสิทธิสนับสนุนกิจกรรมครอบครัว หรือค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุ ในขณะที่พนักงานอีกกลุ่มที่ไม่ใช้สิทธิค่ารักษาพยาบาล อาจประสงค์จะเปลี่ยนสิทธินั้นเป็นประกันชีวิต หรือสิทธิประโยชน์อื่นที่ตรงกับความจำเป็นเฉพาะตน

จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการแบบ “Core Plus Plan” โดยองค์กรจัดกลุ่มสวัสดิการให้เป็นหมวดหมู่ (Core) และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถจัดสรร

หรือเปลี่ยนแปลงสิทธิภายในกลุ่มเดียวกัน (Plus) ได้อย่างยืดหยุ่น ตัวอย่างกลุ่มสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น กลุ่มสวัสดิการด้านสุขภาพ (ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม ค่าฉีดวัคซีน และประกันชีวิต) กลุ่มสวัสดิการด้านครอบครัว (เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าสนับสนุนกิจกรรมครอบครัว และค่าดูแลผู้สูงอายุ) และกลุ่มสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (เช่น เงินออม สิทธิกู้ยืม และเงินช่วยเหลือฉุกเฉิน)

ภายใต้ระบบนี้ องค์กรอาจกำหนดวงเงิน หรือสิทธิรวมในแต่ละกลุ่ม เช่น 10,000 บาทต่อปี และให้พนักงานสามารถบริหารการใช้สิทธิภายในกลุ่มนั้น ๆ ได้ตามลำดับความจำเป็นของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ การจัดการสิทธิจะอยู่ภายในกรอบของกลุ่มเดิม โดยไม่เปลี่ยนข้ามกลุ่ม เพื่อให้การบริหารทรัพยากรยังอยู่ภายใต้การควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถใช้สิทธิได้ตรงกับบริบทของตนเองมากที่สุด ซึ่งจะส่งผลดีต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการบริหารสวัสดิการอย่างยั่งยืนในภาพรวม

รูปแบบที่ 3 การสะสมคะแนนเพื่อแลกรับสวัสดิการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและผลการสนทนากลุ่ม พบว่า พนักงานในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งนี้ มีความต้องการสวัสดิการในระดับที่หลากหลาย และมีพฤติกรรมการเลือกใช้สิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกันตามบริบทส่วนบุคคล บางสิทธิที่องค์กรจัดให้ เช่น วันลา ค่ารักษาพยาบาล หรือการฝึกอบรม อาจไม่ได้ถูกใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพในทุกกรณี โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีสุขภาพแข็งแรง หรือไม่สามารเข้าร่วมกิจกรรมตามช่วงเวลาที่กำหนดได้ ขณะเดียวกัน จากการสนทนากลุ่ม พบว่า พนักงานจำนวนมาก โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Gen Y และ Gen Z) มีความคาดหวังที่จะได้รับสวัสดิการในรูปแบบที่สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับช่วงชีวิตและสถานการณ์ส่วนบุคคล พร้อมทั้งแสดงความสนใจต่อระบบที่ให้รางวัล หรือสิทธิพิเศษเพิ่มเติม หากพวกเขาไม่ได้ใช้สิทธิบางประเภท หรือมีผลงานตามเกณฑ์ขององค์กร ความต้องการเหล่านี้ สะท้อนถึงแนวคิดเรื่องการบริหารสวัสดิการที่เน้นความยืดหยุ่น (Flexibility) และความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) ต่อระบบสิทธิประโยชน์ของตนเอง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการในรูปแบบการสะสมคะแนนเพื่อแลกรับสวัสดิการ (Point system) โดยองค์กรสามารถกำหนดกติกาให้พนักงานได้รับคะแนนสะสมจากสิทธิที่ไม่ได้ใช้ หรือจากพฤติกรรมการทำงานและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การไม่ได้ใช้วันลา ไม่เบิกค่ารักษาพยาบาล การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม หรือการมีผลงานดีเด่นในรอบปี คะแนนที่สะสมเหล่านี้ สามารถนำไปแลกรับสิทธิประโยชน์ที่หลากหลาย

ตามความต้องการของพนักงาน เช่น การขอวันหยุดพิเศษ ของรางวัล บริการสุขภาพเสริม หรือแม้แต่การแลกเปลี่ยนเงินสดบางส่วนภายใต้เงื่อนไขขององค์กร

รูปแบบดังกล่าว นอกจากจะช่วยให้พนักงานสามารถบริหารสิทธิของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับความต้องการเฉพาะบุคคลแล้ว ยังช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน รักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปท้ายบท

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษารูปแบบความต้องการและพัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และลักษณะของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า บุคลากรมีความต้องการสวัสดิการในระดับมากครอบคลุมในทุกมิติ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการลาและเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น สวัสดิการด้านครอบครัว สวัสดิการด้านการเงิน และการออม รวมถึงสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและอาชีพ นอกจากนี้ ยังพบความแตกต่างของระดับความต้องการสวัสดิการเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับงาน และเงินเดือน โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางคู่เปรียบเทียบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของความต้องการตามลักษณะพื้นฐานของบุคลากร สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม พบว่า บุคลากรเห็นพ้องกันถึงความจำเป็นในการจัดสวัสดิการในลักษณะที่ยืดหยุ่น สามารถเลือกให้สอดคล้องกับช่วงชีวิตหรือความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเสนอให้จัดสวัสดิการในรูปแบบของ “ชุดสวัสดิการ” ที่พนักงานสามารถเลือกได้ตามความเหมาะสม ภายใต้ระบบการจัดการที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน เช่น การจัดสรรงบประมาณรายบุคคลผ่านระบบคะแนน หรือวงเงินประจำปี และเปิดโอกาสให้สามารถปรับเปลี่ยนชุดสวัสดิการได้ในรอบปีถัดไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

โดยสรุป ข้อมูลจากทั้งการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพต่างสนับสนุนข้อเสนอแนะทางเดียวกันว่า การจัดสวัสดิการในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและให้สิทธิในการเลือกของพนักงาน เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งนี้ ทั้งในด้านความเป็นธรรม ความหลากหลาย และการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพัน และการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรในระยะยาว

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการตามปัจจัยส่วนบุคคล และเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และสะท้อนมุมมองของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการที่ต้องการได้รับ ผลการวิจัยที่ได้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และพัฒนาระบบสวัสดิการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับความจำเป็นของบุคลากร และเหมาะสมกับข้อจำกัดเชิงบริหารที่องค์กรเผชิญอยู่ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย โดยสรุป อภิปรายผลในเชิงแนวคิดและเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเสนอข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต มีรายละเอียดดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี

1. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, $SD = 0.27$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) สวัสดิการด้านสุขภาพ 2) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 3) สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง 4) สวัสดิการด้านการศึกษา และ 5) สวัสดิการด้านนันทนาการ

2. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, $SD = 0.28$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) ทุนการศึกษาพนักงาน (มีสัญญากลับมาทำงานต่อ) 2) หลักสูตรเรียนภาษาต่างประเทศในบริษัท และ 3) เงินช่วยเหลือซื้ออุปกรณ์การศึกษา

3. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, $SD = 0.31$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ

1) ห้องเที่ยวประจำปี 2) สมาชิกสปอร์ตคลับ และ 3) จัดให้มีห้องสมุด หรือสมาชิกร้านหนังสือ

4. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, $SD = 0.25$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ

1) วันลาแต่งงาน 2) วันลาดูแลภรรยาคลอดบุตรสำหรับผู้ชาย และ 3) วันลาจัดพิธีฌาปนกิจศพครอบครัว

5. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, $SD = 0.26$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) ประกันสุขภาพ/ชีวิตสำหรับครอบครัว 2) ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว และ 3) ทันตกรรม

6. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, $SD = 0.25$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2) สิทธิในการทำสินเชื่อที่อาศัย และ 3) เงินกู้ยืมประเภทไม่มีดอกเบี้ย

ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรขององค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับงาน และเงินเนอเรชั่น เพื่อสำรวจความแตกต่างและความต้องการที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการรับสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ผลการเปรียบเทียบในแต่ละประเด็น สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาด้านแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการมีสิทธิเลือกและปรับเปลี่ยนสวัสดิการตามความจำเป็นเฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในลักษณะที่มีความยืดหยุ่นและตอบโต้ความต้องการที่หลากหลาย โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. การรับรู้ถึงประโยชน์ของสวัสดิการยืดหยุ่น

บุคลากรเห็นว่า สวัสดิการยืดหยุ่นช่วยเพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวและภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีภาระด้านครอบครัวหรือสุขภาพ เช่น การเลือกใช้น้ำพักผ่อนเพื่อดูแลสุขภาพในครอบครัว หรือการลาทำกิจกรรมส่วนตัว โดยยังได้รับค่าจ้าง ทำให้ไม่สูญเสียรายได้ และสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ความต้องการสวัสดิการที่ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ชีวิต

บุคลากรมีความต้องการเลือกใช้สิทธิประโยชน์ตามสถานการณ์ในช่วงชีวิต เช่น การเลือกรับบริการทางการแพทย์ การปรับวันลาให้เหมาะสมกับเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือการใช้สิทธิเพื่อดูแลครอบครัว ความยืดหยุ่นนี้ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกที่องค์กรเข้าใจและสนับสนุนความเป็นอยู่ของพวกเขาอย่างแท้จริง ซึ่งช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นในรูปแบบที่เลือกได้

บุคลากรเสนอแนะทางว่า ควรมีการจัดสวัสดิการในลักษณะ “สวัสดิการ” ที่สามารถเลือกเปลี่ยนได้ตามรอบปี โดยแต่ละชุดเน้นความคุ้มครองในมิติที่แตกต่างกัน เช่น ชุดสุขภาพ ชุดครอบครัว หรือชุดพัฒนาตนเอง ซึ่งสามารถเลือกให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของแต่ละบุคคล และมีความยืดหยุ่นมากพอในการปรับเปลี่ยนตามบริบทของชีวิตในแต่ละช่วงเวลา

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี

1. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านนันทนาการ อาจเนื่องมาจากบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางกายภาพและความปลอดภัยในชีวิตเป็นลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ที่ระบุว่า “ความต้องการความปลอดภัย” (Safety needs) และ “ความมั่นคงทางชีวิตและสุขภาพ” เป็นพื้นฐานที่จำเป็นก่อนที่บุคคลจะพัฒนาไปสู่การเติมเต็มในด้านอื่น ๆ เช่น การเรียนรู้หรือการพักผ่อน ดังนั้น สวัสดิการด้านสุขภาพและเศรษฐกิจ จึงเป็นสิ่งที่บุคลากรคาดหวังให้มีความชัดเจน ครอบคลุม และต่อเนื่องมากที่สุด ลำดับรองลงมา คือ ความต้องการด้านวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งสามารถสะท้อนความต้องการด้าน Work-life balance โดยเฉพาะในบริบทที่บุคลากรต้องการเวลาในการดูแลครอบครัว หรือจัดการชีวิตส่วนตัวโดยไม่สูญเสียรายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัก อินทรานนท์ และพีรเศรษฐ์ ชมพูมิ่ง (2561) ที่พบว่า พนักงานรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการทำงานและการใช้เวลาอย่างมีคุณค่าในชีวิตส่วนตัวควบคู่ไปกับการทำงาน ในส่วนของสวัสดิการด้านการศึกษา แม้จะอยู่ในลำดับที่สี่ แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความคาดหวังต่อการเติบโตและพัฒนาตนเองภายใต้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital theory) ของ Becker (1993) ที่มองว่าการลงทุนในการศึกษาของพนักงาน ส่งผลดีต่อทั้งบุคคลและองค์กรในระยะยาว ขณะที่สวัสดิการ

ด้านนั้นทนทานการ แม้จะอยู่ในลำดับสุดท้ายของลำดับความต้องการ แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรยังคงเห็นความสำคัญของกิจกรรมสร้างความผ่อนคลาย ซึ่งช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรและลดความเครียดจากการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2004) ที่ชี้ว่า การมี “ทรัพยากรทางองค์กร” (Job resources) ที่ดี เช่น กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผลการจัดลำดับความต้องการยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทธมน สันติวงศ์ (2561) ที่ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานในองค์กรพลังงาน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญสูงสุดกับสวัสดิการด้านสุขภาพและการเงินเช่นเดียวกัน และเห็นว่าสวัสดิการควรออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะกลุ่มและช่วงวัยของพนักงาน

2. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ การให้ทุนการศึกษาพนักงาน (มีสัญญา กลับมาทำงานต่อ) มีหลักสูตรเรียนภาษาต่างประเทศในบริษัท และมีเงินช่วยเหลือซื้ออุปกรณ์การศึกษา อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในองค์กรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเล็งเห็นว่า การได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงเป็นประโยชน์ต่อการเติบโตในสายอาชีพ แต่ยังส่งเสริมความมั่นคงในหน้าที่การงานอีกด้วย ทุนการศึกษาที่มีเงื่อนไขผูกพันให้กลับมาปฏิบัติงานภายหลังการศึกษายจบ จึงเป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมเพราะแสดงถึงความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากรในการพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การเรียนภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมพลังงานที่มีการติดต่อประสานงานระหว่างประเทศ เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำ ยังถือเป็นทักษะที่จำเป็นและตอบโจทย์การทำงานยุคใหม่ ขณะที่เงินช่วยเหลือซื้ออุปกรณ์การศึกษา เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงการสนับสนุนในระดับปฏิบัติการ ซึ่งช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและแสดงออกถึงความใส่ใจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Human capital theory ของ Becker (1993) ที่เน้นว่า การลงทุนในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมของบุคลากร เป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับทุนมนุษย์ขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ผลตอบแทนทั้งในระดับบุคคลและองค์กรในระยะยาว องค์กรที่สนับสนุนการศึกษา จึงมีแนวโน้มที่จะรักษาพนักงานคุณภาพไว้ได้มากขึ้น และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับแนวคิดของ Garavan et al. (1999) ที่ระบุว่า ความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) ผ่านการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในเชิงนโยบายและทรัพยากร ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ วารุณี วัฒนสุข (2562) ซึ่งศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในหน่วยงานรัฐ พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญ

กับการได้รับทุนการศึกษาระยะยาวและการฝึกอบรมระยะสั้นอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน ทั้งในรูปแบบที่องค์กรจัดให้ และในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์นอกเวลางาน

3. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ การท่องเที่ยวประจำปี การเป็นสมาชิก สปอร์ตคลับ และการจัดให้มีห้องสมุด หรือสมาชิกร้านหนังสือ อาจเนื่องมาจากบุคลากรต้องการ ความผ่อนคลายจากภาระงานที่เคร่งเครียด และมีความซ้ำซากในลักษณะของงานประจำ (Routine work) จึงให้ความสำคัญกับกิจกรรม หรือสวัสดิการที่ช่วยฟื้นฟูสุขภาพร่างกายและใจ การท่องเที่ยวประจำปีไม่เพียงแต่เป็นสวัสดิการที่ให้รางวัลแก่การทำงานตลอดปี แต่ยังเป็น โอกาส ในการสร้างความสัมพันธ์ในทีม และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ที่ระบุว่า ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรและสภาพแวดล้อมทางอารมณ์ ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ การเป็นสมาชิกสปอร์ตคลับ เป็นตัวแทนของแนวคิดด้านสุขภาพองค์รวม (Holistic wellness) ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ส่วนการสนับสนุนด้านกิจกรรม การอ่าน เช่น ห้องสมุด หรือร้านหนังสือ สะท้อนถึงความต้องการในการเรียนรู้และการใช้เวลาว่าง อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Work-life balance ของ Greenhaus and Allen (2011) ที่เสนอว่า การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) และลดอัตราการลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ ในบริบทขององค์กรผลิตไฟฟ้า ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องทำต่อเนื่อง มีภาระงานตามระบบเวลา และมีความเสี่ยงทางกายภาพบางประการ การที่บุคลากรให้ความสำคัญกับกิจกรรมนันทนาการ จึงเป็นเรื่องที่มีเหตุผลและสมควรให้การสนับสนุนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิราภรณ์ วิฑะสิทธิ์ (2563) ซึ่งพบว่า พนักงานที่ได้รับสวัสดิการด้านนันทนาการมีระดับ ความเครียดต่ำลง และมีความพึงพอใจต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

4. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ การมีวันลาแต่งงาน วันลาดูแลภรรยา คลอดบุตรสำหรับผู้ชาย และวันลาจัดพิธีฌาปนกิจศพครอบครัว อาจเนื่องมาจากบุคลากร ให้ความสำคัญกับช่วงเวลาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตครอบครัวและความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ซึ่งถือเป็น เหตุการณ์สำคัญที่มีผลกระทบทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีสิทธิลาโดยไม่ถูกตัดค่าจ้างในช่วงเวลา ดังกล่าว สะท้อนถึงการดูแลและการสนับสนุนจากองค์กรที่เข้าใจบริบทของพนักงานในเชิง

มนุษยธรรม และช่วยให้พนักงานสามารถบริหารจัดการชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องรายได้ ประเด็นนี้ สอดคล้องกับแนวคิด Work-life integration ที่ขยายจากแนวคิด Work-life balance โดยเน้นการบูรณาการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน (Clark, 2000) รวมทั้งแนวคิด Equity theory ของ Adams (1963) ซึ่งอธิบายว่า พนักงานจะเกิดแรงจูงใจเมื่อรู้สึกว่า ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและสมดุลระหว่างการให้และการรับ ซึ่งการได้รับวันลาในช่วงเวลาสำคัญโดยไม่เสียสิทธิประโยชน์ทางรายได้ ถือเป็นความเป็นธรรมเชิงสวัสดิการที่บุคลากรคาดหวัง ในอีกด้านหนึ่ง สิทธิในการลาเพื่อดูแลครอบครัว ยังสะท้อนถึงแนวคิด Gender-inclusive policy ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรชายสามารถมีส่วนร่วมในการดูแลครอบครัว โดยเฉพาะในช่วงคลอดบุตร ซึ่งเป็นช่วงเวลาสำคัญต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว และการสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ งานวิจัยของ Baxter et al. (2013) ชี้ให้เห็นว่า การที่ผู้ชายได้รับสิทธิลาพักเพื่อดูแลภรรยาและครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการแบ่งภาระในครัวเรือน และเพิ่มคุณภาพชีวิตของทั้งพนักงานและครอบครัวของเขา ในทำนองเดียวกัน การมีวันลาพักผ่อนเพื่อจัดพิธีศพของสมาชิกในครอบครัว ยังสะท้อนถึงความเข้าใจขององค์กรต่อความจำเป็นในมิติทางจิตใจและวัฒนธรรม โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับพิธีกรรมและความกตัญญูต่อผู้ล่วงลับ การได้รับการสนับสนุนในช่วงเวลาดังกล่าว ถือเป็น การสร้างคุณค่าและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับพนักงานอย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับงานของ พงศธร บุญรัตน์ (2562) ที่ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานต้องการวันลาที่ได้รับค่าจ้าง โดยเฉพาะในช่วงเวลาสำคัญของครอบครัวและเหตุจำเป็นส่วนบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมดุลทางอารมณ์ และลดแรงกดดันจากภาระงาน

5. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ การมีประกันสุขภาพ/ชีวิตสำหรับครอบครัว การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว และค่าทันตกรรม อาจเนื่องมาจาก ความมั่นคงด้านสุขภาพ ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเฉพาะในบริบทของภาคอุตสาหกรรมที่ลักษณะงานมีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ ความเหนื่อยล้า และโรคจากการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมการดูแลสุขภาพ ทั้งตนเองและสมาชิกในครอบครัว ประเด็นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ที่จัดให้ ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) รวมถึงความมั่นคงด้านสุขภาพ เป็นลำดับพื้นฐานของแรงจูงใจในการดำรงชีวิตและทำงาน หากบุคลากรรู้สึกปลอดภัยและได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยไม่ต้องกังวลต่อภาระค่าใช้จ่าย

หรือปัญหาด้านสุขภาพของตนเองและครอบครัว ขณะที่ด้านนโยบายทรัพยากรมนุษย์ สวัสดิการด้านสุขภาพ ยังถือเป็น “ปัจจัยสร้างแรงจูงใจภายนอก” (Extrinsic motivator) ตามแนวคิดของ Herzberg's two-factor theory (1959) โดยจัดอยู่ในหมวดของ Hygiene factors ที่แม้จะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวเอง แต่หากไม่มีหรือไม่เพียงพอ จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ประกอบกับการให้ความสำคัญกับการมีประกันสุขภาพ หรือการคุ้มครองชีวิตของบุคคลในครอบครัว ยังสะท้อนถึงลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานชาวไทยกับครอบครัว ซึ่งมักมีความผูกพันแน่นแฟ้นและมีภาระในการดูแลซึ่งกันและกัน ดังนั้น สวัสดิการที่ให้ความคุ้มครองบุคคลในครอบครัวด้วยจึงถือเป็น “คุณค่าเชิงวัฒนธรรม” ที่แสดงถึงความเข้าใจในบริบททางสังคมขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ OECD (2021) ที่ระบุว่า ประเทศที่มีระบบสวัสดิการสุขภาพที่ครอบคลุม ไม่เพียงแต่ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประชาชนเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพของแรงงานในระยะยาว นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลวดี ศิริวงศ์ (2563) ที่พบว่า พนักงานในองค์กรเอกชนให้ความสำคัญกับการมีประกันสุขภาพและการดูแลรักษาทางทันตกรรมในลำดับต้น ๆ เช่นเดียวกัน

6. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สนับสนุนสิทธิในการทำสินเชื่อที่อาศัย และเงินกู้ยืมประเภทไม่มีดอกเบี้ย อาจเนื่องมาจากความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตและการวางแผนอนาคตของบุคลากร โดยเฉพาะในช่วงภาวะเศรษฐกิจที่มีความไม่แน่นอนสูง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ที่มีต้นทุนต่ำ จึงเป็นสวัสดิการที่มีความหมายและสร้างความอุ่นใจให้กับพนักงานได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ที่จัดให้ “ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ” เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของความต้องการขั้นพื้นฐาน (Safety needs) ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของแรงจูงใจ การที่องค์กรจัดสวัสดิการที่ช่วยสนับสนุนในมิตินี้ จึงสามารถสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจในระยะยาว ทั้งนี้ ในเชิงนโยบายทรัพยากรมนุษย์ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจยังจัดเป็นปัจจัยพื้นฐานตาม Herzberg's two-factor theory (1959) ซึ่งอยู่ในกลุ่ม Hygiene factors โดยหากจัดให้เพียงพอและเหมาะสม จะช่วยลดความไม่พอใจในการทำงานและส่งเสริมเสถียรภาพในชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ การเข้าถึงสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยและเงินกู้ไม่มีดอกเบี้ย ยังสะท้อนถึงแนวคิดด้าน Total rewards ที่มองว่า สวัสดิการควรครอบคลุมในมิติที่หลากหลาย รวมถึงผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับ “ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว” (Personal financial well-being) ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการโฟกัสงานและแรงจูงใจในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัย

ข้อนี้ ยังสอดคล้องกับงานของ ภัทรภรณ์ อยู่เย็น (2564) ซึ่งศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานในองค์กรภาคเอกชน พบว่า สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เช่น เงินออม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการเข้าถึงสินเชื่อ เป็นสวัสดิการที่พนักงานให้ความสำคัญในลำดับต้น เนื่องจากช่วยสร้างความมั่นใจในอนาคต และเป็นเครื่องมือในการวางแผนชีวิตในระยะยาว

ผลการเปรียบเทียบความต้องการด้านสวัสดิการตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า ในองค์กรนี้ พนักงานชายและหญิงมีความต้องการและความคาดหวังในสวัสดิการยืดหยุ่นในระดับที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาดังกล่าว อาจสะท้อนถึงการที่สวัสดิการยืดหยุ่นได้รับการออกแบบและจัดการในลักษณะที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทุกเพศได้อย่างเท่าเทียม โดยไม่ถูกจำกัดด้วยเพศสภาพของพนักงาน แต่อย่างไรก็ดี สอดคล้องกับทฤษฎีการทำงานยืดหยุ่น (Flexible work arrangement theory) และทฤษฎีการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life balance theory) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การเลือกใช้สวัสดิการที่ยืดหยุ่น ไม่เพียงแต่เป็นสิทธิของพนักงานที่สามารถเลือกได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ของตนเอง แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีเหล่านี้ ชี้ให้เห็นว่า สวัสดิการยืดหยุ่น เช่น การทำงานจากที่บ้าน หรือการเลือกเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศของพนักงาน แต่เป็นการตอบสนองความต้องการทางส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน หรือการจัดการเวลาในชีวิตส่วนตัว ในขณะเดียวกัน ทฤษฎีการทำงานและชีวิตส่วนตัว หรือ Work-life balance theory เน้นการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องสูญเสียความสุขในชีวิตส่วนตัว การทำงานในลักษณะยืดหยุ่น เป็นวิธีการที่ช่วยลดความเครียดจากการทำงาน และส่งเสริมความพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนตัว ทฤษฎีนี้ยังช่วยยืนยันว่า สวัสดิการยืดหยุ่น เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนสามารถเลือกใช้ได้ โดยไม่จำกัดเฉพาะเพศ หรือสภาพทางสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Greenhaus and Allen (2011) ที่พบว่า สวัสดิการที่ยืดหยุ่นสามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้ และยังช่วยลดการขาดงานได้ เนื่องจากพนักงานสามารถปรับการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม การเลือกใช้สวัสดิการยืดหยุ่นจึงช่วยเพิ่มความสุขในชีวิตการทำงาน และทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นในงานของตน และผลการวิจัยของ Kossek and Ozeki (1998) ได้แสดงให้เห็นว่า สวัสดิการที่ยืดหยุ่น สามารถ

ลดความเครียดจากการทำงาน และช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ การเลือกใช้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศแต่อย่างใด แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะและสถานการณ์ชีวิตของพนักงานแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ที่พบว่า ไม่มีความแตกต่างในความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นระหว่างพนักงานชายและหญิง

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า พนักงานในองค์กรนี้ ไม่มีความแตกต่างในการเลือกใช้สวัสดิการยืดหยุ่นตามสถานภาพสมรส กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และพนักงานที่ไม่มีสถานภาพสมรส มีความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่นในระดับที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ การเลือกใช้สวัสดิการยืดหยุ่น ยังไม่ได้รับการตอบสนองที่แตกต่างจากสถานภาพสมรสของบุคลากร โดยไม่ขึ้นอยู่กับการมีภาระครอบครัว หรือสถานะทางครอบครัว ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายผ่านทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of needs) ซึ่งระบุว่า มนุษย์มีความต้องการในหลายระดับ โดยเฉพาะในระดับความต้องการพื้นฐาน เช่น ความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต ทั้งนี้ พนักงานทั้งที่มีสถานภาพสมรสและที่ยังไม่มีสถานภาพสมรส อาจมีความต้องการในระดับเดียวกันในด้านความปลอดภัยในชีวิตและการมีความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งอาจทำให้ไม่เห็นความแตกต่างในการเลือกใช้สวัสดิการที่ยืดหยุ่น การไม่พบความแตกต่างในการเลือกใช้สวัสดิการยืดหยุ่น อาจสามารถอธิบายได้จากมุมมองของทฤษฎีการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life balance theory) ซึ่งกล่าวถึงการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยไม่จำเป็นต้องแยกแยะสถานภาพสมรส การจัดการเวลาของพนักงานอาจได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถดูแลภารกิจส่วนตัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งในกรณีที่มีครอบครัว หรือไม่มีครอบครัว

ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation theory) โดย Herzberg (ปียนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) ซึ่งแยกแยะความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยสุขภาพ (Hygiene factors) ก็สามารถนำมาอธิบายได้ โดยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสุขภาพ เช่น ความสามารถในการจัดการเวลาของพนักงานและความยืดหยุ่นในการทำงาน จะช่วยลดความเครียดจากการทำงานและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยไม่จำเป็นต้องมีการแยกแยะตามสถานภาพสมรส สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Allen et al. (2013) ที่พบว่า สวัสดิการที่ยืดหยุ่น สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านการจัดการเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องแยกตามสถานภาพสมรส แต่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานและความมั่นคงในชีวิตของพนักงานทุกคน

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า พนักงานในองค์กรนี้ มีความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่นที่แตกต่างกันตามระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า อาจมีความคาดหวังและความต้องการที่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เช่น ความต้องการในการเลือกทำงานจากที่บ้าน หรือการมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น อาจแตกต่างกันตามความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการงานที่มีมากขึ้นของผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า ซึ่งการศึกษาระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้สวัสดิการ ดังที่ Ryan and Deci (2000) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูง มักจะมีการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจที่มีความซับซ้อน และมีแนวโน้มที่จะมองหาความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถควบคุมและปรับตัวได้ดีกับการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเอง การให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นเช่นนี้ จึงเป็นสิ่งที่พนักงานที่มีการศึกษาสูงอาจเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อความพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสามารถอธิบายโดยใช้ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน (Herzberg's two-factor theory) ได้เช่นกัน โดยที่ทฤษฎีนี้แยกแยะปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยสุขภาพ (Hygiene factors) ในกรณีนี้ ปัจจัยสุขภาพจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำ เช่น การมีเวลาการทำงานที่เหมาะสม และการมีสวัสดิการที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน แต่ในขณะเดียวกัน ปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งจะเหมาะกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า และมองหาความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาตนเองมากขึ้น

นอกจากนี้ ทฤษฎีการจัดการแรงจูงใจในที่ทำงาน (Motivation-hygiene theory) โดย Frederick Herzberg ยังบ่งชี้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและความพึงพอใจในงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการ การให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่น สามารถช่วยตอบสนองความต้องการเหล่านี้ โดยให้โอกาสพนักงานในการควบคุมเวลาทำงาน และเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับตนเองได้ดียิ่งขึ้น ดังผลการวิจัยของ Haar and Spell (2004) ที่แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูง มักจะมีแนวโน้มที่จะเลือกใช้สวัสดิการที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานจากที่บ้าน หรือเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น เนื่องจากพวกเขามีความสามารถในการจัดการงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีกว่า

4. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า พนักงานในองค์กรนี้ มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกันไปตามอายุงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานน้อย อาจมีความต้องการสวัสดิการบางประเภทที่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมาก หรือพนักงานที่มีอายุงานนาน อาจเลือกใช้สวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ หรือความรับผิดชอบในการทำงานที่สูงขึ้น การที่พบว่ามีความแตกต่างทางสถิติดังกล่าว อาจสะท้อนถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของพนักงานตามประสบการณ์และระยะเวลาการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้จากมุมมองของทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction theory) ของ Locke (1976) ที่ระบุว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและการสนับสนุนจากองค์กร ในการให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่น พนักงานที่มีอายุงานน้อย อาจเลือกใช้สวัสดิการที่ช่วยให้สามารถควบคุมการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ง่ายขึ้น เช่น การมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับการเริ่มต้นทำงานใหม่ ๆ ในขณะที่พนักงานที่มีอายุงานมาก อาจให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยที่พบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการด้านสุขภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และมากกว่า 3-5 ปีมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่กลุ่มอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างในความต้องการดังกล่าว ซึ่งทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of needs) สามารถช่วยอธิบายได้ว่า สวัสดิการที่ยืดหยุ่นตอบสนองความต้องการในหลายระดับของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่มีอายุงานน้อย หรือมาก ทุกคนต่างต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการดูแลสุขภาพ หรือการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานที่ไม่ขัดแย้งกับภาระหน้าที่ส่วนตัว

ทั้งนี้ จากผลการศึกษาของ Greenhaus and Allen (2011) พบว่า การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และลดความเครียดจากการทำงานได้ โดยไม่คำนึงถึงอายุงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อย อาจต้องการการยืดหยุ่นมากขึ้นในการเริ่มงานใหม่ ขณะที่พนักงานที่มีอายุงานมาก อาจให้ความสำคัญกับการรักษาสมดุลชีวิตการทำงานและการดูแลครอบครัว ดังนั้น พนักงานในองค์กรนี้ ไม่ว่าจะมียุอายุงานน้อย หรืออายุมาก จึงมีความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการเวลาและสมดุลชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้า จากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ซึ่งหมายความว่า พนักงานในองค์กรมีความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่นที่แตกต่างกันไปตามระดับงาน กล่าวคือ พนักงานที่อยู่ในระดับงานต่าง ๆ เช่น ระดับงานสูง และระดับงานต่ำ จะมีความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน สวัสดิการที่ยืดหยุ่นที่แตกต่างกันนี้ อาจสะท้อนถึงความต้องการที่ตอบสนองต่อการทำงานในระดับที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่อยู่ในระดับงานเกรด F มีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกับบุคลากรที่อยู่ในระดับงานเกรด H และเกรด G อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่บุคลากรที่อยู่ในระดับงานเกรด E มีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกับบุคลากรที่อยู่ในระดับงานเกรด H เกรด G และเกรด F อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่พบว่า มีความแตกต่างทางสถิติดังกล่าว อาจสะท้อนถึงความสำคัญของลักษณะงานที่แต่ละระดับงานต้องการมากขึ้น เมื่อพนักงานในระดับงานสูง อาจเน้นการมีสวัสดิการที่ตอบสนองความมั่นคงในด้านการเงิน และสุขภาพ ในขณะที่พนักงานในระดับงานต่ำกว่า อาจมองหาความยืดหยุ่นที่มากขึ้น ในด้านการจัดการเวลา หรือการพักผ่อน ส่วนทฤษฎีการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction theory) ของ Locke (1976) อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและสวัสดิการที่องค์กรให้ การมีสวัสดิการที่ยืดหยุ่น ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้ดีขึ้น โดยการมีเวลาที่สามารถควบคุมได้ และสร้างสมดุลชีวิตและงานที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Two-factor theory) สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน (Motivators) คือ การได้รับการพัฒนาและมีอำนาจในการควบคุมงานของตนเอง สวัสดิการที่ยืดหยุ่นสามารถตอบโจทย์ความต้องการเหล่านี้ได้ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานในระดับใด ดังการศึกษาของ Allen (2001) เกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า สวัสดิการที่ยืดหยุ่น ไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานในระดับงานสูงเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์กับพนักงานในระดับงานต่ำ ที่ต้องการเวลาในการดูแลเรื่องส่วนตัวหรือครอบครัว

ดังนั้น จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงเห็นได้ว่า พนักงานในระดับต่าง ๆ มีความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่นในลักษณะที่แตกต่างกัน และมีการตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้

อย่างแตกต่างกันตามระดับงานของตนเอง ซึ่งยืนยันถึงความสำคัญของการออกแบบสวัสดิการที่เหมาะสมและตอบโจทย์ทุกกลุ่มในองค์กร

6. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเจนเนอเรชั่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า บุคลากรในแต่ละเจนเนอเรชั่น มีความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่นแตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะการทำงาน และความคาดหวังที่แตกต่างกันของแต่ละเจนเนอเรชั่น การที่เจนเนอเรชั่นต่าง ๆ มีความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่นแตกต่างกัน อาจเกิดจากปัจจัยทางด้านประสบการณ์ชีวิต และค่านิยมที่แตกต่างกันระหว่างเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ซึ่งแต่ละเจนเนอเรชั่น อาจจะมีวิธีการทำงานและมุมมองเกี่ยวกับการบริหารเวลา และชีวิตส่วนตัวที่ไม่เหมือนกัน กล่าวคือ เจนเนอเรชั่น X (ผู้เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1965-1980) มักมีลักษณะการทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง และมีการมุ่งมั่นในการสร้างเสถียรภาพในชีวิตการทำงาน ส่วนเจนเนอเรชั่น Y (ผู้เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1981-1996) หรือ Millennials มักให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมทั้งต้องการสวัสดิการที่สามารถปรับเปลี่ยนตามความต้องการส่วนตัว เช่น การทำงานจากที่บ้าน หรือการมีเวลาในการดูแลครอบครัว ในขณะที่เจนเนอเรชั่น Z (ผู้เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1997-2012) มักคาดหวังความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของเวลาการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทันสมัย เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อทำงานจากระยะไกล หรือการมีทางเลือกในการจัดการเวลาอย่างยืดหยุ่น

จากข้อมูลดังกล่าว ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management theory) สามารถอธิบายผลการศึกษานี้ได้ โดยเฉพาะในด้านการปรับสวัสดิการให้เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละเจนเนอเรชั่น เนื่องจากทฤษฎีนี้ กล่าวถึงความสำคัญของการปรับสวัสดิการและนโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการ และลักษณะเฉพาะของกลุ่มบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้กับองค์กร ขณะที่ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Vroom (1964) ยังสามารถใช้ในการอธิบายความแตกต่างในความต้องการสวัสดิการระหว่างเจนเนอเรชั่นได้ โดยทฤษฎีนี้ อธิบายว่า พนักงานจะมีความพึงพอใจในงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน หากองค์กรสามารถให้รางวัล หรือสวัสดิการที่ตรงกับความคาดหวังของพวกเขา ซึ่งในกรณีนี้ แต่ละเจนเนอเรชั่นมีความคาดหวังที่แตกต่างกันเกี่ยวกับลักษณะของสวัสดิการที่พวกเขาต้องการ ทั้งนี้ การศึกษาโดย Gallup (2017) ได้แสดงให้เห็นว่า เจนเนอเรชั่น Y และ Z มักให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการทำงานสูงกว่าความมั่นคงในงาน

เช่น การเลือกทำงานจากที่บ้าน หรือการมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในจังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น พบว่าบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีมุมมองเชิงบวกและให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการมีทางเลือกในการเลือกรับสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ชีวิตและความจำเป็นเฉพาะบุคคล ซึ่งสามารถสรุปเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ของสวัสดิการยืดหยุ่น ความต้องการสวัสดิการที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ และข้อเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการแบบเลือกได้ ซึ่งประเด็นแรก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรรับรู้ว่า สวัสดิการยืดหยุ่นช่วยเพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวควบคู่กับภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Work-life balance ของ Greenhaus and Allen (2011) ที่ระบุว่า การมีเวลาคุณภาพเพื่อดูแลชีวิตส่วนตัวภายใต้การสนับสนุนจากองค์กร ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน และลดความเครียดสะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิด Total rewards model ของ WorldatWork (2007) ที่เสนอว่า สวัสดิการที่ยืดหยุ่นและตรงตามความต้องการ จะช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ประเด็นที่ 2 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรต้องการสวัสดิการที่สามารถ “ปรับเปลี่ยน” ได้ตามช่วงชีวิตและสถานการณ์ เช่น สิทธิในการรับบริการทางการแพทย์ การลาเพื่อดูแลครอบครัว หรือการจัดการวันลาในกรณีเร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Life cycle benefits design ที่เน้นการออกแบบสวัสดิการตามช่วงวัยและบทบาทของพนักงานในแต่ละช่วงชีวิต (Miller & Northey, 2002) รวมถึงแนวคิดของ Schein (1985) เกี่ยวกับ Psychological contract ซึ่งอธิบายว่า ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กร ไม่ได้จำกัดเพียงค่าตอบแทน แต่รวมถึงการดูแลและความเข้าใจในชีวิตส่วนตัวของพวกเขา ส่วนประเด็นที่ 3 ซึ่งเป็นข้อเสนอเชิงรูปธรรมจากบุคลากร เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในลักษณะ “ชุดสวัสดิการ” ที่เลือกได้ และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามรอบปี สะท้อนแนวคิด Flexible benefits plan (Cappelli & Sherer, 1991) ที่เสนอว่า การให้สิทธิพนักงานในการเลือกสวัสดิการตามความต้องการภายใต้โครงสร้างที่เป็นระบบ ช่วยให้องค์กรสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีความหลากหลายในกลุ่มพนักงาน เช่น แบ่งตามเจนเนอเรชัน สถานภาพ หรือบทบาทครอบครัว

แนวคิดเหล่านี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นัทธมน สันติวงศ์ (2562) ซึ่งพบว่าการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่อนุญาตให้พนักงานเลือกสิทธิประโยชน์ตามความจำเป็น จะช่วยเพิ่ม

ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) ต่อบุคลากร และลดแนวโน้มการลาออก โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรสามารถใช้ข้อมูลความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม เช่น เจเนอเรชัน ระดับการศึกษา หรือช่วงอายุงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และจัดสรรสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะสวัสดิการด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง ซึ่งเป็นสวัสดิการที่พนักงานต้องการมากที่สุดตามผลการวิจัย

2. องค์กรสามารถนำผลการศึกษเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น ไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสวัสดิการที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เช่น การแบ่งกลุ่มสวัสดิการออกเป็นประเภทต่าง ๆ แล้วให้พนักงานสามารถเลือก หรือสลับใช้สวัสดิการภายในประเภทเดียวกันได้ตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ ความยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสวัสดิการขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในหลาย ๆ อุตสาหกรรม เพื่อดูว่า แต่ละอุตสาหกรรมมีความต้องการแตกต่างกันอย่างไร การศึกษาเปรียบเทียบนี้

2. ควรพิจารณาปัจจัยภายนอก เช่น วัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอุตสาหกรรม หรือแนวโน้มในตลาดแรงงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ อาจมีผลกระทบต่อความคิดเห็นเลือกใช้สวัสดิการของพนักงานและการออกแบบสวัสดิการในองค์กร การศึกษาเชิงลึกในเรื่องนี้ จะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรขยายการวิจัยเพื่อสำรวจผลกระทบของสวัสดิการที่มีต่อการทำงาน เช่น การวิเคราะห์ว่า การมีสวัสดิการที่เหมาะสมและยืดหยุ่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านใดบ้าง การศึกษาเรื่องนี้ จะช่วยให้องค์กรเข้าใจผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดสวัสดิการที่ดี รวมถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างชัดเจน

สรุปท้ายบท

จากผลการวิจัยที่ใช้วิธีการแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการและแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากรในองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรมีความต้องการสวัสดิการในระดับมากที่สุดในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง ขณะเดียวกันยังพบความแตกต่างของระดับความต้องการเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บางประการ ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับงาน และเงินเนอเรชั่น ซึ่งบ่งชี้ถึงความหลากหลายของความต้องการในกลุ่มพนักงานที่มีบริบทชีวิตแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม สะท้อนถึงมุมมองของบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับการมีสิทธิเลือกและปรับเปลี่ยนสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ชีวิตในแต่ละช่วงเวลา ทั้งในด้านสุขภาพ ครอบครัว การเงิน หรือการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะแนวคิดการจัด “ชุดสวัสดิการแบบเลือกได้” ซึ่งพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามรอบปี เป็นแนวทางที่ได้รับการเสนอแนะอย่างเด่นชัด ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาร่วมกันทั้งผลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่า การจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่มีความหลากหลายครอบคลุม และตอบ โจทย์พนักงานแต่ละกลุ่ม จะสามารถช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2562). *คู่มือการจัดสวัสดิการแรงงานยืดหยุ่นสำหรับ
เจ้าหน้าที่*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน.
- กระทรวงแรงงาน. (2562). *สถิติแรงงานประจำปี 2562*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- กฤตกร นวกิจไพฑูรย์. (2564). ปัจจัยด้านระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการบริหาร
ค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา
บริษัทพัฒนาธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย. *Dhammathas Academic
Journal*, 2(3), 151-162.
- กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน. (2562). *การจัดสวัสดิการแรงงาน*.
กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน.
- คุณิตา ไตรอังกูร. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร
ของกลุ่ม Generation Z. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ,
วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิราพร พฤษานุกุล. (2561). *Flexible benefit*. กรุงเทพฯ: ซีเอสอาร์-เอชอาร์.
- เจนจินต์ ศักดิ์ชัยนันท์. (2564). ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ
และภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ขึ้นสูมล บุนนาค. (2553). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร
เซฟลิริ. (2564). *ความปลอดภัยในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.safesiri.com/jorportrait/>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2561). *การบริหารงานด้วยคุณภาพในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญฤทธิ์ เทียงตรง. (2564). ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชนเงินเนอเรชั่นวาย. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประคัลภ์ ปันณฑลิ่งกูร. (2563). *แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นเพื่อให้พนักงานเลือกได้เอง*.
กรุงเทพฯ: Think People Consulting.
- पालินดา เลิศศิลาทอง. (2561). *ผลกระทบของการใช้ระบบเวลาทำงานยืดหยุ่น: กรณีศึกษา
เกี่ยวกับบริษัทน้ำมันแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ปิติพร แสงชัย. (2563). *ความต้องการสวัสดิการยึดหยุ่นของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นเจนเนอเรชั่น X และ Y*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). *สารานุกรมการบริหารและการจัดการทฤษฎีสองปัจจัย (Frederick Herzberg)*. เข้าถึงได้จาก drpiyanan.blogspot.com
- ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2565). *ข้อมูลทั่วไปขององค์กร*. ชลบุรี: องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี.
- พงศกร แมสสะ. (2561). *สวัสดิการการเลือกได้กับการดึงดูดคน Gen Y เข้าทำงานในองค์กร*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พงศา บุญชัยวัฒน์โชติ. (2562). *คำตอบแทนและสวัสดิการยึดหยุ่นเพื่อการรักษาและจูงใจคนยุค 4.0*. กรุงเทพฯ: เลเอ็นซี เทรนนิง เซ็นเตอร์.
- เพียงจุฑา พ่อคำ. (2563). *ความต้องการรูปแบบสวัสดิการยึดหยุ่นของพนักงานเปรียบเทียบกับเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภิญโญ สาธร. (2517). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2560). *ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy theory)*. กรุงเทพฯ: ปิยวัฒน์.
- เมธีรัตน์ มั่นวงศ์. (2561). *โครงการฝึกอบรมสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ (ลูกไก่) รุ่นที่ 6*. อุบลราชธานี: วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ยง ภู่วรรณ. (2563). *ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ การค้า การทำงาน*. กรุงเทพฯ: กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- รวดี สุทธิศาสตร์. (2563). *การพัฒนาคำตอบแทนการทำงานในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชณี มณีจันทร์. (2562). *สวัสดิการที่ต้องมีตามกฎหมาย*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2563). *สวัสดิการยึดหยุ่น@WORK ออกแบบและนำไปใช้อย่างไรให้โดนใจพนักงานยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- สุพันธ์ มงคลสุธี. (2564). *สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19. ฐานเศรษฐกิจ* (18 กรกฎาคม 2564), 1.

- สิรินทร์รัตน์ อินนุพัฒน์. (2564). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน ความต้องการสวัสดิการ ยืดหยุ่นในอนาคต และผลกระทบต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสถียร เจริญทอง. (2561). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามหลักสังคหวัดดู. *วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์*, 1(1), 29-42.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Massachusetts: Edward Elgar.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376.
- Bond, S., & Wise, S. (2003). Family leave policies and devolution to the line. *Personnel Review*, 32(1), 58-72.
- Flippo, E. B. (1966). *Principles of personnel management*. New York: McGraw-Hill.
- Gallup. (2017). *State of the American workplace*. Washington, D. C.: Gallup, Inc.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *American Psychological Association*, 2, 165-183.
- Haar, J. M., & Spell, C. S. (2004). Programme knowledge and value of work-family practices and organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 15(6), 1040-1055.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Hettler, B. (1984). Wellness: Encouraging a lifetime pursuit of excellence. *Health Values*, 8(4), 13-17.
- Indeed Editorial. (2021). *2022 Outlook: Trends and predictions for job seekers*. Retrieved from <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/trends-and-predictions>

- Job My Way. (2019). *Creating a career path that aligns with life goals*. Retrieve from <https://www.jobmyway.com/>
- Kim, C. K. (2021). Integration of optogenetics with complementary methodologies in systems neuroscience. *Nature Reviews Neuroscience*, 18(4), 222-235.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. London: Macmillan.
- Neelie, V. (2019). *Employee benefits: The ultimate guide*. Retrieved from <https://www.aihr.com/blog/types-of-employee-benefits/>
- Raf. (2022). *The future of work: Trends for 2022 and beyond*. Retrieved from <https://www.aihr.com/blog/future-of-work-trends/>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- SHRM. (2022). *State of the workplace study 2021-2022*. Retrieved from <https://www.shrm.org/content/dam/shrm/research/SHRM-State-of-the-Workplace-report-2021-2022.pdf>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.

บรรณานุกรม





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

1. ดร.จินดาภา ลีนิวา อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีทัต ตีร์ศิริ โชติ คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.ภักฐกรรณ์ วรายนต์พินิจ ประธานกรรมการหอการค้าจังหวัดชลบุรี
4. ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาบุคคล
มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี
5. ดร.ณพิชญา เถิด โฉม คณบดีคณะเทคโนโลยีการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย



ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม งานมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัย โทร. ๒๖๒๐

ที่ อว ๘๑๐๐/- วันที่ ๓๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งสำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เรียน นางสาวมัทรี ศุภฤทธิ

ตามที่ท่าน ได้ยื่นเอกสารคำร้องเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย G-HU190/2566 โครงการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของบุคลากรองค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี นั้น

บัดนี้ โครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา สำหรับโครงการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปริญญาตรี ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม ในฐานะผู้ประสานงาน จึงขอส่งสำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน ๑ ฉบับ เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และเอกสารเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยประทับตรารับรองเรียบร้อยแล้ว มายังท่าน เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ

(นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำหรับโครงการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปริญญาตรี

ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)



ภาคผนวก ค

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- แบบการสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัย
- ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากร
องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากร องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี การค้นคว้าข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของท่าน จะถือเป็นความลับ โดยจะนำเสนอในภาพรวมไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อท่าน ข้อมูลที่ได้รับอาจนำมาใช้ในการจัดสรรสวัสดิการองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อท่านและทุกคนในองค์กร จึงขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน จะขอบพระคุณอย่างสูง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความต้องการสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น

ส่วนที่ 4 แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. สถานภาพ

1. โสด

3. หย่า/ หม้าย

2. สมรส

4. แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

2. ปริญญาตรี

4. ปริญญาเอก

4. อายุงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี 3. มากกว่า 3 ปี-5 ปี
2. 1 ปี-3 ปี 4. ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

5. ระดับงาน

1. เกรด H 3. เกรด F
2. เกรด G 4. เกรด E

6. เจนเนอเรชัน

1. Gen X (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2522)
2. Gen Y (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523-2540)
3. Gen Z (เกิดหลังปี พ.ศ. 2541)

ส่วนที่ 2 ความต้องการสวัสดิการ

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความต้องการมาก

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

ความหมาย

สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือกิจกรรมที่องค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้ความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ประเภทของสวัสดิการ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
“สวัสดิการด้านการศึกษา”					
1. ทุนการศึกษาบุตร					
2. เงินช่วยเหลือซื้ออุปกรณ์การศึกษา					
3. ทุนการศึกษาพนักงาน (มีสัญญากลับมาทำงานต่อ)					
4. หลักสูตรเรียนภาษาต่างประเทศในบริษัท					
“สวัสดิการด้านนันทนาการ”					
1. ท่องเที่ยวประจำปี					
2. สมาชิกสปอร์ตคลับ					
3. จัดให้มีห้องสมุด หรือสมาชิกร้านหนังสือ					
“สวัสดิการด้านวันหยุดประเภทได้รับค่าจ้าง”					
1. วันลาอุปสมบท/ ประกอบพิธีฮัจญ์					
2. วันลาแต่งงาน					
3. วันลาเพื่อทำกิจกรรมบุตร					
4. วันลาจัดพิธีฌาปนกิจศพครอบครัว					
5. วันลาดูแลภรรยาคลอดบุตรสำหรับผู้ชาย					
6. วันลาเพื่อถือศีลปฏิบัติธรรม					
7. ลากิจเพื่อทำธุระส่วนตัว 10 วัน					
“สวัสดิการด้านสุขภาพ”					
1. ทันตกรรม					
2. ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว					
3. ประกันสุขภาพ/ ชีวิตสำหรับครอบครัว					
“สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ”					
1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
2. เงินกู้ยืมประเภทไม่มีดอกเบี้ย					
3. สิทธิในการทำสินเชื่อกู้ที่อาศัย					
4. เงินเบิกฉุกเฉิน					
5. รถรับ-ส่ง สำหรับพนักงาน					

ประเภทของสวัสดิการ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
6. ค่าน้ำมันในการเดินทางมาทำงานของพนักงาน					

สวัสดิการอื่นๆ ที่ต้องการเพิ่มเติม

- 1.1.....
- 1.2.....
- 1.3.....
- 1.4.....
- 1.5.....

ส่วนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความต้องการมาก

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

ความหมาย

สวัสดิการยืดหยุ่น หมายถึง สวัสดิการที่พนักงานสามารถเลือกตามได้

ตามความเหมาะสม ตามภายใต้ความสามารถของงบประมาณจากองค์กรและการใช้ชีวิตของบุคลากร

แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
1. องค์กรควรออกแบบชุดสวัสดิการที่มีความแตกต่างกันตามคุณลักษณะของพนักงาน เช่น สถานะภาพ อายุ เป็นต้น					
2. พนักงานมีสิทธิเป็นผู้เลือกชุดสวัสดิการที่องค์กรจัดไว้ได้ด้วยตนเอง					
3. พนักงานสามารถลดสวัสดิการบางอย่างที่ไม่ถูกใช้สิทธิ เพื่อให้มีโอกาสได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่ตรงความต้องการมากขึ้น					

แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
4. พนักงานสามารถที่จะเลือกสวัสดิการให้เหมาะกับความต้องการของตนเองได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้วงเงินและสิทธิที่พนักงานได้รับ					
5. หากมีสวัสดิการตัวใดที่พนักงานไม่ใช้ พนักงานสามารถนำสิทธิไปสะสมเพื่อแลกเป็นคะแนน และสามารถนำไปแลกเป็นเงินหรือ สินค้าบริการในตัวอื่น ๆ ได้					
6. องค์กรควรออกแบบชุดสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัว เช่น พ่อ แม่ ภรรยา และ บุตร ให้สามารถใช้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้					
7. สวัสดิการที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งหมด ไม่ใช่เพื่อบุคคลใด บุคคลหนึ่งเท่านั้น					
8. ในอนาคตหากองค์กรจะมีการปรับปรุงนโยบายและระเบียบด้านสวัสดิการยืดหยุ่น เพื่อพนักงานจะได้เลือกสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับตนเอง ท่านต้องการหรือไม่					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการยืดหยุ่นที่ต้องการจากองค์กรในอนาคต

- 1.1.....
- 1.2.....
- 1.3.....
- 1.4.....
- 1.5.....

ส่วนที่ 4 แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าแบบจำลองชุดสวัสดิการเพียง 1 ชุดเท่านั้น
ที่ท่านคิดว่า ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด

สวัสดิการแบบที่ 1 รูปแบบเลือกชุดสวัสดิการที่กำหนด

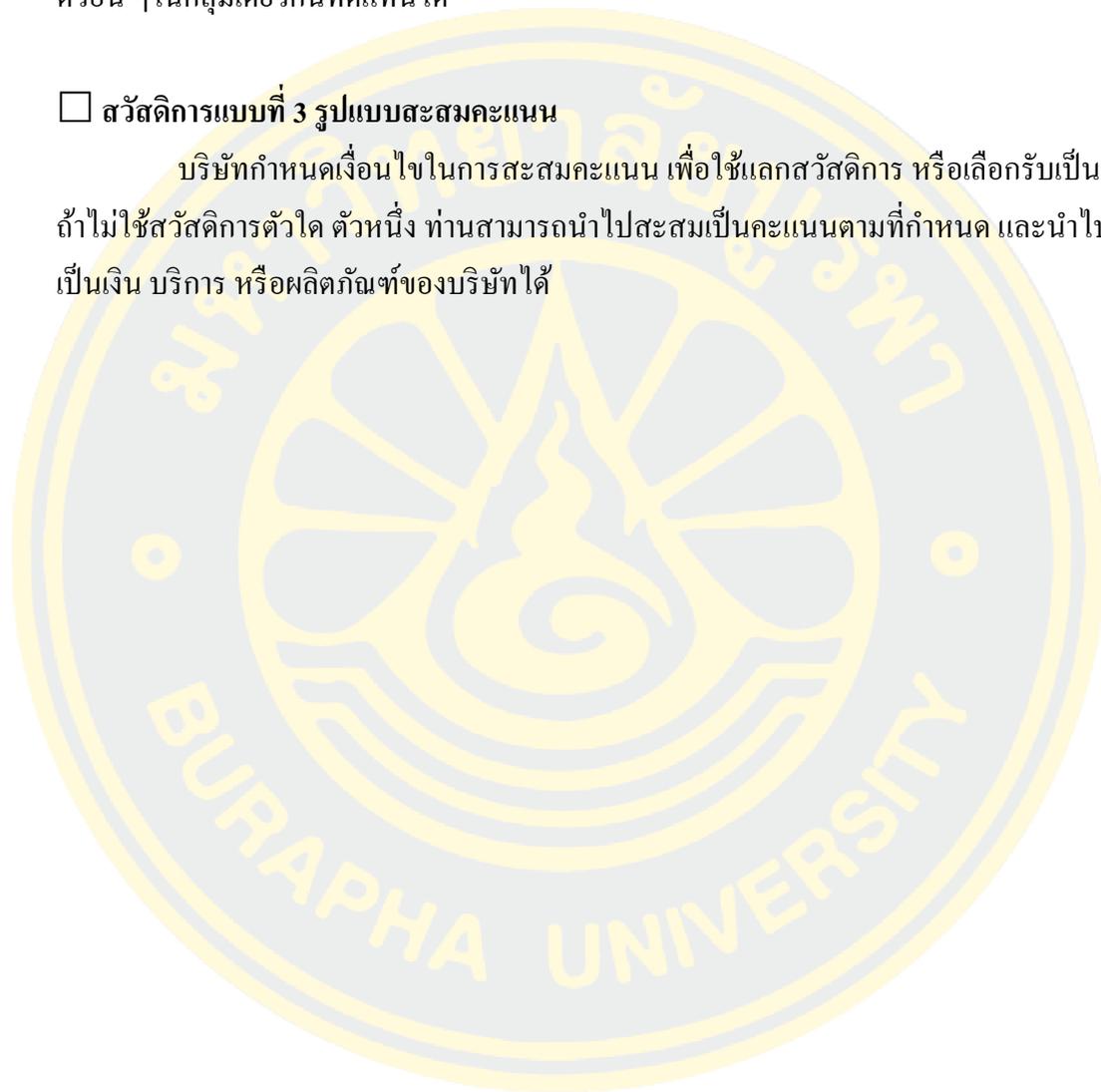
บริษัทกำหนดสวัสดิการเป็นชุด ๆ โดยพนักงานสามารถเลือกสวัสดิการชุดใด ชุดหนึ่งได้เพียงชุดเดียว ที่ตรงกับความต้องการของตนเองมากที่สุด และสามารถเปลี่ยนได้ปีละครั้ง

สวัสดิการแบบที่ 2 รูปแบบเลือกเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดสวัสดิการในประเภทเดียวกัน

บริษัทแบ่งสวัสดิการออกเป็นกลุ่ม ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ถ้าท่านไม่ได้ใช้สวัสดิการตัวใด ตัวหนึ่งในกลุ่มนั้น ๆ ท่านสามารถเลือกสวัสดิการตัวอื่น ๆ ในกลุ่มเดียวกันทดแทนได้

สวัสดิการแบบที่ 3 รูปแบบสะสมคะแนน

บริษัทกำหนดเงื่อนไขในการสะสมคะแนน เพื่อใช้แลกสวัสดิการ หรือเลือกรับเป็นเงิน ถ้าไม่ใช้สวัสดิการตัวใด ตัวหนึ่ง ท่านสามารถนำไปสะสมเป็นคะแนนตามที่กำหนด และนำไปแลกเป็นเงิน บริการ หรือผลิตภัณฑ์ของบริษัทได้



เลขที่แบบสนทนากลุ่ม

--	--	--

แบบสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากร
องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสนทนากลุ่มนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากร องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี การค้นคว้าข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนากลุ่มครั้งนี้ จะถือเป็นความลับ โดยจะนำเสนอในภาพรวม ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อท่าน ข้อมูลที่ได้รับอาจนำมาใช้ในการจัดสรรสวัสดิการองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะประโยชน์ต่อท่านและทุกคนในองค์กร

ประเด็นสนทนากลุ่มแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสวัสดิการยืดหยุ่น

ส่วนที่ 2 ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น

ส่วนที่ 3 ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น

ส่วนที่ 1 ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสวัสดิการยืดหยุ่น

1. ท่านคิดว่า ปัจจุบันองค์กรมีสวัสดิการที่เพียงพอต่อบุคลากรแล้วหรือไม่ เพราะเหตุใด (E)
2. ท่านรู้สึกอย่างไรกับสวัสดิการขององค์กรในปัจจุบัน (F)
3. สวัสดิการที่บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจมากที่สุดคืออะไร เพราะเหตุใด (F)
4. ท่านคิดว่า องค์กรควรมีสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมจากเดิมหรือไม่ อย่างไร (O)
5. ท่านคิดว่า สวัสดิการใดบ้างที่จะสามารถรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้ (E)
6. ท่านคิดว่า สวัสดิการใดบ้างที่จะสามารถดึงดูดให้บุคคลภายนอกอยากร่วมงานกับองค์กรได้ (E)

ส่วนที่ 2 ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น

1. สวัสดิการยืดหยุ่นในความคิดของท่าน เป็นอย่างไร (K)
2. ท่านมีมุมมองในเรื่องของสวัสดิการยืดหยุ่นอย่างไร (O)
3. ท่านคิดว่า บุคลากรเข้าใจในเรื่องของสวัสดิการยืดหยุ่นมากน้อยเพียงใด (O)
4. ท่านคิดว่า สวัสดิการยืดหยุ่นมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อบุคลากรหรือไม่
อย่างไร (F)
5. ท่านคิดว่า สวัสดิการยืดหยุ่นมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่
อย่างไร (O)
6. ท่านคิดว่า แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นจะตอบโจทย์วิถีชีวิตของพนักงาน
ในองค์กรหรือไม่ อย่างไร (O)
7. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร หากองค์กรมีการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นให้กับ
พนักงาน (O)

ส่วนที่ 3 ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น

1. ท่านคิดว่า สวัสดิการยืดหยุ่นรูปแบบใดที่เหมาะสมต่อองค์กรที่สุด เพราะเหตุใด (O)
 - 1.1 แบบที่ 1 รูปแบบเลือกชุดสวัสดิการที่กำหนด
 - 1.2 แบบที่ 2 รูปแบบเลือกเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดสวัสดิการในประเภทเดียวกัน
 - 1.3 แบบที่ 3 รูปแบบสะสมคะแนน
2. ประเภทของสวัสดิการที่จะนำมาใช้ในการออกแบบสวัสดิการยืดหยุ่น
ควรมีอะไรบ้าง (K)
3. แนวทางการปฏิบัติในการใช้สวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงาน ควรเป็นอย่างไร (E)
4. สิ่งที่จะต้องพิจารณาและคำนึงถึงในการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น มีอะไรบ้าง (K)
5. ในการพัฒนาเพื่อสร้างสวัสดิการยืดหยุ่นให้เกิดขึ้น องค์กรจะต้องดำเนินการอย่างไร
บ้าง (K)
6. บุคลากรในส่วนงานใดบ้าง ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือมีบทบาทในการตัดสินใจในการจัด
สวัสดิการยืดหยุ่นให้กับพนักงาน (O)

รหัสรูปแบบคำถาม

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| 1. คำถามเกี่ยวกับรู้ (K) | 3. คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น (O) |
| 2. คำถามเกี่ยวกับความรู้สึก (F) | 4. คำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ (E) |

การหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามการวิจัย
ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของบุคลากร
องค์กรผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ค่าความสอดคล้อง

คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น วัดได้ตรงกับเนื้อหาเรื่องที่วิจัย

คะแนน 0 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น วัดได้ตรงกับเนื้อหาเรื่องที่วิจัย

คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น วัดได้ไม่ตรงกับเนื้อหาเรื่องที่วิจัย

ส่วนที่ 1 ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสวัสดิการในปัจจุบัน

ข้อ	แบบการสนทนากลุ่ม	ผลการประเมิน (คนที่)						
		1	2	3	4	5	$\sum R$	IOC
1	ท่านคิดว่า ปัจจุบันองค์กรมีสวัสดิการที่เพียงพอต่อบุคลากรแล้วหรือไม่ เพราะเหตุใด	1	1	1	1	1	5	1
2	ท่านรู้สิ่งใดเกี่ยวกับสวัสดิการขององค์กรในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1
3	สวัสดิการที่บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจมากที่สุดคืออะไร เพราะเหตุใด	1	1	1	1	1	5	1
4	ท่านคิดว่า องค์กรควรมีสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมจากเดิมหรือไม่ อย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
5	ท่านคิดว่า สวัสดิการใดบ้างที่จะสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้	1	1	1	1	1	5	1
6	ท่านคิดว่า สวัสดิการใดบ้างที่จะสามารถดึงดูดให้บุคลากรภายนอกอยากร่วมงานกับองค์กรได้	1	1	1	1	1	5	1

ส่วนที่ 2 ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น

ข้อ	แบบการสนทนากลุ่ม	ผลการประเมิน (คนที่)						
		1	2	3	4	5	$\sum R$	IOC
1	สวัสดิการยืดหยุ่นในความคิดของท่าน เป็นอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2	ท่านมีมุมมองในเรื่องของสวัสดิการยืดหยุ่นอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
3	ท่านคิดว่า บุคลากรเข้าใจในเรื่องของสวัสดิการยืดหยุ่นมากน้อยเพียงใด	1	1	1	1	1	5	1
4	ท่านคิดว่า สวัสดิการยืดหยุ่นมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อบุคลากรหรือไม่ อย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
5	ท่านคิดว่า สวัสดิการยืดหยุ่นมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่ อย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
6	ท่านคิดว่า แนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นจะตอบโจทย์วิถีชีวิตของพนักงานในองค์กรหรือไม่ อย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
7	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร หากองค์กรมีการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นให้กับพนักงาน	1	1	1	1	1	5	1

ส่วนที่ 3 ประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น

ข้อ	แบบการสนทนากลุ่ม	ผลการประเมิน (คนที่)						
		1	2	3	4	5	$\sum R$	IOC
1	ท่านคิดว่า สวัสดิการยืดหยุ่นรูปแบบใดที่เหมาะสมต่อองค์กรที่สุด เพราะเหตุใด แบบที่ 1 รูปแบบเลือกชุดสวัสดิการที่กำหนด แบบที่ 2 รูปแบบเลือก เปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดสวัสดิการในประเภทเดียวกัน แบบที่ 3 รูปแบบสะสมคะแนน	1	1	1	1	1	5	1
2	ประเภทของสวัสดิการที่จะนำมาใช้ในการออกแบบสวัสดิการยืดหยุ่น ควรมีอะไรบ้าง	1	1	1	1	1	5	1
3	แนวทางการปฏิบัติในการใช้สวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานควรเป็นอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
4	สิ่งที่จะต้องพิจารณาและคำนึงถึงในการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นมีอะไรบ้าง	1	1	1	1	1	5	1
5	ในการพัฒนาเพื่อสร้างสวัสดิการยืดหยุ่นให้เกิดขึ้น องค์กรจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง	1	1	1	1	1	5	1
6	บุคลากรในหน่วยงานใดบ้าง ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือ มีบทบาทในการตัดสินใจในการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นให้กับพนักงาน	1	1	1	1	1	5	1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวมัทรี ศุภฤทธิ	
วัน เดือน ปี เกิด	8 กันยายน พ.ศ. 2533	
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	305/ 6 หมู่ 6 ตำบลสุรศักดิ์ อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี 20100	
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2567-ปัจจุบัน HR Supervisor (C & B)	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา
	พ.ศ. 2568	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา

