

การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน  
ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต และผลกระทบ  
ต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน  
ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตและผลกระทบ  
ต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2564

สิรินทร์รัตน์ อินนุพัฒน์

นางสาวสิรินทร์รัตน์ อินนุพัฒน์

ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์

ตรียุทธ พรหมศิริ,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักรธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,

Ed.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในงานวิจัยทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ อีกทั้งคอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และอาจารย์ตรียุทธ พรหมศิริ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าพิจารณาสารนิพนธ์และให้ความอนุเคราะห์ประเมิน พร้อมทั้งให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ทำให้งานสารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่สละเวลาและได้ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลของท่านเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษาวิจัยและนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการและสวัสดิการยึดหยุ่น

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนใน HO รุ่น 22B สำหรับคำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนครอบครัวที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สิรินทร์รัตน์ อินนุพัฒน์

การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตและผลกระทบ ต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง  
 “A STUDY OF CURRENT WELFARE SATISFACTION, FUTURE FLEXIBLE WELFARE NEEDS, AND THEIR IMPACTS ON GENERATION Y WORKING AT A REAL ESTATE COMPANY IN THAILAND”

สิรินทร์รัตน์ อินนุพัฒน์ 6250232

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ph.D., ตริยูทธ พรหมศิริ, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต และผลกระทบต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตด้านสุขภาพ คืออยากให้สิทธิสวัสดิการมีความครอบคลุมถึงบิดามารดา คู่สมรส บุตรธิดา รวมไปถึงพี่น้องในสายเลือด ทั้งยังมีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตด้านเวลาการทำงานคือ สามารถเลือกเวลาการเข้า-ออกงานได้ โดยดูที่ผลงานที่พนักงานทำได้มากกว่าเวลาการเข้า-ออกงาน โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสวัสดิการในปัจจุบันไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยให้ความเห็นว่าหากมีสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตที่เหมาะสม ตรงกับความต้องการจะมีผลต่อการแนะนำเพื่อนมาสมัครงาน

คำสำคัญ : -

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ซ
<b>บทที่ 1</b> บทนำ	<b>1</b>
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามงานวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	4
1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	4
1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
<b>บทที่ 2</b> แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	<b>6</b>
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ	6
2.1.1 ความหมายของสวัสดิการ	6
2.1.2 ประเภทของสวัสดิการ	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับ Generation Y	10
2.2.1 ความหมายของ Generation Y	10
2.2.2 ลักษณะของ Generation Y	10
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ	11
2.3.1 ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้น (Maslow's Theory)	11
2.3.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory)	12
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.5 ข้อความที่ต้องพิสูจน์ (Propositions)	25

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3</b>	
<b>ระเบียบวิธีวิจัย</b>	<b>26</b>
3.1 รูปแบบงานวิจัย	26
3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	27
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.3.1 การเตรียมข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์	28
3.3.2 เตรียมตัวสัมภาษณ์	28
3.3.3 ขั้นตอนการสัมภาษณ์	29
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	29
<b>บทที่ 4</b>	
<b>ผลการวิจัย</b>	<b>30</b>
4.1 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน ในเรื่องของการรับรู้สวัสดิการในปัจจุบัน	35
4.2 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน ในเรื่องของสวัสดิการที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจ	36
4.3 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน ในเรื่องสิทธิสวัสดิการที่ใช้ และความถี่ที่ใช้สิทธิ	39
4.4 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน ในเรื่องของผลกระทบต่อการทำงานและการตัดสินใจลาออกจากงาน	39
4.5 ความหมายของสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต	42
4.6 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นด้านสุขภาพ	43
4.6.1 สวัสดิการด้านคำรักษาพยาบาล	43
4.6.2 สวัสดิการด้านสถานที่ออกกำลังกาย	44
4.6.3 การปรับเปลี่ยนสวัสดิการด้านสุขภาพเป็นอย่างอื่นได้ ในกรณีที่ไม่ได้ใช้สิทธิ	45
4.7 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ในด้านเวลาการทำงาน	46
4.8 สวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตและการแนะนำให้เพื่อนมาสมัครงาน	48

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 5</b>	
<b>การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ</b>	<b>49</b>
5.1 การอภิปรายผลการวิจัย	50
5.1.1 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน	50
5.1.2 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน	51
ในเรื่องของผลกระทบต่อการทำงานและการตัดสินใจออกจากงาน	
5.1.3 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ในด้านสุขภาพ	52
5.1.4 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ในด้านเวลาการทำงาน	52
5.1.5 สวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตและการแนะนำให้เพื่อนมาสมัครงาน	53
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	54
5.2.1 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน	54
5.2.2 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน	55
ในเรื่องของผลกระทบต่อการทำงานและการตัดสินใจออกจากงาน	
5.2.3 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นด้านสุขภาพ	55
5.2.4 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ในด้านเวลาการทำงาน	55
5.2.5 สวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตและการแนะนำให้เพื่อนมาสมัครงาน	56
5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต	56
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>58</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>60</b>
ภาคผนวก ก : แบบคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์	62
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>69</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1.2 ประเภทของสวัสดิการ	8
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	30





## สารบัญรูปร่างภาพ

### รูปร่างภาพ

### หน้า

1.1 อัตราการขยายตัวของราคาอสังหาริมทรัพย์ และรายได้ของคนไทย (%)

2



## บทที่ 1

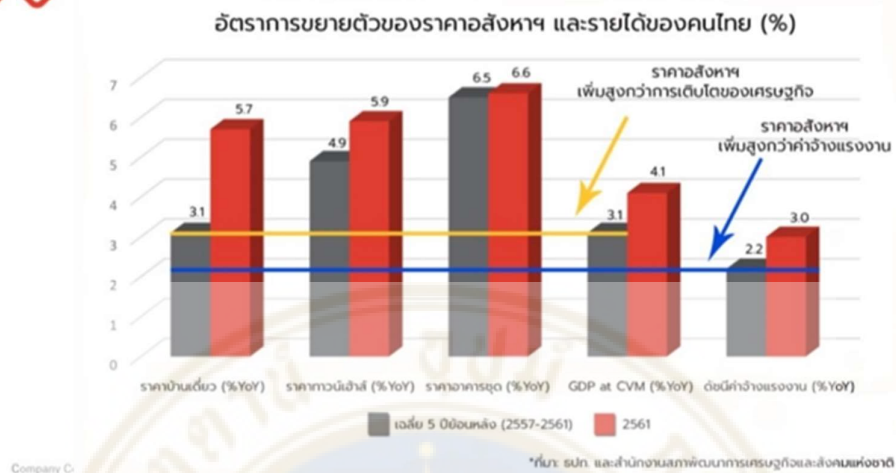
### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทยในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา มีการขยายและเติบโตอย่างรวดเร็ว ส่วนหนึ่งมาจากการขยายของชุมชนเมือง ทำให้มีอุปทาน สร้างโครงการต่างๆ มากมาย เช่น คอนโดมิเนียม ที่สร้างขึ้นตามการคมนาคมขนส่งรถไฟฟ้า ถนนที่สร้างใหม่และมีอุปสงค์ที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีทั้งที่ซื้อเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยเอง และซื้อเพื่อใช้ในการลงทุน ทำให้ราคาของอสังหาริมทรัพย์ในทำเลต่างๆ มีราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องแบบสวนทางกับผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product, GDP) และค่าจ้างของแรงงาน ในช่วงไม่กี่ปีนี้ ประเทศไทยมีสถานะเศรษฐกิจที่ซบเซา อันมีสาเหตุมาจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งเมื่อเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัวลงก็ย่อมมีผลกระทบกับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แบบที่ไม่อาจเลี่ยงได้ หากคาดการณ์เหตุการณ์อนาคตใน 10 ปีข้างหน้าจะพบว่าธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของไทยอาจจะต้องพบกับความท้าทาย เช่น สังคมสูงอายุ หนี้ครัวเรือน เป็นต้น ดังภาพที่ 1.1



## ราคาสังหาฯ เพิ่มสูงกว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจและค่าจ้างแรงงาน



ภาพที่ 1.1 อัตราการขยายตัวของราคาสังหาฯ และรายได้ของคนไทย (%)

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทยและสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

อีกหนึ่งสิ่งที่ทำท้ายคือในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีอย่างมาก ทำให้โลกไร้พรมแดน ผลกระทบทางด้านการดำเนินการธุรกิจมีความรุนแรงขึ้น ส่งผลให้องค์กรเกิดข้อจำกัดในการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น เนื่องจากพนักงานที่มีความสามารถในการทำงาน โดยใช้งานเทคโนโลยีต่างๆ มีจำกัด มีการแข่งขันสูงในตลาดแรงงาน การที่จะได้มาซึ่งแรงงานที่ดีและมีประสิทธิภาพจึงเป็นไปได้ยาก สวัสดิการที่ดีนอกจากจะดึงดูดให้คนอยากมาร่วมงานด้วยแล้ว ยังมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานปัจจุบันไว้กับบริษัท และช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผลผลิตที่ดีขึ้นขององค์กรอีกด้วย ทั้งนี้การมอบสวัสดิการดีๆ แก่พนักงานย่อมแสดงถึงความใส่ใจที่บริษัทมี ทำให้พนักงานได้รับทั้งความสะดวกกายและความสบายใจ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้เกิดความพึงพอใจและความรักในองค์กรได้เช่นกัน พนักงานที่มีความสุขย่อมสามารถสร้างผลงานดีๆ หรือผลกำไรให้แก่บริษัทได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารบริหารทุนมนุษย์และพัฒนาองค์กรและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ

การปรับตัวขององค์กรในภาวะ Business Disruption รวมไปถึงฝ่ายบุคคลที่จะมีการปรับการทำงานของแผนก ทั้งยังสร้างสรรค์สวัสดิการที่มีความแปลกใหม่เพื่อเอาใจพนักงาน เพราะสวัสดิการที่ดีทำให้พนักงานมีความสุข สุขทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจที่ดี ซึ่งจะ

ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่เพิ่มขึ้นได้อีกด้วย สวัสดิการที่ได้รับความนิยมในขณะนี้คือสวัสดิการด้านการเดินทางและการส่งเสริมสุขภาพ เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจสำหรับคนรุ่นใหม่ ลดความเครียดในการทำงาน ทำให้มีความสุขที่ดี (ธาดา รัชกิจ, 2563)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาค้นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน ความต้องการต่อสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต และผลกระทบต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการของบริษัทฯ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานของบริษัทฯ ให้มากที่สุด สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทฯ สามารถที่จะรักษาพนักงานปัจจุบันไว้ได้ และสามารถที่จะดึงดูดคนให้เกิดความสนใจที่จะเข้ามาทำงานกับบริษัทด้วยเช่นกัน

## 1.2 คำถามงานวิจัย

1. ความพึงพอใจของพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งต่อสวัสดิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. ผลกระทบจากสวัสดิการในปัจจุบัน ที่มีต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งเป็นอย่างไร
3. ความต้องการของพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งต่อสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตเป็นอย่างไร
4. ผลกระทบจากสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ที่มีต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งเป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน Generation Y ต่อสวัสดิการในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของสวัสดิการในปัจจุบันที่มีต่อพนักงาน Generation Y

3. เพื่อศึกษาความต้องการของพนักงาน Generation Y ต่อสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต

4. เพื่อศึกษาผลกระทบของสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตที่มีต่อพนักงาน Generation Y

## 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ผู้วิจัยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาสวัสดิการในปัจจุบันและสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง รวมถึงผลกระทบของสวัสดิการในปัจจุบันและสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตที่มีต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งจำนวน 912 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview)

### 1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน 2563 - มีนาคม 2564

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความพึงพอใจของพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งต่อสวัสดิการในปัจจุบัน

2. ทราบถึงผลกระทบของสวัสดิการในปัจจุบัน ที่มีต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

3. ทราบความต้องการของพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัท อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งต่อสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต

4. ทราบถึงผลกระทบของสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ที่มีต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง

5. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการให้กับพนักงานของ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาความพึงพอใจ ความต้องการ และผลกระทบ เกี่ยวกับสวัสดิการ และสวัสดิการชดเชยของพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ แห่งหนึ่ง มีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับ Generation Y

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

##### 2.1.1 ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ มีความหมายที่ครอบคลุมถึงคุณประโยชน์และการบริการในด้านต่างๆ ที่องค์กรจัดสรรให้กับพนักงาน เพื่อให้จะทำให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ดี สุขภาพดี และมีความปลอดภัย มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการไว้ดังนี้

คารณี คงเอียด (2554) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ

มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงาน นั้นให้นานที่สุด

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นเรื่องที่องค์กรสมควรปฏิบัติเพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร

สุรางค์รัตน์ วสินารมณ (2540) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงาน หรือโดยนายจ้าง ลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัครที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงปลอดภัย รวมทั้งมีการกินดีอยู่ดีเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวของลูกจ้าง ให้ได้รับความสุขและอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สวัสดิการคือสิ่งที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน เป็นสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้าง เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานมีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต ทั้งยังเป็นการรักษาให้พนักงานอยู่กับองค์กร อีกทั้งจูงใจให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีเพื่อที่จะใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

### 2.1.2 ประเภทของสวัสดิการ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545) สามารถจำแนกสวัสดิการได้เป็น 1) สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคคลตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล และห้องสุขา สวัสดิการตามกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากร ส่งเสริมสวัสดิภาพ



และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และ 2) สวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้ กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์กร ความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือการร้องขอ จากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้อาจอยู่นอกเหนือจากข้อกำหนด เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา ซึ่งสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และความพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามัคคี ความจงรักภักดี และความรู้อีกร่วมระหว่างบุคลากรและองค์กร สามารถจำแนกได้เป็น 10 ประเภท ดังนี้

ประเภทของสวัสดิการ	ตัวอย่างสวัสดิการ
1. บริการด้านสุขภาพ (Health Services)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล</li> <li>- ห้องพยาบาล</li> <li>- การตรวจสุขภาพ</li> </ul>
2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย</li> <li>- การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย</li> </ul>
3. บริการด้านความมั่นคง (Security Services)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เงินรางวัล</li> <li>- เงินทดแทน</li> <li>- การประกันชีวิต</li> <li>- เงินบำนาญ</li> </ul>
4. การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต (Payment for Entitle Leave)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วันหยุดตามประเพณี</li> <li>- วันหยุดประจำปี</li> <li>- วันลากิจ</li> <li>- วันลาป่วย</li> </ul>
5. บริการด้านการศึกษา (Education Services)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้ลาเพื่อศึกษาต่อ</li> <li>- การให้ทุนพัฒนาพนักงาน</li> <li>- การจัดเวลาการทำงานให้สอดคล้องกับเวลาเรียน</li> </ul>

ประเภทของสวัสดิการ	ตัวอย่างสวัสดิการ
6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บ้านพัก</li> <li>- อาหารกลางวัน</li> <li>- สหกรณ์ออมทรัพย์</li> <li>- ร้านค้า</li> <li>- เงินสงเคราะห์ต่างๆ</li> </ul>
7. บริการนันทนาการ (Recreational Services)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรมพักผ่อน</li> <li>- ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมกีฬา</li> <li>- การจัดเตรียมอุปกรณ์และสนามกีฬา</li> <li>- การจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี</li> </ul>
8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้คำปรึกษาในด้านอาชีพ</li> <li>- ความขัดแย้งในที่ทำงาน</li> <li>- ชีวิตครอบครัว</li> <li>- กฎหมาย</li> </ul>
9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Award)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เงินโบนัส</li> <li>- เงินรางวัลประจำปี</li> <li>- รางวัลพนักงานดีเด่น</li> <li>- รางวัลพนักงานซื่อสัตย์</li> </ul>
10. บริการอื่นๆ (Other)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รถประจำตำแหน่ง</li> <li>- อุปกรณ์สื่อสาร</li> <li>- ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก</li> <li>- บ้านพักตากอากาศ</li> </ul>

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับ Generation Y

### 2.2.1 ความหมายของ Generation Y

Generation Y คือผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2543 (ค.ศ. 1980-2000) ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ que เริ่มทำงานไปจนถึงผู้บริหารระดับกลาง (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

### 2.2.2 ลักษณะของ Generation Y

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) กล่าวว่า ลักษณะที่ Gen Y มีร่วมกัน ทั้งเรื่องบุคลิกภาพทัศนคติ ค่านิยมและแนวโน้มของพฤติกรรม มี 13 ประการ ดังนี้

1. เป็นตัวของตัวเองสูง
2. ความอดทนต่ำ
3. อยากรู้ อยากเห็น
4. ทำร้ายทฤษฎะเบียบ
5. ทะเยอทะยานสูง
6. คู่้นเคยกับเทคโนโลยี
7. ชอบการเปลี่ยนแปลง
8. กระตือรือร้น
9. มองโลกในแง่ดีมาก
10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
11. มั่นใจในตนเองสูง
12. ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า
13. มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ

## 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

การธำรงรักษานุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นาน จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานและคงอยู่กับองค์กร ซึ่งในมนุษย์แต่ละคนย่อมมีความต้องการปัจจัยพื้นฐานในด้านต่างๆ รวมถึงความเสมอภาค ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

### 2.3.1 ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้น (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

Maslow (1943) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) โดยมีสมมติฐานว่ามนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจ ความต้องการสิ่งอื่นๆ ในลำดับที่สูงขึ้นไปจะเกิดขึ้น โดยความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

3. ความต้องการสังคม (Social of Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน จะเกี่ยวกับความต้องการชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจ เอาใจใส่ และระลึกถึงจากบุคคลอื่น

### 5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs)

เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่ยากแก่การเสาะแสวงหามาได้

#### 2.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory)

Herzberg (1950) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยขึ้น โดยได้ทำการวิจัยจากนักบัญชีและวิศวกร 200 คน อธิบายสถานการณ์ที่พวกเขารู้สึกพอใจและมีแรงจูงใจสูง และสถานการณ์ที่พวกเขา รู้สึกไม่พึงพอใจและไม่มีแรงจูงใจ ปรากฏว่านักบัญชีและวิศวกรได้กล่าวถึงปัจจัย เช่น งานที่มีความท้าทายและความรู้สึกทางความสำเร็จ ซึ่งคือปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ที่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน อีกสถานการณ์ที่พวกเขา รู้สึกไม่ถูกจูงใจ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานและการบังคับบัญชา ซึ่งคือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานให้บุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- ลักษณะของงาน (Work itself)
- ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- การยอมรับนับถือ (Recognition)
- ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่พยายามไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- สภาพการทำงาน (Working condition)
- ค่าตอบแทน (Pay)
- ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
- สวัสดิการ (Benefits)
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationships: peers)
- การบังคับบัญชา (Supervisions)
- นโยบายและการบริการ (Company policies and Administration)

โดยทั้งสองทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าสวัสดิการที่พนักงานได้รับนั้น เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ที่จะป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และช่วยตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย หรือความต้องการด้านปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งหากองค์กรสามารถตอบสนองได้ตรงกับความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ก็จะช่วยป้องกันมิให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจ และอาจทำให้นักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความต้องการต่อสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงาน ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 2.4 ดังนี้

ตารางที่ 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553)	ความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท ลานนา อุตสาหกรรม เกษตร จำกัด	พนักงานในบริษัท ลานนา อุตสาหกรรม เกษตร จำกัด จำนวน 400 คน	<p>-ความต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบที่มีความต้องการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษาตามลำดับ</p> <p>-พนักงานที่มีภูมิลำเนา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทการจ้างงานต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน</p> <p>-พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพระดับการวิจัยที่มีสังกัดแผนกและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกันโดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน</p>

## ตารางที่ 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ชนิดา รัตนชล (2562)	ความต้องการ สวัสดิการ ตามเจเนอ เรชั่นของ บุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานคริน ทร์	บุคลากรสาย สนับสนุน ของ มหาวิทยาลัย สงขลา นครินทร์ วิทยาเขต หาดใหญ่ สังกัด สำนักงาน อธิการบดี จำนวน 241 คน	- ความต้องการในระดับสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง คือ ความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคง - เพศ ช่วงปีเกิด ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่าง กัน - สถานภาพการสมรส และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่ แตกต่างกัน - ช่วงปีเกิดแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกัน ในด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา



## ตารางที่ 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ณภัท อินทรานน ท์ (2560)	ความต้องการ สวัสดิการ ยืดหยุ่นของ พนักงานสา นักงาน คณะกรรมการ กิจการ กระจายเสียง กิจการ โทรทัศน์และ กิจการ โทรคมนาคม แห่งชาติ แบ่ง ตามเจเนอ เรชั่น	พนักงานและ พนักงานตาม สัญญาจ้าง ของสำนักงาน กสทช. ที่ ปฏิบัติงานใน ส่วนกลาง จำนวน 375 คน	-สวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมาก ที่สุด ได้แก่สวัสดิการด้านสุขภาพและความมั่นคง รองลงมา ได้แก่ สวัสดิการด้านช่วยเหลือเกื้อกูล สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสังคม ตามลำดับ -สวัสดิการยืดหยุ่นที่กลุ่มตัวอย่างต้องการ คือการ เพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ -เจเนอเรชั่นที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อ สวัสดิการด้านต่างๆ ในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน -เจเนอเรชั่นที่ต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการ ยืดหยุ่นที่ต่างกัน -เพศ ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ ระดับการศึกษาที่ แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่ ไม่แตกต่างกัน -สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์กรที่ แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่ แตกต่างกัน

## ตารางที่ 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ดารณี คง เอียด (2554)	คุณภาพการ ให้บริการด้าน สวัสดิการต่อ บุคลากร กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี ราชมงคล ธัญบุรี	บุคลากร ของ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี ราชมงคล ธัญบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน ราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ จำนวน 300 คน	- เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อบัณฑิตด้านคุณภาพ การให้บริการในภาพรวมของสวัสดิการ - รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อบัณฑิตด้านคุณภาพ การให้บริการในภาพรวมของสวัสดิการ - อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อบัณฑิตด้านคุณภาพการ ให้บริการในภาพรวม - สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อบัณฑิตด้านคุณภาพ การให้บริการด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจของ สวัสดิการ - อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อบัณฑิตด้านคุณภาพการ ให้บริการในด้านการให้ความเชื่อมั่น - สถานะ, ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อบัณฑิต คุณภาพการให้บริการภาพรวม
นงคาร มามี ดา (2562)	ความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการ ของบุคลากร ในบริษัท เอจี ซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด	พนักงานของ บริษัท เอจีซี เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 235 คน	ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากร โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้าน สุขภาพ การรักษาพยาบาล ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสังคมและสันตนาการ ด้านความก้าวหน้า และ ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร

## ตารางที่ 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ปาลินดา เลิศศิลาทอง (2561)	การศึกษาผลกระทบของการใช้ระบบเวลาทำงานแบบยืดหยุ่นกรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทน้ำมันแห่งหนึ่งในประเทศไทย	พนักงานส่วนหนึ่งของบริษัทน้ำมันแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 20 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจ “เข้าร่วม” โครงการระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น</li> <li>- กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าเป็นนโยบายที่ดี มีประโยชน์ และมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในบริษัท เพราะทำให้การจัดสรรเวลาในแต่ละวันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</li> <li>- กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่านโยบายระบบการทำงานแบบยืดหยุ่นที่ประกาศใช้นี้ไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเปลี่ยนแปลงไป เพราะประสิทธิภาพการทำงานนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับเวลาเข้า-ออกงาน แต่มันอยู่ที่หน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย</li> </ul>
ปิติพร แสงชัย (2563)	ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นเจเนอเรชั่น X และ Y	พนักงานเจเนอเรชั่น X และ Y ขององค์กรเอกชนต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สวัสดิการยืดหยุ่นเป็นเรื่องสำคัญต่อตนเอง เนื่องจากมองว่าสวัสดิการยืดหยุ่นนั้นสามารถตอบโจทย์ความต้องการไลฟ์สไตล์รูปแบบการใช้ชีวิตได้มากกว่า</li> <li>- องค์กรที่มอบสวัสดิการให้พนักงานมากกว่าบริษัทอื่นๆ ถึงแม้จะมีความพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ แต่ก็ยังให้ความสำคัญกับสวัสดิการยืดหยุ่นเนื่องจาก บางรายการที่องค์กรจัดให้นั้นไม่สามารถใช้ได้ เช่น คนโสด ไม่สามารถใช้สวัสดิการของกลุ่มสมรสและบุตรได้ จึงทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์บางรายมองว่าเสียสิทธิ์การใช้ประโยชน์ในเรื่องนี้ไป</li> </ul>

## ตารางที่ 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- สวัสดิการยืดหยุ่นเป็นเรื่องสำคัญต่อตนเอง เนื่องจากมองว่าสวัสดิการยืดหยุ่นนั้นสามารถตอบโจทย์ความต้องการไลฟ์สไตล์ รูปแบบการใช้ชีวิตได้มากกว่า</li> <li>- องค์กรที่มอบสวัสดิการให้พนักงานมากกว่าบริษัทอื่นๆ ถึงแม้จะมีความพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ แต่ก็ยังให้ความสำคัญกับสวัสดิการยืดหยุ่นเนื่องจาก บางรายการที่องค์กรจัดให้นั้นไม่สามารถใช้ได้ เช่น คนโสด ไม่สามารถใช้สวัสดิการของคู่สมรสและบุตรได้ จึงทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์บางรายมองว่าเสียสิทธิ์การใช้ประโยชน์ในเรื่องนี้ไป</li> <li>- สวัสดิการยืดหยุ่นเป็นเครื่องมือในการช่วยรักษาพนักงาน และดึงดูดอยากให้คนมาร่วมงานกับองค์กร เนื่องจากพนักงานเองสามารถเลือกสวัสดิการที่เหมาะสมที่สุดกับตนเองได้</li> <li>- สวัสดิการยืดหยุ่นเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในด้านทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะมองว่าองค์กรมีการดูแลเอาใจใส่พนักงาน ทำให้พนักงานมีความสุข และอยากอยู่กับองค์กรต่อไป</li> <li>- สวัสดิการยืดหยุ่นเป็นสิ่งที่จะรักษาให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรและดึงดูดอยากให้คนมาร่วมงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและบิดามารดา, Fitness, การนวด, การตัดแว่นสายตา</li> <li>- สวัสดิการยืดหยุ่นจะมีผลต่อการตัดสินใจเพื่อร่วมงาน</li> </ul>

## ตารางที่ 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ปราณี ศรีศิริ ประเสริฐ (2559)	การศึกษา สวัสดิการ และ สวัสดิการ ยึดหยุ่นของ พนักงานสาย สนับสนุน วิทยาลัยการ จัดการ มหาวิทยาลัย มหิดล	พนักงานสาย สนับสนุน วิทยาลัยการ จัดการ มหาวิทยาลัย มหิดล จำนวน 59 คน	-เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับ การศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความ ต้องการสวัสดิการในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน -ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการ สวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกัน -ระดับบุคลากรมีความต้องการสวัสดิการใน ภาพรวมสูงกว่าบุคลากรระดับหัวหน้าหน่วย หัวหน้าส่วน หัวหน้างาน -เพศชายมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านนันทนาการสูงกว่าเพศหญิง -เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่ง งาน และอายุงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่อง รูปแบบสวัสดิการยึดหยุ่นไม่แตกต่างกัน -บุคลากรที่สมรสแล้วมีความคิดเห็นด้วยต่อ รูปแบบสวัสดิการยึดหยุ่นแบบ The Core Cafeteria สูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด -บุคลากรที่มีบุตรมีความคิดเห็นด้วยต่อรูปแบบ สวัสดิการยึดหยุ่นแบบ The Core Cafeteria สูง กว่าบุคลากรที่ไม่มีบุตร -อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องรูปแบบ สวัสดิการยึดหยุ่นแบบ Modular Plan แตกต่างกัน

## ตารางที่ 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
พงศกร แม่ สะ (2561)	สวัสดิการ แบบเลือกได้ กับการดึงดูด คน Gen Y เข้าทำงานใน องค์กร	คน Gen Y ที่ เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523- 2540 ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร นคร จำนวน 110 คน	-สวัสดิการแบบเลือกได้สามารถดึงดูดคน Gen Y ได้ในบางกรณีเท่านั้น -องค์กรให้การันตีโบนัส มีชื่อเสียงไม่มาก และมี การกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน มีแนวโน้มที่ จะสามารถให้สวัสดิการแบบเลือกได้ในการ ดึงดูดคนเข้ามาทำงานกับองค์กรได้ดีที่สุด -เพศ ช่วงอายุและการศึกษาของคน Gen Y ไม่ได้ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กร
พระวี บัว ศรี (2560)	ความพึงพอใจ ในสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท จาร์ดีน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด	พนักงาน บริษัท จาร์ดีน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด จำนวน 240 คน	พนักงานมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ ได้รับโดยรวมในระดับมาก โดยพึงพอใจใน สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้าน โบนัสสวัสดิการด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพ และพึงพอใจในสวัสดิการที่ด้านความปลอดภัย โดยรวมในระดับมากที่สุด
มนทกานติ มัญจนา นนท์ (2559)	การศึกษาผล ของความพึง พอใจที่มีต่อ การจัด สวัสดิการ แบบยืดหยุ่น ของพนักงาน ในบริษัทข้าม ชาติธุรกิจ นำเข้าและ จำหน่าย เครื่องมือ แพทย์	พนักงานใน บริษัทข้าม ชาติธุรกิจ นำเข้าและ จำหน่าย เครื่องมือ แพทย์ จำนวน 88 คน	- มีความพึงพอใจในประเภทสวัสดิการยืดหยุ่น ส่วนตัวของพนักงานและส่วนบุตร อยู่ในระดับ มากที่สุด - มีความพึงพอใจในประเภทสวัสดิการยืดหยุ่น ส่วนของบิดา-มารดาและคู่สมรส อยู่ในระดับมาก - ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับการเลือก สวัสดิการ มีระดับการใช้สวัสดิการยืดหยุ่นใน ส่วนตัวของพนักงานเองมากที่สุด

## ตารางที่ 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ (2560)	การศึกษา แรงจูงใจใน การตัดสินใจ เข้าทำงานของ พนักงาน : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไ ทย	พนักงาน ธนาคารกรุงไ ทยในสังกัด ฝ่ายพัฒนา บริหารบัตร และร้านค้า สมาชิก ฝ่าย วิเคราะห์และ พัฒนา ผลิตภัณฑ์ และฝ่าย ปฏิบัติการ ผลิตภัณฑ์ ต่างประเทศ จำนวน 30 คน	-ปัจจัย 6 ประการ ได้แก่ 1. ด้านสวัสดิการ 2. ด้าน ความมั่นคง 3. ด้านทำเลที่ตั้ง 4. ด้านครอบครัว และคนรู้จัก 5. ด้านชื่อเสียงธนาคาร 6. ด้าน โอกาสในการก้าวหน้า เหตุผลการตัดสินใจเข้า ทำงานที่ธนาคารกรุงไทย -พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานจาก บริษัทอื่น และพนักงานที่เริ่มทำงานที่ ธนาคารกรุงไทยเป็นที่แรก พบว่า มีปัจจัย 5 ประการ ได้แก่ 1. ด้านสวัสดิการ 2. ด้านความ มั่นคง 3. ด้านทำเลที่ตั้ง 4. ด้านครอบครัวและคน รู้จัก 5. ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ซึ่งมีผลต่อการ ตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์ ในการทำงานจากบริษัทอื่น -มีปัจจัย 6 ประการ ได้แก่ 1. ด้านสวัสดิการ 2. ด้านความมั่นคง 3. ด้านครอบครัวและคนรู้จัก 4. ด้านทำเลที่ตั้ง 5. ด้านชื่อเสียงองค์กร 6. ด้านสังคม ในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของพนักงานที่เริ่มทำงานที่ธนาคารกรุงไทยเป็น ที่แรก

## ตารางที่ 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
สลักจิต ภู ประกร (2555)	ความพึงพอใจ ในสวัสดิการ ที่ได้รับของ พนักงานการ ไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค สำนักงาน ใหญ่	พนักงานการ ไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค ที่ ปฏิบัติงานใน สำนักงาน ใหญ่ จำนวน 378 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการในระดับมาก</li> <li>- มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลาง</li> <li>- มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการโดยรวมในระดับปานกลาง</li> <li>- มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพโดยรวมได้ระดับมาก</li> <li>- พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการแตกต่างกัน</li> <li>- รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน</li> <li>- ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน</li> </ul>
สหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559)	ศึกษาความ ต้องการและ ความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์ อุดมเอ็นจิ เนียริง (ระยอง) จำกัด	พนักงาน บริษัทสวัสดิ์ อุดมเอ็นจิ เนียริง (ระยอง) จำกัด จำนวน 306 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน</li> <li>- ระดับความต้องการต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมากในทุกประเภทสวัสดิการ</li> <li>- ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับที่ปานกลางในทุกประเภทของสวัสดิการ</li> <li>- พนักงานมีระดับความต้องการสวัสดิการและความพึงพอใจสวัสดิการแตกต่างกัน</li> </ul>



## ตารางที่ 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
อารีย์ญา ดิลกพัฒน์ นมมงคล (2561)	ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ผู้แทนยาที่รับผิดชอบฝั่งโรงพยาบาลในบริษัทผู้ผลิตยาภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	-ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานคือปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ตามลำดับ -ลักษณะของประชากรศาสตร์ทางด้านอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทที่แตกต่างกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่างานวิจัยในอดีตที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความต้องการต่อสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นอยู่พอสมควร (ตารางที่ 2) ซึ่งส่วนใหญ่มุ่งศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน (ปราณี ศรีศิริประเสริฐ, 2559; สหลักษณ์ บุญกาญจน์, 2559; พระระวี บัวศรี; สลักจิต ภูประกร, 2555; นงคาร มามิดา, 2562; มณฑานติ มุญจนานนท์, 2559) ความต้องการสวัสดิการ (กิตตินันต์ พิศสุวรรณ, 2553) ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น (ดารณี คงเอียด, 2554; ชนิดา รัตนชล, 2562; ปิติพร แสงชัย, 2563) และสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน (อารีย์ญา ดิลกพัฒน์ นมมงคล, 2561; ปิติพร แสงชัย, 2563)

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความต้องการต่อสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงาน Generation Y ยังมีจำนวนน้อย (พงศกร แมษะ, 2561) โดยนักวิจัยพบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน (สหลักษณ์ บุญกาญจน์, 2559) และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านโบนัสสวัสดิการด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพ ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความปลอดภัย โดยรวมในระดับมากที่สุด (พระระวี บัวศรี)

ทั้งนี้ผลการวิจัยในอดีตพบว่าสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน (โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ, 2560) โดยเพศ ช่วงอายุและระดับการศึกษา ไม่ได้มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรของ Generation Y (พงศกร แมษะ, 2561) ซึ่งองค์กรที่มีการการันตีโบนัส มีชื่อเสียง ไม่มาก และมีการกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน มีแนวโน้มที่จะสามารถให้สวัสดิการแบบเลือกได้ ในการดึงดูดคนเข้ามาทำงานกับองค์กรได้ดีที่สุด (พงศกร แมษะ, 2561) หากองค์กรต้องการที่จะรักษาคณินให้อยู่กับองค์กรและดึงดูดคนเข้ามาทำงานต้องจัดให้มีสวัสดิการยืดหยุ่นในองค์กร (ปิติพร แสงชัย, 2563)

## 2.5 ข้อความที่ต้องพิสูจน์ (Propositions)

1. พนักงาน Generation Y ไม่พึงพอใจกับสวัสดิการในปัจจุบัน เนื่องจากสวัสดิการในปัจจุบันไม่ตรงตามความต้องการ
2. พนักงาน Generation Y จะตัดสินใจลาออกจากงาน เนื่องจากไม่พึงพอใจกับสวัสดิการในปัจจุบัน
3. พนักงาน Generation Y ต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในด้านสุขภาพ ทั้งของตนเองและครอบครัว
4. พนักงาน Generation Y ต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาการทำงาน เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเวลาการเข้า-ออกงาน
5. สวัสดิการที่ยืดหยุ่นทำให้พนักงาน Generation Y แนะนำให้เพื่อนมาสมัครเข้าทำงานที่บริษัท

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

ในงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน Generation Y ต่อสวัสดิการในปัจจุบัน ศึกษาความต้องการของพนักงาน Generation Y ต่อสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต และผลกระทบต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบงานวิจัย
- 3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 รูปแบบงานวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งจัดว่าเป็นวิธีการค้นคว้าที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน เป็นการอธิบายความจริงและเป็นข้อมูลที่ใช้การแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ และวิเคราะห์ (พิพิธพันธ์ สิทธิศักดิ์, 2554) เนื่องจากผู้วิจัยต้องการศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน Generation Y ต่อสวัสดิการในปัจจุบัน

ศึกษาความต้องการของพนักงาน Generation Y ต่อสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต และศึกษาผลกระทบต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยไม่ต้องกำหนดกรอบของปัจจัย และผู้วิจัยต้องการทราบความคิดเห็นที่หลากหลายจากกลุ่มตัวอย่าง

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 912 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างซึ่งพิจารณาจากผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย การสุ่มตัวอย่างแบบนี้เรียกอีกอย่างว่า Judgment sampling เป็นวิธีการที่ไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (อรรรรณ ศรี โสมพันธ์, 2558)

สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ตามหลักการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดว่า ขนาดตัวอย่างของงานวิจัยเชิงคุณภาพไม่ควรมีขนาดใหญ่เกินไป ซึ่งทำให้ยากต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ในขณะที่เล็กเกินไปก็ไม่ควรมีขนาดเล็กเกินไปจนไม่สามารถไปถึงจุดที่ข้อมูลอิ่มตัว และในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกควรสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประมาณ 5-30 คน (ประไพพิมพ์ สุชีวลินนนท์, 2559 และประสพชัย พสุนนท์, 2559) จากหลักการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มของตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) เป็นการพูดคุยกันระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นการถามแบบละเอียดเจาะลึกและละเอียดถี่ถ้วน มีการถามถึงเหตุผล ไม่ใช่แบบสอบถาม แต่ใช้คำถามปลายเปิดที่มีความละเอียด (น้ำทิพย์ จรรยาธรรม, 2559) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและวิธีการสัมภาษณ์แบบเป็นระบบ มีการกำหนดขั้นตอนไว้ล่วงหน้า มีข้อคำถามคร่าวๆ ครอบคลุมแก่นของเรื่อง (น้ำทิพย์ จรรยาธรรม, 2559)

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ขั้นตอน ดังนี้

#### 3.3.1 การเตรียมข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่น เป็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อเตรียมการสัมภาษณ์ โดยมีแนวคำถามในการสัมภาษณ์กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ สามารถกำหนดทิศทางในการเก็บข้อมูลและได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพ

#### 3.3.2 การเตรียมตัวสัมภาษณ์

ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบของคำถาม ค้นคว้าหาข้อมูล รวบรวมกลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง เพื่อใช้ในการทำวิจัยและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

### 3.3.3 ขั้นตอนการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ และติดต่อนัดหมายเวลาในการสัมภาษณ์กับผู้เข้าร่วมวิจัยตามที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวก โดยในวันสัมภาษณ์เริ่มต้นด้วยการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการและขั้นตอนในการสัมภาษณ์ ซึ่งจะมีการพูดคุยเพื่อให้เกิดความเข้าใจในประเด็นของงานวิจัย มีการตอบคำถามและให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยทำการจดบันทึกประเด็นสำคัญ และบันทึกเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 45 นาที – 1 ชั่วโมงต่อคน

โดยแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

3.3.3.1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ บิดามารดา จำนวนบุตร ภูมิลำเนา ที่พักอาศัยในปัจจุบัน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ข้อมูลการทำงาน ตำแหน่ง ฝ่าย ประสบการณ์ทำงาน อายุงาน

3.3.3.2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน

3.3.3.3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต

## 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจากการทำการค้นคว้า ศึกษาและเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการทางสังคมศาสตร์ ใช้ศึกษาเนื้อหา ในการสื่อสาร แยกแยะและแจกแจงเนื้อหาหรือแนวคิดต่างๆ (สมหมาย ตามประวัติ, 2555) เพื่อวิเคราะห์ว่าผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมีความคิดเห็นอย่างไร มีข้อมูลส่วนไหนที่ผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็นตรงกันเป็นจำนวนมาก จัดหมวดหมู่เนื้อหา นับความถี่ของข้อมูลโดยจัดให้อยู่ในรูปแบบ ของแผนภูมิ (Diagram) ยกตัวอย่างประโยคสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำข้อมูลเหล่านั้น มาวิเคราะห์เชิงลึกในสาเหตุต่างๆ จัดทำข้อเสนอแนะในการจัดหาแนวทางในการจัดสรรสวัสดิการ และสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานใน Generation Y

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต และผลกระทบต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง” ได้มาจากการเก็บข้อมูลในการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi- structure interview) กับพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งจำนวน 30 คน หลังจากที่ได้สัมภาษณ์ได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ได้ผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	ความถี่ (จำนวนคน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	20	66.67
ชาย	10	33.33
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>อายุ</b>		
อายุ 20-30 ปี	4	13.33
อายุ 31-40 ปี	26	86.67
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	ความถี่ (จำนวนคน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	22	26.67
สมรส	8	73.33
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>จำนวนบุตร-ธิดา</b>		
1 คน	2	6.67%
2 คน	2	6.67%
ไม่มีบุตร-ธิดา	26	86.67%
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>บิดา-มารดา</b>		
บิดา มีชีวิต, มารดา เสียชีวิต	3	23.33
บิดา เสียชีวิต, มารดา มีชีวิต	7	10
บิดา-มารดา มีชีวิต	18	60
บิดา-มารดา เสียชีวิต	2	6.67
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>ภูมิลำเนา</b>		
กรุงเทพและปริมณฑล	22	73.33
ต่างจังหวัด	8	26.67
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>ที่พักอาศัยในปัจจุบัน</b>		
บ้านตัวเอง	22	73.33
คอนโดตัวเอง	5	16.67
คอนโด (เช่า)	1	3.33
หอพัก (เช่า)	2	6.67
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>



ตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	ความถี่ (จำนวนคน)	ร้อยละ
<b>ราคาค่าเช่าต่อเดือน (กรณีเช่า/ผ่อนชำระ)</b>		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	28.57
5,000-10,000 บาท	2	28.57
10,000 บาทขึ้นไป	3	42.86
รวม	7	100
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	19	63.33
ปริญญาโท	11	36.67
รวม	30	100
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
20,001-30,000 บาท	7	23.33
30,001-40,000 บาท	9	30
40,001-50,000 บาท	3	10
มากกว่า 50,000 บาท	11	36.67
รวม	30	100
<b>ตำแหน่ง</b>		
Operation 2	5	16.67
Team Leader 1 / Professional 1	11	36.67
Team Leader 2 / Professional 2	10	33.33
Team Leader 3 / Professional 3	2	6.67
Management 1 / Expert 1	2	6.67
รวม	30	100

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	ความถี่ (จำนวนคน)	ร้อยละ
<b>ฝ่าย</b>		
Property Management	5	16.67
Marketing	1	3.33
People Group	12	40.00
Accounting	4	13.33
Finance	2	6.67
Excellence & Sustainable Development	5	16.67
Residential	1	3.33
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	1	3.33
1-3 ปี	5	16.67
4-6 ปี	8	26.67
7-9 ปี	6	20
10 ปีขึ้นไป	10	33.33
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 1) ซึ่งให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เพศหญิง 20 คน คิดเป็น คิดเป็นร้อยละ 66.67 และมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33, ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง คือ มีกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 สถานภาพสมรส จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร-ธิดา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 มีบุตร-ธิดา 1-2 คน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และพบว่าบิดา-มารดาของกลุ่มตัวอย่างยังมีชีวิต จำนวน 18 คน คิดเป็น

ร้อยละ 60, บิดา-มารดาเสียชีวิต จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.67, บิดามีชีวิต แต่มารดาเสียชีวิต จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33, บิดาเสียชีวิต แต่มารดามีชีวิต จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10

กลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 อยู่ต่างจังหวัด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 โดยมีที่พักอาศัยในปัจจุบันเป็นบ้านตัวเอง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33, คอนโด จำนวน 6 คน เป็นคอนโดตัวเอง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 เป็นคอนโดแบบเช่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และเช่าหอพัก จำนวน 2 คน คิดเป็น 6.67 ซึ่งพบว่าอัตราค่าเช่าต่อเดือน คือ ราคา 10,000 บาทขึ้นไป จำนวน 3 คน, ราคา 5,000-10,000 บาท จำนวน 2 คน และราคาต่ำกว่า 5,000 บาทจำนวน 2 คน

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 ระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างคือ ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67

ตำแหน่งงานในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง คือ Operation 2 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67, Team Leader 1/ Professional 1 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67, Team Leader 2/ Professional 2 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33, Team Leader 3/ Professional 3 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67, Management 1/ Expert 1 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 โดยฝ่ายงานที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด คือ Property Management จำนวน 5 คน, Marketing จำนวน 1 คน, People Group จำนวน 12 คน, Accounting จำนวน 4 คน, Finance จำนวน 2 คน, Excellence & Sustainable Development จำนวน 5 คน, Residential จำนวน 1 คน ซึ่งมีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน, ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 5 คน, ระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 8 คน, ระหว่าง 7-9 ปี จำนวน 6 ปี, 10 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน

## ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการในปัจจุบัน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นเรื่องของสวัสดิการในปัจจุบัน ในเรื่องของการรับรู้ต่อสวัสดิการในปัจจุบัน ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ สิทธิสวัสดิการที่ใช้ ความถี่ในการใช้สิทธิสวัสดิการ ผลกระทบของสวัสดิการต่อการทำงาน ผลต่อการตัดสินใจลาออกอันเนื่องมาจากสวัสดิการในปัจจุบัน สรุปผลได้ดังนี้

### 4.1 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน ในเรื่องของการรับรู้ต่อสวัสดิการในปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 30 คน รับรู้ว่าบริษัทมีการจัดสวัสดิการไว้ให้สำหรับพนักงาน โดยสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างรับรู้ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันกลุ่ม ค่าเทอมบุตร ค่าเดินทาง เบี้ยเลี้ยง ค่าทันตกรรม สวัสดิการสมรส สวัสดิการช่วยเหลืองานศพ สหกรณ์ออมทรัพย์ โบนัส ตรวจสอบสุขภาพประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันลา ทุนการศึกษา ค่าโทรศัพท์ เวลาเข้า-ออกงานยืดหยุ่น ฌาปนกิจสงเคราะห์ ประกันสังคม ชุมนิพนธ์ การอบรม สัมมนา สวัสดิการค่าเช่าบ้าน ค่าล่วงเวลา Sport club ส่วนลดต่างๆ เป็นต้น

“...สวัสดิการที่บริษัทมีในปัจจุบันคือ ค่ารักษาพยาบาล ทั้งแบบผู้ป่วยใน-นอก ค่าทันตกรรม เงินช่วยเหลือกรณีต่างๆ ทุนการศึกษา sport club bonus flexi hour วันหยุด ตรวจสอบสุขภาพประจำปี...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ในปัจจุบันนี้ คือ ค่าโทรศัพท์ ค่ารักษาพยาบาล OPD ยูนิฟอร์ม อบรมนอกสถานที่ สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต...”

(ชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Residential)

“...สวัสดิการที่บริษัทมีให้ในปัจจุบันนี้ คือ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง เงินกองทุน  
สำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออมทรัพย์ ตรวจสอบสภาพพนักงาน ลาพักร้อน...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Excellence & Sustainable Development)

#### 4.2 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน ในเรื่องของสวัสดิการที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจ

กลุ่มตัวอย่าง 27 คน จาก 30 คน ให้ความเห็นว่าสวัสดิการที่พึงพอใจคือสวัสดิการ  
ค่ารักษาพยาบาล เพราะวงเงินที่ได้คือ 40,000 บาทต่อปี ซึ่งเป็นวงเงินที่ค่อนข้างสูง มีความเหมาะสม  
ช่วยแบ่งเบาภาระและลดค่าใช้จ่ายส่วนตัว สามารถเข้ารับการรักษาได้ทั้ง โรงพยาบาลรัฐและเอกชน  
โดยสามารถเบิกเงินคืนได้ 100%

“...พึงพอใจค่ารักษาพยาบาล เพราะมีวงเงินครอบคลุมถึง 40,000 บาทต่อปี ซึ่งค่อนข้าง  
สูง...”

(ชาย, อายุ 21-30 ปี, ฝ่าย People Group)

“...มีความพอใจในส่วนของการเบิกค่ารักษาพยาบาลมากที่สุด ในทุกๆ สวัสดิการ  
เพราะสามารถเลือกไปรักษาอาการเจ็บป่วยกับโรงพยาบาลเอกชนได้ และสามารถเบิกคืนได้  
100%...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Excellence & Sustainable Development)

“...พึงพอใจการเบิกค่ารักษาพยาบาลในวงเงินของบริษัท เพราะช่วยเรื่องค่าใช้จ่ายได้  
ค่อนข้างมาก รวมถึงการทำฟันด้วย...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

มีกลุ่มตัวอย่างอีกส่วนหนึ่งคือ 3 คน จาก 30 คน ให้ความเห็นว่าพึงพอใจกับสวัสดิการเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพราะเป็นการช่วยพนักงานให้มีเงินออมทำให้มีเงินใช้ในอนาคต และสวัสดิการเรื่องประกันกลุ่ม เพราะสามารถเบิกรักษาพยาบาลในกรณีที่ต้องนอนโรงพยาบาลได้ ทั้งยังสามารถเบิกค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าหมอได้อีกด้วย

“...มีความพึงพอใจในสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพราะเป็นการช่วยพนักงานรู้จักการออมเงิน ทำให้มีเงินใช้ในอนาคต...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...พึงพอใจ เพราะสามารถเบิกค่านอนโรงพยาบาลได้ เบิกได้ทั้งค่าห้อง ค่าอาหาร และค่าหมอ...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน จาก 30 คน ที่ไม่พึงพอใจในค่ารักษาพยาบาล โดยให้เหตุผลว่ายังมีค่ารักษาพยาบาลบางประเภทที่ทางบริษัทไม่อนุมัติให้เบิกได้ เช่น ค่าครอบฟันที่มาจาก การรักษารากฟัน, ค่าดูแลเรื่องสายตา, ทั้งยังมีขั้นตอนในการเบิกที่ยุ่งยาก พนักงานต้องสำรองเงิน จ่ายไปก่อน และใช้เวลานานกว่าจะได้เงินคืน ทำให้ไม่ได้รับความสะดวก

“...ไม่พึงพอใจค่ารักษาพยาบาลที่เบิกไม่ได้ เช่น ค่าครอบฟันจากการรักษารากฟัน เนื่องจากรักษารากฟันคือการต้องครอบฟันเพิ่ม ราคาค่อนข้างสูงมาก ดังนั้นควรครอบคลุมเรื่องนี้ด้วย...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Excellence & Sustainable Development)

“...ไม่พึงพอใจสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล รูปแบบการรักษาพยาบาลที่ต้องสำรองเงินจ่ายเอง เพราะบางครั้งพนักงานก็ไม่สะดวกกับค่าใช้จ่ายมากๆ...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

กลุ่มตัวอย่าง 5 คน จาก 30 คน ให้ความเห็นว่าค่าเทอมบุตรเป็นสวัสดิการที่ตนไม่ได้ใช้ สิทธิ เนื่องจากมีสถานะโสด ไม่ได้แต่งงาน ไม่มีบุตร-ธิดา อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างไม่พึงพอใจสวัสดิการ เรื่องวันลาพักร้อนในกรณีที่ไม่ได้ใช้ ไม่สามารถเก็บไปใช้สิทธิในปีถัดไปได้ และไม่สามารถ นำไปแลกเปลี่ยนทดแทนได้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างยังไม่พึงพอใจในเรื่องของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากใช้เวลาในการที่บริษัทจะสมทบ 100% นานถึง 7 ปี และเห็นว่าสวัสดิการส่วนใหญ่ ของบริษัทเหมาะกับคนที่มีครอบครัวแล้วมากกว่าคนโสด

“...สวัสดิการที่ไม่ได้ใช้สิทธิ เช่น ค่าเทอมบุตร เนื่องจากโสด ไม่ได้แต่งงาน เลยยังไม่มี บุตร-ธิดา...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...ไม่พึงพอใจสวัสดิการวันลาพักร้อน เพราะไม่สามารถเก็บไปใช้ในปีถัดไปได้ แลก เป็นสิทธิอย่างอื่นไม่ได้...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...ไม่พึงพอใจเงื่อนไขของสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพราะเทียบกับบริษัทอื่น สมทบ 100% ทันที แต่ที่นี้กว่าจะสมทบครบ 100% ใช้เวลาเป็นพนักงาน 7 ปีขึ้นไป...”

(ชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Residential)

“...ไม่พึงพอใจ เนื่องจากสวัสดิการส่วนใหญ่เหมาะกับคนที่มีครอบครัวแล้ว แต่ สวัสดิการสำหรับคนโสดมีน้อยกว่า...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Excellence & Sustainable Development)

#### 4.3 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน ในเรื่องของสิทธิสวัสดิการที่ใช้และความถี่ที่ใช้สิทธิ

กลุ่มตัวอย่าง 28 คน จาก 30 คน มีการใช้สิทธิสวัสดิการในเรื่องของสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 22 จาก 30 คน ที่มีความถี่ในการใช้สิทธิสวัสดิการเฉลี่ยน้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี กลุ่มตัวอย่าง 5 คน จาก 30 คน มีความถี่ในการใช้สิทธิสวัสดิการเฉลี่ย 6 ครั้งต่อปี และมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 คน จาก 30 คน มีความถี่ในการใช้สิทธิสวัสดิการเฉลี่ย มากกว่า 6 ครั้งต่อปี

“...ไม่ค่อยได้ใช้เลย เฉลี่ยปีละ 3 ครั้ง ตั้งแต่ปี 2563 แทบไม่ได้เบิก เพราะลืมเบิกบ้าง หรือเห็นว่าค่าใช้จ่ายไม่ได้เยอะมากเลยไม่ได้เบิก...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...ใช้น้อยมาก เฉลี่ยปีละ 2-3 ครั้ง คิดเป็นเงินก็ไม่เคยใช้เกิน 15,000 บาท ต่อปีเลยครับ...”

(ชาย, อายุ 21-30 ปี, ฝ่าย People Group)

#### 4.4 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน ในเรื่องของผลกระทบต่อการทำงาน และการตัดสินใจลาออกจากงาน

กลุ่มตัวอย่าง 24 คน จาก 30 คน ให้ความเห็นว่าสวัสดิการในปัจจุบันไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เนื่องจากหากมีการต้องไปทำการรักษาพยาบาล ก็จะลาป่วยไปหรือไปนอกเวลาทำงาน, พนักงานมีประกันกลุ่มที่บริษัทจัดทำให้ มีประกันสังคม และมีประกันส่วนที่ซื้อไว้ส่วนตัว ทำให้ไม่ส่งผลกระทบ



“...ไม่ส่งผลค่ะ เนื่องจากเวลาไม่สบายก็ลาป่วยไปหาหมอ หรือไปในช่วงหลังเลิกงาน  
ค่ะ...”

(เพศหญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Finance)

“...ไม่ส่งผลนะ เพราะถ้าเป็นเรื่องค่ารักษาพยาบาลก็มีประกันส่วนตัวและ  
ประกันสังคม...”

(เพศชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

กลุ่มตัวอย่าง 6 คน จาก 30 คน ให้ความเห็นว่าสวัสดิการในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการทำงาน เนื่องจากกระทบค่าใช้จ่ายส่วนตัว ในกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงิน  
ที่บริษัทกำหนด, สวัสดิการค่าเดินทางส่งผลกระทบต่อการทำงาน ในกรณีที่มีการเดินทางต่างจังหวัด  
จะมีค่าใช้จ่ายในเรื่องของค่าเดินทาง ค่าที่พัก ที่พนักงานจะต้องสำรองจ่ายไปก่อน แล้วนำไปเสร็จ  
มาเบิกคืนกับบริษัท ซึ่งค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง และใช้เวลาในการเบิกที่นาน สวัสดิการในเรื่องของ  
ยูนิฟอร์ม ส่งผลกระทบต่อในเรื่องของการทำงาน เพราะมีจำนวนน้อย ทำให้ไม่เพียงพอต่อการสวมใส่  
ทำงาน

“...ส่งผลกระทบ ในส่วนค่าใช้จ่ายที่ต้องสำรองจ่ายเอง และในบางครั้งที่เกินเรทราคา  
เช่น ค่ารักษาพยาบาล...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Excellence & Sustainable Development)

“...มีผล เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก กรณีที่ต้องเดินทางไปทำงานต่างจังหวัด ต้องสำรอง  
เงินจ่ายไปก่อน ใช้เวลานานกว่าจะได้คืน...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Excellence & Sustainable Development)

“...ยูนิฟอร์มส่งผลในการทำงาน เพราะให้ไม่เพียงพอในการใช้ปฏิบัติงานนอกสถานที่  
เวลาเปิดขาย โครงการติดต่อกัน 5 วัน...”

(ชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Residential)

กลุ่มตัวอย่าง 17 คน จาก 30 คน ให้ความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก โดยให้เหตุผลว่าเป็นเพราะปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานที่ทำมีผลมากกว่ากับการลาออกมากกว่า อีกทั้งบริษัทอื่นๆก็มีการให้สวัสดิการแบบนี้ ซึ่งบริษัททำได้คืออยู่แล้ว แต่อยากให้เพิ่มสวัสดิการยืดหยุ่น

“...ไม่มีผล เพราะปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานที่ทำให้มีผลมากกว่า...”

(ชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...ไม่มีผล เพราะรู้สึกว่าเป็นบริษัทอื่นๆ ก็ได้สวัสดิการแบบนี้...”

(ชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...ไม่มีผล เพราะคืออยู่แล้ว แต่ต้องการความยืดหยุ่นหรือทดแทนกันได้เท่านั้น...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Finance)

กลุ่มตัวอย่าง 13 คน จาก 30 คน ให้ความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับมีผลต่อการตัดสินใจลาออก โดยกลุ่มตัวอย่างบางส่วนให้เหตุผลว่าบริษัทอื่นให้สวัสดิการที่ดีกว่าบริษัทนี้ในหลายๆ เรื่อง ดังนั้นจึงมีผลต่อการตัดสินใจลาออกเพราะเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาประกอบการตัดสินใจหรือเปรียบเทียบ หากพบว่าองค์กรไหนมีสวัสดิการที่ดีกว่าก็จะยังมีผลต่อการตัดสินใจ

“...มีผล เพราะบริษัทอื่นให้สวัสดิการที่ดีกว่าในหลายๆ เรื่อง...”

(ชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Residential)

“...มีผล อาจนำมาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจหรือเปรียบเทียบ...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...มีผล หากพบองค์กรที่มีสวัสดิการดีกว่า...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกบางส่วนให้เหตุผลว่า สวัสดิการในปัจจุบันค่อนข้างที่จะครอบคลุม หากจะต้องตัดสินใจลาออก คงต้องนำมาใช้ในการคิดพิจารณาเนื่องจากบริษัทอื่นๆ อาจจะได้ให้สวัสดิการที่ครอบคลุมขนาดนี้

“...มีผล เนื่องจากสวัสดิการที่ได้รับปัจจุบันค่อนข้างครอบคลุม หากต้องตัดสินใจลาออก ก็ต้องคิดพิจารณา เพราะบริษัทอื่นอาจไม่ได้สวัสดิการที่ครอบคลุมขนาดนี้...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

### ส่วนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต

จากการสัมภาษณ์พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นเรื่องของความหมายของสวัสดิการยืดหยุ่นที่ต้องการในอนาคต ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นด้านสุขภาพ สวัสดิการยืดหยุ่นด้านของเวลาการทำงาน และ สวัสดิการยืดหยุ่นที่ตีผลต่อการแนะนำให้เพื่อนมาสมัครงาน โดยมีผลวิจัยดังนี้

#### 4.5 ความหมายของสวัสดิการยืดหยุ่นที่ต้องการในอนาคต

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต คือ สวัสดิการที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามต้องการ ออกแบบมาเพื่อตอบสนองรูปแบบการใช้ชีวิตของแต่ละคน สามารถเลือกได้ตามความสนใจ ออกแบบได้ตามรูปแบบการใช้ชีวิตของตนเอง ที่สำคัญคือ ได้ใช้จริง และตรงตามความต้องการที่จะใช้งาน

“...สวัสดิการยืดหยุ่นคือ สวัสดิการที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการหรือความเหมาะสมของแต่ละบุคคล...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Accounting)

“...สวัสดิการยืดหยุ่นคือ สวัสดิการที่ออกแบบมาเพื่อ Life Style ของเรา...”

(ชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...สวัสดิการยืดหยุ่นคือ สวัสดิการที่พนักงานสามารถเลือกได้ตามความสนใจ ออกแบบได้ตามรูปแบบการใช้ชีวิตของตนเอง...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...สวัสดิการยืดหยุ่นคือ สวัสดิการที่ได้ใช้จริง ตรงตามความต้องการใช้งาน...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

#### 4.6 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นด้านสุขภาพ

ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านสถานที่ออกกำลังกาย และการปรับเปลี่ยนสวัสดิการไปเป็นอย่างอื่น กรณีที่ไม่ได้ใช้สิทธิ โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 4.6.1 สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล

กลุ่มตัวอย่าง 22 คน จาก 30 คน ให้ความเห็นว่าสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตที่ต้องการในด้านสุขภาพ คืออยากให้มีสิทธิค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงบิдамารดา คู่สมรส บุตรธิดารวมไปถึงพี่น้องในสายเลือด โดยมีสิ่งที่ต้องการให้มีสิทธิของบุคคลดังกล่าวให้ได้รับสิทธิเท่ากับ

ตัวพนักงานเอง หรืออาจจะมีสิทธิในการเบิกค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลโดยใช้วงเงินของพนักงาน สามารถปรับเปลี่ยนวงเงินเพิ่มเติมได้ อีกทั้งยังอยากได้ความสะดวก รวดเร็วในการเบิกคืนค่าใช้จ่ายเนื่องจากพนักงานต้องสำรองเงินไปเองก่อน และอยากได้สิทธิการทำประกันกลุ่มเพิ่มเติมให้บิดามารดา ในกรณีที่ไม่มีบุตร

“...อยากได้เป็นแบบเบิกจ่ายที่สะดวกรวดเร็ว ครอบคลุม และอยากให้มีสิทธิถึงพ่อแม่...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Excellence & Sustainable Development)

“...อยากได้สามารถใช้วงเงินที่ได้รับรักษาบิดา มารดา สามี ภรรยา หรือบุตรที่เกี่ยวข้องโดยตรงได้ และสามารถทำประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้บิดาหรือมารดาได้ กรณีที่พนักงานไม่มีบุตร...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Excellence & Sustainable Development)

“...ประกันกลุ่ม ปัจจุบันบริษัทเปิดโอกาสให้ซื้อประกันกลุ่มได้แค่คู่สมรสและบุตร ซึ่งถ้ามองในมุมปัจจุบันคนมีบุตรน้อยลง อาจจะเพิ่มทางเลือกให้ เช่นพ่อแม่ หรือพี่น้องในสายโลหิต...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

#### 4.6.2 สวัสดิการด้านสถานที่ออกกำลังกาย

กลุ่มตัวอย่าง 5 คน จาก 30 คน ที่บิดามารดาเสียชีวิต มีสถานภาพโสดเห็นว่า อยากให้เพิ่มสวัสดิการในเรื่องของการออกกำลังกาย คือ อยากได้สวัสดิการ fitness เพื่อที่พนักงานจะได้ออกกำลังกาย ทำให้มีสุขภาพแข็งแรง

“...สวัสดิการที่บริษัทมอบให้ มีสำหรับครอบครัว สมาชิก ภรรยา บุตรเท่านั้น ไม่รวมถึงบุคคลที่โสด อีกอย่างพ่อแม่เสียชีวิตแล้ว อยากได้สวัสดิการ *Fitness* สำหรับพนักงาน โสดๆ ด้วยอะ...”

(ชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...วงเงินค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิที่ได้รับนั้น สามารถนำไปซื้อ *Fitness* เพื่อดูแลสุขภาพได้ ตามจำนวนวงเงินที่ได้รับสิทธิ...”

(ชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

#### 4.6.3 การปรับเปลี่ยนสวัสดิการด้านสุขภาพเป็นอย่างอื่นได้ ในกรณีที่ไม่ได้ใช้สิทธิ

กลุ่มตัวอย่าง 7 คน จาก 30 คน เห็นว่าในกรณีที่ไม่ป่วย ทำให้ไม่ได้ใช้สิทธิสวัสดิการในเรื่องของค่ารักษาพยาบาล อยากให้สามารถเปลี่ยนสวัสดิการนี้ไปเป็นอย่างอื่นได้ เช่น นำไปใช้ตรวจสายตา ซื้อแว่นสายตา การฉีด Botox การนวดบำบัด หรือเปลี่ยนเป็นเงิน เปลี่ยนเป็นวันหยุด และอยากให้มีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนพนักงานที่มีสุขภาพแข็งแรง เพราะดีกว่าคนที่ไม่ดูแลสุขภาพและป่วยบ่อย ซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล อาจจะสนับสนุนค่าสมัครการแข่งขันกีฬา ในกรณีที่พนักงานมีความสนใจในเรื่องของงานอดิเรกด้านกีฬาต่าง ได้ทั้งการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน และได้ภาพลักษณ์และชื่อเสียงสู่บริษัท หรือบริษัทอาจจะให้วงเงินมาหนึ่งก้อนแล้วให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเองได้ว่าอยากจะได้สิทธิสวัสดิการอะไรเพิ่มเติมเพื่อตอบสนองความต้องการของตัวเอง

“...วงเงินค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิที่ได้รับนั้น สามารถนำไปใช้ตรวจสายตา ซื้อแว่นสายตา ตามจำนวนวงเงินที่ได้รับสิทธิ...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Accounting)

“...อยากได้สวัสดิการอื่นๆ เช่น การฉีด Botox, การนวดบำบัด...”

(ชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...พนักงานที่ดูแลสุขภาพดีควรมีสิ่งตอบแทนบ้าง เพราะดีกว่าคนที่ไม่ดูแลสุขภาพ และป่วยบ่อย...”

(ชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...อยากได้เงินช่วยเหลืองานอดิเรก อาจจะสนับสนุนให้ไปแข่งขัน เช่น ค่าสมัคร บริษัทฯ ได้ภาพลักษณ์ พนักงานก็รู้สึกดีครับ...”

(ชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...หากไม่ใช่สวัสดิการเลย เอามาแลกเป็นเงิน หรือวันหยุดในปีถัดไปได้...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

#### 4.7 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ในด้านเวลาการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง 9 คน จาก 30 คน ให้ความเห็นว่าสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตที่ต้องการ ในด้านเวลาการทำงาน คือ ต้องการความยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน ยิ่งในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ควรให้พนักงานสามารถเลือกเวลาการเข้า-ออกงาน ได้ เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัส เพราะหากเข้างานในเวลาปกติ จะมีผู้ที่เดินทางในช่วงเวลาเดียวกันที่หนาแน่น ทำให้มีความเสี่ยง อีกเหตุผลคือ ควรดูที่ผลงานที่พนักงานทำได้มากกว่าเวลาการเข้า-ออกงาน เมื่อพนักงานสามารถเลือกเวลาเข้า-ออกงานเองได้ จะสร้าง Work lift balance ที่ดีให้กับพนักงานได้

“...ความยืดหยุ่นในการเข้างานและเลิกงาน เพราะบางที่เข้างานพร้อมกัน มีคนหน้า  
แน่นเดินทางในเวลาเดียวกัน ยิ่งช่วงนี้มีโควิดจะได้ลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัสโควิด-19...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Marketing)

“...อยากให้มีความยืดหยุ่นเวลาเรื่องเข้า-ออกงาน ให้ความสำคัญกับผลงานเป็นหลัก...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...ยืดหยุ่นเวลาการทำงาน จะสามารถ *work life balance* ได้...”

(ชาย, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย Excellence & Sustainable Development)

กลุ่มตัวอย่าง 5 คน จาก 30 คน ให้ความเห็นว่า การ Work from home หรือ Work from  
anywhere เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่พวกเขาต้องการ เพราะนอกจากเวลาที่ยืดหยุ่นแล้ว สถานที่ในการทำงาน  
ก็เป็นสิ่งที่ควรยืดหยุ่นได้ โดยให้วัดการทำงานจาก Productivity จากการทำงาน ผลงาน  
จากการทำงาน อย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ หรือให้ทำงาน 4 วัน แล้วหยุด 3 วัน เห็นได้ว่าบางครั้ง  
มีการให้พนักงานทำงานในเวลาหลังเลิกงาน และในวันหยุด อยากให้ใช้วิธีการลงโทษในกรณี  
ที่มาทำงานสายโดยการประเมินผลงาน แทนที่จะหักเงินเดือน มีกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่ง  
ที่อยากให้ออกเลิกการบันทึกเวลาการทำงาน โดยให้ดูที่ผลงานที่ทำจริง

“...เคยเห็นเพื่อนๆ ในที่ทำงาน มีการอยู่ทำงานถึงตอนดึกๆ และทำงานในวันหยุด คิด  
ว่าควรให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณเวลาที่ใช้ในการทำงาน...”

(ชาย, อายุ 21-30 ปี, ฝ่าย People Group)

“...ไม่มีการบันทึกเวลาเข้า-ออก ไม่มีเรื่องมารมาทำงานสาย เพราะการเข้าออกตรง  
เวลา ไม่ได้ยืนยันว่าประสิทธิภาพการทำงานจะดี...”

(ชาย, อายุ 21-30 ปี, ฝ่าย People Group)



“...อยากให้พนักงานสามารถเลือกวันทำงานได้เองทั้งหมด และทำงาน 4 หุุด 3 วัน วันไหนก็ได้ และไม่หักเงินพนักงาน เพราะคิดว่า Productivity เท่ากับทำงาน 5 วัน และควรใช้การ โทษในรูปแบบประเมินผลงาน ไม่ควรหักเงิน ซึ่งไม่โอเค...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

#### 4.8 สวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตและการแนะนำให้เพื่อนมาสมัครงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 30 คน ให้ความเห็นว่าสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตมีผลต่อการแนะนำให้เพื่อนมาสมัครงาน ซึ่งพวกเขาเลือกที่จะแนะนำให้คนมาสมัครงานที่บริษัท โดยให้เหตุผลว่า สวัสดิการเป็นเรื่องที่สำคัญมากต่อตัวพนักงาน เพราะการทำงานกับบริษัทที่มีสวัสดิการที่ดี จะสามารถช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัวได้ การทำงานบางครั้งต้องอาศัยความยืดหยุ่นบ้าง ถ้าตึงเกินไปอาจจะเกิดแรงกดดันที่นอกเหนือจากการทำงานได้ สามารถพูดว่าเป็นจุดขายของบริษัท ได้ หากสวัสดิการไม่ยืดหยุ่นนั้นก็เหมือนๆกับที่อื่น ซึ่งถ้าบริษัทจัดสรรสวัสดิการยืดหยุ่น ให้มีความน่าสนใจได้ ก็จะเป็นทางเลือกที่ดีกว่าองค์กรอื่น

“...แนะนำ เพราะการทำงานกับบริษัทที่มีสวัสดิการที่ดี สามารถช่วย support ภาระ ค่าใช้จ่ายบางอย่างได้...”

(ชาย, อายุ 21-30 ปี, ฝ่าย Excellence & Sustainable Development)

“...แนะนำ เพราะสามารถพูดได้ว่าเป็นจุดขายของบริษัท ไม่งั้นก็คงเหมือนที่อื่นๆ...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

“...แนะนำ เพราะมีความน่าสนใจและเป็นทางเลือกที่ดีกว่าองค์กรอื่นค่ะ...”

(หญิง, อายุ 31-40 ปี, ฝ่าย People Group)

## บทที่ 5

### การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในบทที่ 4 เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต และผลกระทบต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน ความต้องการต่อสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต และผลกระทบต่อพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง เพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการของบริษัทฯ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานของบริษัทฯ ให้มากที่สุด สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทฯ สามารถที่จะรักษาพนักงานปัจจุบันไว้ได้ และสามารถที่จะดึงดูดคนให้เกิดความสนใจที่จะเข้ามาทำงานกับบริษัทด้วยเช่นกัน โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 การอภิปรายผลการวิจัย

#### 5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

#### 5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

## 5.1 การอภิปรายผลการวิจัย

### 5.1.1 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน

จากผลการวิจัยนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่ามีบริษัทมีการจัดสวัสดิการไว้ให้สำหรับพนักงาน โดยสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างรับรู้ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันกลุ่ม ค่าเทอมบุตร ค่าเดินทาง เบี้ยเลี้ยง ค่าทันตกรรม สวัสดิการสมรส สวัสดิการช่วยเหลืองานศพ สหกรณ์ออมทรัพย์ โบนัส ตรวจสอบสุขภาพประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันลา ทุนการศึกษา ค่าโทรศัพท์ เวลาเข้า-ออกงานยืดหยุ่น ฌาปนกิจสงเคราะห์ ประกันสังคม ชุติสนิฟอร์ม การอบรม สัมมนา สวัสดิการค่าเช่าบ้าน ค่าล่วงเวลา Sport club ส่วนลดต่างๆ เป็นต้น

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระบุว่าพึงพอใจกับสวัสดิการในปัจจุบัน โดยให้ความเห็นว่าสวัสดิการที่พึงพอใจคือสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เพราะวงเงินที่ได้คือ 40,000 บาทต่อปี ซึ่งเป็นวงเงินที่ค่อนข้างสูง มีความเหมาะสม ช่วยแบ่งเบາภาระและลดค่าใช้จ่ายส่วนตัว สามารถเข้ารับการรักษาได้ทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชน โดยสามารถเบิกเงินคืนได้ 100% ใดๆก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างเพียงบางส่วนที่ไม่พึงพอใจในสวัสดิการ โดยให้ความเห็นว่าปัจจุบันบริษัทไม่อนุมัติการเบิกค่ารักษาพยาบาลในการรักษาบางประเภท เช่น ค่าครอบฟันที่มาจากการรักษารากฟัน อีกทั้งยังให้ความเห็นว่าบริษัทควรปรับปรุงการเบิกจ่ายสวัสดิการให้มีความสะดวก เพื่อลดระยะเวลาการเบิกเงินคืนพนักงาน หรือจัดให้มีโรงพยาบาล contact เพื่อที่พนักงานจะได้ไม่ต้องสำรองเงินจ่ายไปก่อน

ผลการวิจัยข้างต้นนี้สอดคล้องบางส่วนกับข้อเสนองานวิจัย (Proposition) ที่ 1 ที่เสนอว่าพนักงาน Generation Y ไม่พึงพอใจกับสวัสดิการในปัจจุบัน

ผลการวิจัยข้างต้น (โดยอ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของพระวิ บัวศรี (2560) ที่พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านโบนัส สวัสดิการ ด้านนันทนาการ และการศึกษาของณภัค อินทรานนท์ (2560) ที่พบว่าสวัสดิการ

ที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและความมั่นคง รองลงมา ได้แก่ สวัสดิการด้านช่วยเหลือเกื้อกูล สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสังคม ตามลำดับ

### 5.1.2 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน ในเรื่องของผลกระทบต่อการทำงานและการตัดสินใจลาออกจากงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าสวัสดิการในปัจจุบันไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เนื่องจากหากต้องไปทำการรักษาพยาบาล ก็จะลาป่วยไปหรือไปนอกเวลาทำงาน อีกทั้งพนักงานมีประกันกลุ่มที่บริษัทจัดทำให้ และยังมีประกันสังคม รวมถึงประกันในส่วนที่ได้ทำการซื้อไว้ส่วนตัว ทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก โดยให้เหตุผลว่าเป็นเพราะปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานที่มีผลกับการลาออกมากกว่า อีกทั้งบริษัทอื่นๆ ก็มีการให้สวัสดิการแบบนี้ ซึ่งปัจจุบันบริษัททำได้ดีอยู่แล้ว ดังนั้นจึงไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและการตัดสินใจลาออกจากงาน

ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องตามข้อเสนองานวิจัย (Proposition) ที่ 2 ที่เสนอว่าพนักงาน Generation Y จะตัดสินใจลาออกจากงาน เนื่องจากไม่พึงพอใจกับสวัสดิการในปัจจุบัน ซึ่งจากผลการวิจัยนี้พบว่าสวัสดิการในปัจจุบันไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น หากต้องไปทำการรักษาพยาบาล ก็สามารถลาป่วยเพื่อไปทำการรักษา หรือไปนอกเวลาการทำงาน อีกทั้งสวัสดิการในปัจจุบันยังไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับตัวงานมากกว่าสวัสดิการ

นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของปีติพร แสงชัย (2563) ที่พบว่าสวัสดิการเป็นสิ่งที่จะทำให้บริษัทสามารถที่จะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร และสามารถดึงดูดคนให้มาทำงานร่วมกับองค์กรได้

### 5.1.3 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ในด้านสุขภาพ

กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตที่ต้องการในด้านสุขภาพ คืออยากให้เพิ่มสิทธิการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงบิดามารดา คู่สมรส บุตรธิดา รวมไปถึงพี่น้องในสายเลือด โดยมีทั้งที่ต้องการให้เพิ่มสิทธิของบุคคลดังกล่าวให้ได้รับสิทธิเท่ากับตัวพนักงานเอง หรืออาจจะมีสิทธิในการเบิกค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลโดยใช้วงเงินของพนักงาน ทั้งยังสามารถปรับเปลี่ยนวงเงินเพิ่มเติมได้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอยากได้ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกคืนค่าใช้จ่ายเนื่องจากพนักงานต้องสำรองเงินไปเองก่อน และอยากได้สิทธิการทำประกันกลุ่มเพิ่มเติมให้บิดามารดา ในกรณีที่ไม่มีบุตร

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องตามข้อเสนองานวิจัย (Proposition) ที่ 3 ที่เสนอว่าพนักงาน Generation Y ต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในด้านสุขภาพ ทั้งของตนเองและครอบครัว

นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของปีติพร แสงชัย (2563) ที่พบว่าพนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น ต้องการค่ารักษาพยาบาลของตนเอง และบิดามารดา

### 5.1.4 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ในด้านเวลาการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตที่ต้องการในด้านเวลาการทำงาน คือ ต้องการความยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน ยิ่งในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ควรให้พนักงานสามารถเลือกเวลาการเข้า-ออกงานได้ เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัส เพราะหากเข้างานในเวลาปกติ จะมีผู้ที่เดินทางในช่วงเวลาเดียวกันที่หนาแน่น ทำให้มีความเสี่ยงอีกเหตุผลคือ ควรดูที่ผลงานที่พนักงานทำได้มากกว่าเวลาการเข้า-ออกงาน เมื่อพนักงานสามารถเลือกเวลาเข้า-ออกงานเองได้ จะสร้าง Work lift balance ที่ดีให้กับพนักงานได้ อีกทั้งการ Work from home หรือ Work from anywhere เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่พวกเขาต้องการ เพราะนอกจากเวลาที่ยืดหยุ่นแล้ว สถานที่ในการทำงานก็เป็นสิ่งที่ควรจะยืดหยุ่นได้ โดยให้วัดการทำงานจาก Productivity

ที่มาจากผลงานจากการทำงาน โดยให้จัดสรรเวลาอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ หรือให้ทำงาน 4 วัน แล้วหยุด 3 วัน เห็นได้ว่าบางครั้งมีการให้พนักงานทำงานในเวลาหลังเลิกงาน และในวันหยุด ในกรณีที่พนักงานมาทำงานสาย อยากให้ใช้วิธีการลงโทษโดยการประเมินผลงาน แทนที่จะหักเงินเดือน มีกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งที่ยากให้ยกเลิกการบันทึกเวลาการทำงาน โดยให้ดูที่ผลงานที่แท้จริง

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องตามข้อเสนอ (Proposition) ที่ 4 ที่เสนอว่าพนักงาน Generation Y ต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาการทำงาน เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเวลาการเข้า-ออกงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมไม่มีผลงานวิจัยใดที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ในด้านเวลาการทำงาน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าการทำงานแบบยืดหยุ่นไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเปลี่ยนไป เพราะประสิทธิภาพการทำงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเวลาเข้า - ออกงาน แต่อยู่ที่หน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย (ปาลินดา เลิศศิลาทอง, 2561)

#### 5.1.5 สวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตและการแนะนำให้เพื่อนมาสมัครงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตมีผลต่อการแนะนำให้เพื่อนมาสมัครงาน ซึ่งพวกเขาเลือกที่จะแนะนำให้คนมาสมัครงานที่บริษัท โดยให้เหตุผลว่าสวัสดิการเป็นเรื่องที่สำคัญมากต่อตัวพนักงาน เพราะการทำงานกับบริษัทที่มีสวัสดิการที่ดี จะสามารถช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัวได้ การทำงานบางครั้งต้องอาศัยความยืดหยุ่นบ้าง ถ้าตึงเกินไปอาจจะเกิดแรงกดดันที่นอกเหนือจากการทำงานได้ สามารถพูดได้ว่าเป็นจุดขายของบริษัท หากสวัสดิการไม่ยืดหยุ่นก็จะเหมือนๆ กับที่อื่น ซึ่งถ้าบริษัทจัดสรรสวัสดิการยืดหยุ่นให้มีความน่าสนใจได้ ก็จะเป็นทางเลือกที่ดีกว่าองค์กรอื่น

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องตามข้อเสนองานวิจัย (Proposition) ที่ 5 ที่เสนอว่าสวัสดิการยืดหยุ่นทำให้พนักงาน Generation Y แนะนำให้เพื่อนมาสมัครเข้าทำงานที่บริษัท

ทั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมไม่มีผลงานวิจัยใดที่ศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตและการแนะนำให้เพื่อนมาสมัครงาน

## 5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้พบหัวข้อ และประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารขององค์กร สำหรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการของบริษัทฯ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานของบริษัทฯ ให้มากที่สุด สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทฯ สามารถที่จะรักษานักงานปัจจุบันไว้ได้ และสามารถที่จะดึงดูดคนให้เกิดความสนใจที่จะเข้ามาทำงานกับบริษัทด้วยเช่นกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 5.2.1 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน

- บริษัทควรพิจารณาปรับปรุงข้อกำหนดการเบิกค่าใช้จ่ายของโรคบางประเภทที่ในปัจจุบันบริษัทไม่อนุมัติให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาล เช่น ค่าครอบฟันที่มาจากการรักษา รากฟัน

### 5.2.2 ความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน ในเรื่องของผลกระทบต่อการทำงานและการตัดสินใจลาออกจากงาน

- บริษัทควรปรับปรุงขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าที่พัก โดยควรทำให้มีความสะดวกต่อการเบิกจ่าย ลดระยะเวลาการเบิกเงินคืนพนักงาน หรือจัดให้มีโรงพยาบาล contact เพื่อที่พนักงานจะได้ไม่ต้องสำรองเงินจ่ายไปก่อน

### 5.2.3 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นด้านสุขภาพ

- บริษัทควรเพิ่มสิทธิค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงบิดามารดา คู่สมรส บุตรธิดารวมไปถึงพี่น้องในสายเลือด โดยเพิ่มสิทธิให้เท่ากับที่พนักงานได้รับ หรือมีสิทธิใช้สิทธิสวัสดิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในวงเงินของพนักงาน
- บริษัทควรเพิ่มสิทธิการทำประกันกลุ่มเพิ่มเติมให้แก่บิดามารดาของพนักงาน
- บริษัทควรจัดสรรสวัสดิการในเรื่องของสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานดูแลสุขภาพ
- บริษัทควรออกแบบชุดสวัสดิการสำหรับพนักงานที่ไม่มีประวัติการใช้สิทธิสวัสดิการ โดยให้พนักงานสามารถจัดสรรสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของตน เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ในการดูแลตัวเองด้านสุขภาพและความงาม เช่น สมาชิก fitness ตรวจสอบสุขภาพ ตรวจวัดสายตา ตัดแว่นสายตา การนวดบำบัด และการฉีด Botox เป็นต้น

### 5.2.4 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ในด้านเวลาการทำงาน

- บริษัทควรจัดสรรสวัสดิการในด้านเวลาการทำงานที่มีความยืดหยุ่นของเวลา เข้า-ออกงาน ยิ่งในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงของพนักงาน
- บริษัทควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากผลงานที่พนักงานทำได้มากกว่าเวลา เข้า-ออกงาน หากทำได้จะเป็นการสร้าง Work life balance ที่ดีให้แก่พนักงาน



- นอกจากเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นแล้ว บริษัทควรจัดสรรสวัสดิการให้พนักงานสามารถ Work from home หรือ Work form anywhere ได้ โดยให้วัด Productivity ที่ได้จากการทำงานจริงๆ
- บริษัทควรใช้วิธีการลงโทษในกรณีที่พนักงานมาทำงานสายโดยการประเมินผลงานแทนการหักเงินเดือน
- บริษัทควรยกเลิกการบันทึกเวลาการเข้า-ออกงาน โดยให้ดูที่ผลงานที่พนักงานทำได้จริง

#### 5.2.5 สวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตและการแนะนำให้เพื่อนมาสมัครงาน

- สวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตมีผลต่อการแนะนำให้เพื่อนมาสมัครงาน ดังนั้นองค์กรควรออกแบบสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคตให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมองว่าการทำงานกับบริษัทที่มีสวัสดิการที่ดี จะสามารถช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัวของพนักงานได้ หากบริษัททำได้สิ่งนี้จะเป็นจุดขายของบริษัทที่จะสามารถดึงดูดคนเข้ามาทำงานได้ แต่หากสวัสดิการไม่มีความน่าสนใจ ก็อาจจะไม่ดึงดูดคนมาทำงาน เพราะสวัสดิการเหมือนกับบริษัทอื่นๆ

### 5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบข้อจำกัดที่เกิดขึ้นระหว่างการทำวิจัย โดยมีรายละเอียดพร้อมข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. เนื่องจากผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงาน Generation Y สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทอสังหาริมทรัพย์ ทำให้ผลการวิจัยนี้ไม่สามารถบ่งบอกถึงความคิดเห็นและไม่ได้หมายความว่า Generation X Z หรือ Generation อื่นๆ จะอยากได้สวัสดิการแบบนี้ ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตจึงควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล หรือในบริบทอื่นๆ (Generalization) ให้มีลักษณะตัวอย่างที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น เพื่อศึกษาความต้องการของแต่ละ Generation

2. เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนเท่านั้น ทำให้มีเพียงข้อมูลเชิงลึก แต่ยังไม่สามารถนำข้อค้นพบดังกล่าวไปใช้ในเชิงกว้างได้ ดังนั้น งานวิจัยในอนาคต ควรขยายการศึกษาเป็นรูปแบบงานวิจัยเชิงผสม โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพควบคู่กัน

3. เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบัน โดยศึกษาบริบทของผลกระทบต่อการทำงานและการตัดสินใจลาออกจากงาน ดังนั้น งานวิจัยในอนาคต ควรเพิ่มขอบเขตการศึกษาวิจัยไปในด้านอื่นๆ เช่น ผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

4. เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต โดยศึกษาในบริบทของความต้องการในด้านสุขภาพ และด้านเวลาการทำงาน ดังนั้น งานวิจัยในอนาคต ควรเพิ่มขอบเขตการศึกษาวิจัยไปในด้านอื่นๆ เช่น การศึกษาความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน, การศึกษาความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2533). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ลานนา อุตสาหกรรม  
เกษตร จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,  
คณะเศรษฐศาสตร์. สืบค้นจาก <http://thesis.swu.ac.th/swuthesisKittinant.pdf>
- ชนิดา รัตนชล. (2562). ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่นของบุคคลสายสนับสนุน.  
(สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะรัฐศาสตร์. สืบค้นจาก  
<http://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/12337/2/A5.pdf>
- ณภัค อินทรานนท์. (2561). ศึกษาความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงาน กสทช.  
(สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์  
และการบัญชี. สืบค้นจาก [http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU\\_2017\\_5902036325\\_7790\\_6678.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5902036325_7790_6678.pdf)
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นติ้ง.
- ดารณี คงเอียด. (2554). คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร, กรณีศึกษามหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ
- ธาดา รัชกิจ. (2563). 12 สวัสดิการยุคใหม่ดึงดูดใจให้พนักงานมีสุข. สืบค้นจาก  
<https://th.hrnote.asia/personnel-management/employeebenefits/190515-attractive-employee-benefit/>.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นงคาร มามิดา. (2562). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. (ค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ
- น้ำทิพย์ จรรย์ธรรม. (2559). การเรียนกระตุ้นความคิด. สืบค้นจาก [shorturl.asia/uF72I](https://shorturl.asia/uF72I).
- ปาลินดา เลิศศิลาทอง. (2561). การศึกษาผลกระทบของการใช้ระบบเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น, กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทน้ำมันแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปีติพร แสงชัย. (2563). ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น ของพนักงานองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นเจนเอเรชั่น X และ Y. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปราณี ศรีศิริประเสริฐ. (2559). การศึกษาสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงาน สายสนับสนุน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิพิธ ลิทธิศักดิ์. (2554). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานวิจัย. สืบค้นจาก <https://rforvcd.wordpress.com>.
- พงศกร แมชะ. (2561). ศึกษาสวัสดิการแบบเลือกได้กับการดึงดูดคน Gen Y เข้าทำงานในองค์กร (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระระวี บัวศรี. (2560). ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท จาร์ดีนซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด. (ค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ.
- มนทกานติ มุญจนานนท์. (2559). การศึกษาผลของความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในบริษัทข้ามชาติธุรกิจนำเข้าและจำหน่ายเครื่องมือแพทย์. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน, กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สลักจิต ภูประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สหลักษ์ณ์ บุญกาญจน์. (2559). ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรางค์รัตน์ วสินารมณ. (2540). สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นติ้ง.
- สมหมาย ตามประวัติ. (2555). การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis). สืบค้นจาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/2854-content-analysis>.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). Gen Y/Gen Me กลุ่มผู้กุมชะตาโลก. (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1251> (วันที่ 24 กันยายน 2563)
- เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร. (2550). Gen Y: จับให้มันคั่นให้เวิร์ค. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครกิจนิพนธ์.
- อารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล. (2561). ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรวรรณ ศรีโสภณพันธ์. (2558). โครงการฝึกอบรมสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ ภาควิชาเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Herzberg, F. et al. (1959). The Motivation to work. Retrieved from <https://pdf.wecabrio.com/read/KYhB-B6kfSMC.pdf>
- Maslow, A. H.(1950). A Theory of Human Motivation. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.318.2317&rep1&type=pdf>
- Pattara. (2562). ปี 2562 คิดเบรกอสังหาฯ ธุรกิจนี้จะจอดยาวหรือไม่? อ่านบทวิเคราะห์จาก DDproperty และ TDRI. สืบค้นจาก <https://positioningmag.com/1255376>



ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

## แบบคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

## ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

## 1. เพศ

ชาย       หญิง

## 2. อายุ

อายุต่ำกว่า 20 ปี       อายุ 20-30 ปี

อายุ 31-40 ปี       อายุมากกว่า 40 ปี

## 3. สถานภาพ

โสด       สมรส

หย่าร้าง       หม้าย

## 4. บิดา-มารดา

บิดามีชีวิต       บิดาเสียชีวิต

มารดามีชีวิต       มารดาเสียชีวิต

อื่นๆ (โปรดระบุ)



## 5. จำนวนบุตร

- 1 คน                       2 คน  
 3 คน                       4 คน  
 มากกว่า 4 คน             ไม่มีบุตร

## 6. ภูมิลำเนา

- กรุงเทพฯและปริมณฑล     ต่างจังหวัด

## 7. ที่พักอาศัยในปัจจุบัน

- บ้านตัวเอง                     บ้านเช่า  
 คอนโดตัวเอง                 คอนโดเช่า  
 อื่นๆ (โปรดระบุ)

## ราคาค่าเช่าต่อเดือน (กรณีเช่า)

- ต่ำกว่า 5,000 บาท     5,000 – 10,000 บาท     10,000 บาทขึ้นไป

## 8. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า     ปริญญาตรี                     สูงกว่าปริญญาตรี

## 9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท     10,000–20,000 บาท     20,001-30,000 บาท  
 30,00 -40,000 บาท     40,001-50,000 บาท     มากกว่า 50,000 บาท

## 10. ตำแหน่ง

- Operation 1-2       Professional 1-2       Team Leader 1-2  
 Management 1-2       Expert 1-2       Executive 1-2

## 11. ฝ่าย

- Development       Leasing       Marketing  
 Property       HCOD       IT/Digital  
 Legal/TMIS       Residential       อื่นๆ (โปรดระบุ)

## 12. ประสบการณ์ทำงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี       1-3 ปี       4-6 ปี  
 7-9 ปี       10 ปีขึ้นไป

## 13. อายุงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี       1-3 ปี       4-6 ปี  
 7-9 ปี       10 ปีขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบัน

### 1. สวัสดิการในปัจจุบันที่ท่านทราบมีอะไรบ้าง

.....

.....

2. ท่านมีความพึงพอใจสวัสดิการในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

.....  
.....

3. สวัสดิการที่ท่านพึงพอใจคืออะไร เพราะเหตุใด

.....  
.....

4. สวัสดิการที่ท่านไม่พึงพอใจคืออะไร เพราะเหตุใด

.....  
.....

5. ปัจจุบันท่านใช้สิทธิสวัสดิการใดบ้าง เพราะเหตุใด

.....  
.....

6. ความถี่ในการใช้สวัสดิการเป็นอย่างไร

.....  
.....

7. สวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....  
.....

8. สวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้หรือไม่ อย่างไร

.....  
.....

9. ข้อเสนอแนะต่อสวัสดิการในปัจจุบัน

.....

.....

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต

1. สวัสดิการยืดหยุ่นในความคิดของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

2. สวัสดิการยืดหยุ่นที่ท่านต้องการคืออะไร เพราะเหตุใด

.....

.....

3. ท่านต้องการให้สวัสดิการยืดหยุ่นในด้านสุขภาพ ทั้งของตนเองและครอบครัวเป็นอย่างไร เพราะเหตุใด

.....

.....

4. ท่านต้องการให้สวัสดิการยืดหยุ่นในด้านเวลาการทำงานเป็นอย่างไร เพราะเหตุใด

.....

.....

5. ท่านคิดว่าหากบริษัทจัดทำสวัสดิการยืดหยุ่น ท่านจะแนะนำเพื่อนมาสมัครงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....  
.....

6. ข้อเสนอแนะต่อสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต

.....  
.....

