

2023

การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการขนส่ง เรือแห่งประเทศไทย

ชลธิชา ชูแก้ว
คณะรัฐศาสตร์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd>

 Part of the [Public Affairs, Public Policy and Public Administration Commons](#)

Recommended Citation

ชูแก้ว, ชลธิชา, "การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการขนส่ง เรือแห่งประเทศไทย" (2023). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 10646. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10646>

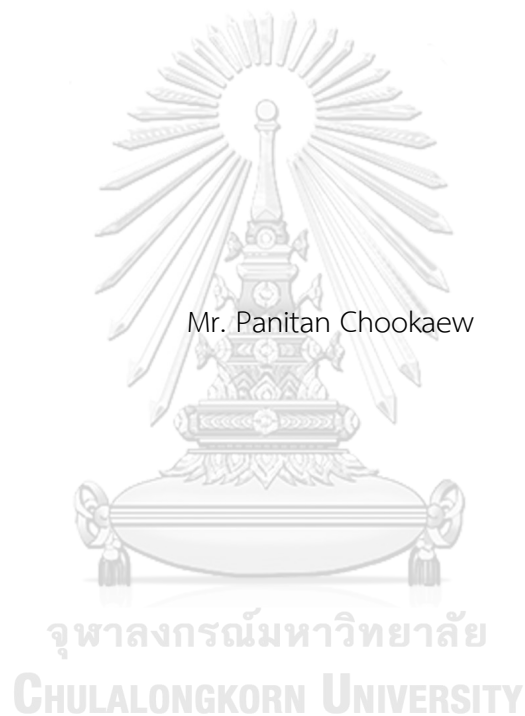
This Independent Study is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงาน
สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2566

A STUDY OF EMPLOYEE WELFARE MANAGEMENT
OF THE CIVIL AVIATION AUTHORITY OF THAILAND



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration
Department of Public Administration
Faculty Of Political Science
Chulalongkorn University
Academic Year 2023

หัวข้อสารนิพนธ์	การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงาน การบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
โดย	นายปณิธาน ชูแก้ว
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต จันทน์โรจนกิจ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชฎิล โจนานนท์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ปณิธาน ชูแก้ว : การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. (A STUDY OF EMPLOYEE WELFARE MANAGEMENT OF THE CIVIL AVIATION AUTHORITY OF THAILAND) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์

การศึกษาด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยและเพื่อเสนอแนวโน้มความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย จำนวน 201 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตรในระดับมาก ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและประกันในระดับมาก และความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ตามลำดับ และมีการสำรวจความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) พนักงานกลุ่มที่เกิดในช่วงปี (พ.ศ. 2489-2507) พบว่าพนักงานมีพึงพอใจมากที่สุดหากถ้าสำนักงานฯจัดให้มีสิทธิค่ารักษาพยาบาลหลังเกษียณอายุความต้องการค่ารักษาพยาบาลหลังสวัสดิการ และการจัดให้มีสิทธิสวัสดิการหลังพนักงานเกษียณอายุไปแล้ว จะสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานหลักเกษียณ โดยสวัสดิการที่พนักงานต้องการเพิ่มเติมดังกล่าวสามารถจัดอยู่ในสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและประกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคำนึงถึงสุขภาพ และความมั่นคงในอนาคต เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของ กพท. ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ไม่ต่างกัน ส่วนต้นสังกัด มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่แตกต่างกัน

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2566

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการสนับสนุนจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส่ประกอบทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าช่วยให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์แก่ผู้วิจัย และได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ดร.บัณฑิต จันทรโรจนกิจ และอาจารย์ ดร.ชฎิลโรจนานนท์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทำให้ให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างมีเมตตาตลอดมาขอขอบพระคุณฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ที่กรุณาให้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการในการศึกษาวิจัยรวมทั้งผู้บริหาร หัวหน้ากอง พี่ๆ น้องๆ เพื่อนร่วมงาน และ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม คอยให้คำแนะนำ และสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณกัลยาณมิตรศิษย์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต รุ่น 56 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเพื่อนๆ กลุ่มนิสิตที่อยู่ในความดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาการรองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส่ประกอบทรัพย์ ที่คอยช่วยเหลือ แนะนำ และแบ่งปันข้อมูลให้ผู้วิจัยตลอดการทำวิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวของข้าพเจ้าที่เป็นผู้สนับสนุนทางการศึกษา และเป็นกำลังใจหลักที่สำคัญคอยผลักดันให้ผู้วิจัยศึกษาต่อ และดำเนินการวิจัยจนสำเร็จสุดท้ายนี้ ขอขอบคุณผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวนามไว้ ที่ช่วยให้การจัดทำสารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ปณิธาน ชูแก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....ค	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ง	ง
กิตติกรรมประกาศ.....จ	จ
สารบัญ.....ฉ	ฉ
สารบัญตาราง.....ช	ช
สารบัญภาพ.....ญ	ญ
บทที่ 1 บทนำ..... 1	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ..... 1	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 2	2
1.3 คำถามการวิจัย..... 2	2
1.4 ขอบเขตการวิจัยโดยสังเขป..... 3	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 3	3
1.6 องค์ประกอบของสารนิพนธ์..... 4	4
บทที่ 2 ทบทวนแนวคิดและทฤษฎี..... 5	5
2.1 บทนำ..... 5	5
2.2 ทบทวนแนวคิดหลักของสวัสดิการ..... 5	5
2.3 งานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง..... 15	15
2.4 วิพากษ์..... 23	23
2.5 กรอบการวิจัย และคำอธิบาย..... 24	24
2.6 สมมติฐานในการศึกษา..... 25	25
2.7 สรุป..... 26	26

บทที่ 3 วิธีการวิจัย.....	27
3.1 บทนำ.....	27
3.2 การเก็บข้อมูล.....	27
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการศึกษา	33
4.1 บทนำ.....	33
4.2 ผลการศึกษา	33
4.3 อภิปรายผลการศึกษา	50
4.4 บทสรุป.....	52
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา.....	54
5.1 สรุปสาระสำคัญของการศึกษาของงานวิจัย	54
5.2 นัยสำคัญต่อองค์ความรู้.....	56
5.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	57
ภาคผนวก	58
ภาคผนวก ก.....	59
บรรณานุกรม	65
ประวัติผู้เขียน.....	68

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละสำนัก/ฝ่าย/ศูนย์.....	29
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดย จำแนกตามเพศ.....	34
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดย จำแนกตามอายุ (แบ่งตาม Generation)	34
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดย จำแนกตามสถานภาพ.....	35
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดย จำแนกตามการมีครอบครัว	35
ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดย จำแนกตามระดับการศึกษา	36
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดย จำแนกตามเงินเดือน	36
ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดย จำแนกตามต้นสังกัด	37
ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	39
ตารางที่ 10 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการ ของ พนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย	39
ตารางที่ 11 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ ในด้านค่า รักษาพยาบาลและประกัน.....	40
ตารางที่ 12 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ ในด้านค่า เล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตร.....	41

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ ในด้าน
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ42

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความ
คาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) พนักงานกลุ่มที่เกิดในช่วงปี (พ.ศ. 2489-
2507)43

ตารางที่ 15 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ.....44

ตารางที่ 16 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ (แบ่งตาม Generation).....45

ตารางที่ 17 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ.....45

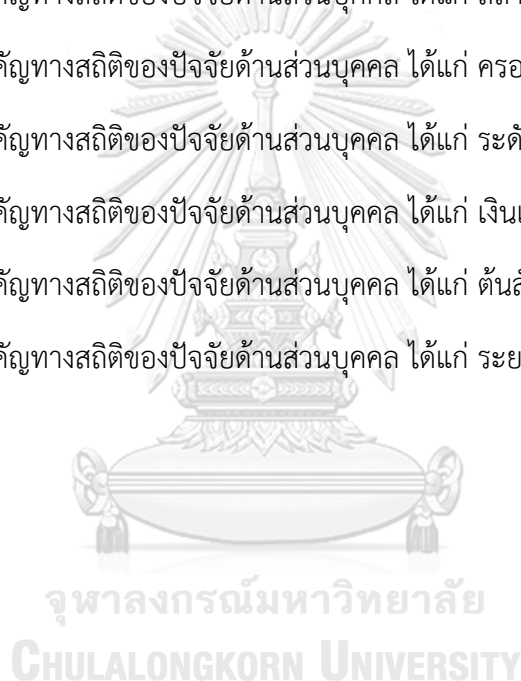
ตารางที่ 18 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ครอบครัว46

ตารางที่ 19 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา46

ตารางที่ 20 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เงินเดือน47

ตารางที่ 21 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ต้นสังกัด47

ตารางที่ 22 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน49



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 : กรอบการวิจัย.....	หน้า 24
------------------------------	------------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย หรือ กพท. เป็นหน่วยงานอิสระของรัฐบาลไทย ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม ก่อตั้งขึ้นในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2558 ตามพระราชกำหนดการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ด้วยเหตุผลที่ออกพระราชกำหนดฉบับนี้ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2558 คือ องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization : ICAO) ประเมินว่าประเทศไทยขาดประสิทธิภาพในการกำกับและดูแลความปลอดภัยของการบินพลเรือนในประเทศ ซึ่งขัดต่อมาตรฐานการบินพลเรือนสากลอันส่งผลเสียหายต่อกิจการการบินพลเรือนต่างๆ ในประเทศไทย จึงได้จัดตั้งสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (ปรีชา ประดับมุข 2559)

กพท.จึงเป็นหน่วยงานกำกับมาตรฐานการตรวจสอบกิจการที่ดำเนินการทางด้านการบินพลเรือน โดยดำเนินงานในการพัฒนา ควบคุม ผลักดันและออกนโยบายกิจการการบินพลเรือนในประเทศไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานการบินพลเรือน นอกจากนี้แล้ว กพท.ก็มีหน้าที่ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งเกี่ยวกับการบินพลเรือนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล กพท.มีส่วนสำคัญในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมการบินในระดับสากล โดยหน่วยงานจะขับเคลื่อนไม่ได้หากขาดทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในการร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จที่ต้องการ และกพท.จะต้องมีการจัดการสวัสดิการให้ดึงดูดกับพนักงานในด้านต่างๆ เพื่อเป็นตัวช่วยสำคัญในการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตประจำวันของพนักงานลงได้ ปัจจุบันกพท. มีการจัดให้มีสวัสดิการดังนี้ 1.ค่ารักษาพยาบาลและประกันสุขภาพ 2.ค่าประกันภัยการเดินทางไปต่างประเทศ (กรณีเดินทางไปปฏิบัติงานชั่วคราวที่ต่างประเทศ) 3.ค่าเล่าเรียนบุตร- ค่าคลอดบุตร 4.เงินช่วยเหลือพนักงาน 5.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 6.การกั๊ยมดอกเบ๊ี้ยต่ำ และ 7.สิทธิประโยชน์อื่นๆ การจัดสวัสดิการต่างๆดังกล่าวนี้ เพื่อเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานใช้ชีวิตไปพร้อมกับการทำงานอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ให้สมกับเป็นองค์กรที่คนรุ่นใหม่อยากทำงานมากที่สุดในปี 2570 ปัจจุบันกพท. มีพนักงานจำนวน 420 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2566) โดยมีโครงสร้างองค์กรในการบริหารจัดการ ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์จำนวน รวมทั้งสิ้น 22 ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์ มีผู้อำนวยการสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีทรัพยากรบุคคลในแต่ละช่วงวัยที่แตกต่างกันโดยแบ่ง

ตาม Generation ดังนี้ Baby Boomer พนักงานกลุ่มนี้เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2507 หรือในยุค สิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 จำนวน 13 คน Generation X หรือ Gen-X พนักงานกลุ่มนี้จะเกิดอยู่ ในช่วงปี พ.ศ. 2508-2522 จำนวน 106 คน Generation Y หรือ Gen-Y พนักงานกลุ่มนี้จะเกิดอยู่ ในช่วงปี พ.ศ. 2523-2540 จำนวน 280 Generation Z หรือ Gen-Z พนักงานกลุ่มนี้จะเกิดอยู่ในช่วง เกิดหลัง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป จำนวน 21 คน จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า กพท. มีพนักงานที่มีความ แตกต่างกันในช่วงวัยและมีแนวโน้มในกลุ่มพนักงาน Baby Boomer และพนักงานกลุ่ม Generation X หรือ Gen-X ซึ่งถือเป็นเรื่องหนึ่งจะพนักงานทั้งหมด

การจัดการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในภาครัฐไทยเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลเลือกที่จะเข้ามาทำงาน (ศุภชัย ยาวะประภาช 2548) ซึ่งมีผลในการทำงานมากกว่าสิ่งจูงใจในด้านค่าตอบแทน ซึ่ง ประกอบไปด้วย 7 ประเภทได้แก่ สวัสดิการที่เป็นตัวเงินได้แก่บำเหน็จบำนาญ สวัสดิการด้านสุขภาพ การศึกษาที่ครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงานบุคลากรสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ บ้านพัก วันลา การกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย ฌาปนกิจสงเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ค่าใช้จ่ายในการ ดำรงชีพในการทำงานต่างภูมิภาคเช่น ค่าที่พักอาศัย ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น เครื่องบงบอก ฐานะทางสังคม ได้แก่ยศ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การประกาศเกียรติคุณ สดุดี เช่น รางวัลพนักงาน ดีเด่น เป็นต้น อย่างไรก็ตาม กพท.จะต้องมีการจัดการสวัสดิการรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ในหลาย ด้าน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและการรักษาพนักงานใน Generation ต่างๆไว้กับองค์กร เพื่อเป็น การช่วยสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ที่ดีสามารถดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถมาร่วมงานกับกพท. ได้ง่ายขึ้น และยังช่วยลดอัตราการเปลี่ยนงาน (Turn Over) ของพนักงานในองค์กร ช่วยให้พนักงาน เกิดความผูกพัน กับกพท.มากขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 เพื่อวิเคราะห์การจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือน แห่งประเทศไทย

1.2 เพื่อเสนอแนวโน้มนความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือน แห่งประเทศไทย

1.3 คำถามการวิจัย

1.1 การจัดการด้านสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลและประกัน ค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับใด

1.2 แนวโน้มความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยเป็นอย่างไร?

1.4 ขอบเขตการวิจัยโดยสังเขป

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่มตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม และมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพ
- 4) ครอบครัว (บิดาและมารดา คู่สมรส และบุตร กรณีบุตรนั้นให้ไม่เกิน 3 คน)
- 5) ระดับการศึกษา
- 6) เงินเดือน
- 7) ต้นสังกัด (ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์)
- 8) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

และ การจัดการด้านสวัสดิการ

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการ มี 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านค่ารักษาพยาบาลและประกัน
- 2) ด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตร
- 3) ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

และความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)

1.4.2 ขอบเขตด้านเวลา

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการทำวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.2566 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2566

1.4.3 ขอบเขตด้านกระบวนการทำวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อทราบถึงความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจการจัดการสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

1.5.2 เพื่อทราบถึงแนวโน้มความต้องการสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

1.5.3 สามารถนำข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะมาใช้ในการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

1.6 องค์ประกอบของสารนิพนธ์

องค์ประกอบของสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เป็นการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญคือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factors theory) ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่พูดถึงสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดย Federick Herzberg ซึ่งแบ่งแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานอยากและไม่อยากทำงานเป็น 2 หมวดหมู่ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy) รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านสวัสดิการ

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณคือ “แบบสอบถาม” ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยจำนวน 420 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยจำนวน 201 คน โดยผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน

บทที่ 4 ผลการศึกษา

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

บทที่ 2

ทบทวนแนวคิดและทฤษฎี

ในการศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการขององค์กรหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำมาซึ่งกรอบแนวคิดของการศึกษาต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 บทนำ

การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์การจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และเพื่อเสนอแนวโน้มความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดย ในบทที่ 2 ผู้วิจัยทำการศึกษาทบทวนแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาโดยปรากฏในหัวข้อถัดไป

2.2 ทบทวนแนวคิดหลักของสวัสดิการ

2.2.1 ความหมายของสวัสดิการ

(อุทัย หิรัญโต 2543) ได้กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานใน องค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนใน การดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นได้

(ศุภชัย ยาวะประภาช 2548) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า สวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล ในภาครัฐไทยเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลเลือกที่จะเข้ามาทำงานซึ่งมีผลในการทำงานมากกว่า สิ่งจูงใจในด้านค่าตอบแทน ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ประเภทได้แก่ สวัสดิการที่เป็นตัวเงินได้แก่บำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการด้านสุขภาพ การศึกษาที่ครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงานบุคลากรสวัสดิการที่ไม่ เป็นตัวเงิน ได้แก่ บ้านพัก วันลา การกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย ฌาปนกิจสงเคราะห์สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน เป็นต้น ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในการทำงานต่างภูมิภาคเช่น ค่าที่พักอาศัย ค่าพาหนะ ค่า เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น เครื่องบงบอกฐานะทางสังคม ได้แก่ยศ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การประกาศเกียรติคุณ สดุดี เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น

(อนิวัช แก้วจำนงค์ 2552) กล่าวว่า สวัสดิการ (Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรกำหนด ขึ้นในการตอบแทนที่ได้เข้าร่วมงานกับองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและ การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ปัจจุบันอาจเรียกได้ว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” หรือ “ผลตอบแทนทางอ้อมก็ ได้”

(दनัย บุนนาค ม.ป.ป.) อ้างถึงใน สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สวัสดิการในราชการไทย หมายถึง สิ่งที่ราชการจัดให้แก่ราชการและลูกจ้างทั้งที่เป็นเงินหรือสิ่งของเพื่อช่วยเหลือในการครอง

ชีพ หรือเพื่อทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต และเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจของข้าราชการ และลูกจ้าง ซึ่งโดยปกติจะจัดเพื่อให้แก่ราชการและลูกจ้างทุกคนหรือให้คนส่วนใหญ่ได้รับ

(S.Beach ม.ป.ป.) อ้างถึงใน สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ต่างๆที่หน่วยงานของรัฐนั้นจัดให้มีเพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรหรือพนักงานของหน่วยงานนั้นๆโดยอาจมีการกำหนดเป็นตัวเงิน หรือสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน แต่เป็นความต้องการของพนักงานและพึงต้องจัดให้มี เช่น การลาหยุดพักผ่อนแต่รับเงินเดือนตามปกติ เป็นต้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สวัสดิการ เป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้กับพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นการตอบแทนและช่วยเหลือให้กับพนักงานที่นอกเหนือจากค่าจ้างทั้งที่เป็นตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีความปลอดภัยในชีวิต รวมถึงเป็นการรักษาไว้ซึ่งพนักงานและจงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นาน

2.2.2 ประเภทของสวัสดิการ

(ณัฐพันธ์ เฆจรนนันท์ 2545) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล และห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในสถานประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจ ความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากรหรือการร้องขอจากบุคลากร โดนสวัสดิการที่ให้จะอยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น

(เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล 2559) ได้กล่าวถึงประเภทของสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องไว้ดังนี้

1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (Legally Required Benefits) เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับบุคลากรขององค์กรโดยทั่วไป ซึ่งกฎหมายได้บังคับใช้เพื่อให้องค์กรหรือสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีจัดสวัสดิการประเภทนี้ได้แก่ การบริการด้านสุขภาพอนามัยในองค์กร น้ำดื่ม ห้องน้ำแยกชายหญิง ห้องพยาบาล ปัจจัยในการปฐมพยาบาลขั้นพื้นฐาน การประกันสังคม เงินทดแทนกรณีบุคลากรประสบอันตรายหรือบาดเจ็บ สูญเสียอวัยวะ ทูพพลภาพหรือเสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. สวัสดิการที่เป็นการจ่ายหรือให้ด้วยความเต็มใจโดยองค์กรเอง (Voluntary Benefits) เป็นสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ที่องค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้จัดให้เนื่องจากบุคลากรอาจไม่ได้รับความ

สะดวกหรือเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็น เป็นการช่วยคลายความกังวลใจและรู้สึกปลอดภัย ตลอดจนมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมมือกับองค์กรในการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ทั้งนี้สัดส่วนของสวัสดิการประเภทนี้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฐานะทางการเงิน ความสามารถในการจ่ายและนโยบายด้านค่าตอบแทนขององค์กร ตัวอย่าง เช่น

2.1 สวัสดิการด้านสุขภาพจัดเป็นสวัสดิการที่ช่วยดูแลและส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของบุคลากรเช่น การรักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บไข้ได้ป่วย หรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานการจัดให้มีหน่วยแพทย์มาทำการตรวจรักษาภายในองค์กรโดยไม่คิดมูลค่าหรือคิดราคาพิเศษสำหรับบุคลากร การตกลงกับสถานพยาบาลใดๆ ให้มีการตรวจรักษาบุคลากรหรือสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรตามที่กำหนดโดยองค์กรเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดหรือบางส่วน การฉีดวัคซีน การตรวจสุขภาพประจำปี การทำประกันสุขภาพ ประกันชีวิต หรือประกันอุบัติเหตุ

2.2 สวัสดิการด้านนันทนาการ องค์กรอาจจัดให้มีอุปกรณ์กีฬาเพื่อการออกกำลังกายการจัดสถานที่หรือสโมสรเพื่อกิจกรรมนันทนาการนี้การจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กรหรือสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม การพักผ่อนหย่อนใจเพื่อให้บุคลากรได้ร่วมพักผ่อนอิริยาบถสังสรรค์หรือเปลี่ยนบรรยากาศจากการปฏิบัติงาน

2.3 สวัสดิการเกี่ยวกับการเงิน ได้แก่ผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีมูลค่าทางการเงินหรือเกี่ยวข้องกับตัวเงิน เช่น เงินให้กู้ยืมแก่บุคลากรโดยไม่คิดดอกเบี้ยหรือคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ เงินรางวัลสำหรับบุคลากรที่ทำงานในองค์กรนั้นๆ มานาน เงินรางวัลสำหรับบุคลากรที่สร้างชื่อเสียง ภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร เงินจูงใจสำหรับรับผู้ปฏิบัติงานในที่ที่เสี่ยงอันตรายเงินที่จ่ายให้กับบุคลากรผู้ซึ่งไม่เคยขาดงาน มาสาย หรือลาป่วยในรอบ 1 ปีหรือไม่ก็เรียกอย่างนั้นโดยทั่วไปว่า เบี้ยขยัน เงินอุดหนุนการศึกษา เงินช่วยเหลือเมื่อคลอดบุตร เงินช่วยเหลืองานศพ เงินสนับสนุนค่าเดินทาง ค่าน้ำมัน เชื้อเพลิง ค่าใช้จ่ายในการสื่อสาร การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุจากการเดินทางในงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเงินชดเชยแก่สมาชิกในครอบครัวกรณีบุคลากรเสียชีวิตระหว่างการปฏิบัติงาน เงินรับขวัญสำหรับทารกแรกเกิดที่เป็นบุตรของบุคลากร

2.4 สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรเป็นการบริหารจัดการให้บุคลากรเกิดความสะดวกในด้านต่างๆ ทั้งในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น การบริการเครื่องดื่มหรืออาหาร เครื่องแบบสำหรับการปฏิบัติงาน การจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการ การจำหน่ายสินค้าขององค์กรหรือสินค้าที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตแก่บุคลากรในราคาพิเศษ ร้านอาหารที่มีคุณภาพในราคาประหยัด การจัดให้มีรถรับส่ง การจัดให้ที่จอดรถ สวัสดิการบ้านพัก สถานที่ดูแลบุตรระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. สวัสดิการเกิดขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร (Mutual Benefits) โดยมากมักเป็นการให้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อรองรับการเกษียณอายุหรือเมื่อต้องออกจากงาน

เช่น เงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ที่เกิดจากสะสมของบุคลากรโดยหักจากเงินเดือนส่วนหนึ่ง รวมกับการสมทบของรัฐบาลหรือนายจ้างด้วยจำนวนที่เท่ากันตามเงื่อนไขที่กำหนด

4. การจ่ายให้บุคลากรสำหรับเวลาที่ไม่ต้องทำงาน (Paid Time Off) ได้แก่

4.1 วันหยุดงานประจำปี (Holiday) กฎหมายแรงงานไทยระบุว่า “นายจ้างต้องประกาศกำหนดวันหยุด ตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ส่วนจะเป็นวันใดบ้างให้นายจ้างพิจารณาจากวันหยุด ราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น วันหยุดตามประเพณีไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกปี อยู่ที่ดุลยพินิจของนายจ้างว่าด้วยกรณีค่าจ้างในวันหยุด ตามประเพณีนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามปกติไม่ว่า จะเป็นลูกจ้างรายเดือนหรือลูกจ้างรายวัน” และกำหนดวันหยุดงานประจำปีไว้ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน อาจกำหนดแตกต่างกันได้บ้างวัน เพื่อความเหมาะสม

4.2 วันหยุดพักผ่อน (Vacation) มักเรียกว่า “วันพักร้อน” หมายถึง การที่องค์กรอนุญาตให้บุคลากรลาหยุดพักผ่อนติดต่อกันได้หลายๆ วันในแต่ละปีซึ่งจำนวนวันที่จะหยุดได้นั้น เป็นไปตามสิทธิของบุคลากรแต่ละคน โดยยึดหลักระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ เช่น อายุงานระหว่าง 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี สามารถลาหยุดพักผ่อนได้ 10 วันทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแนวทางการปฏิบัติหรือนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรเองแต่จะต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามกฎหมายคือ ปีละ 6 วันทำงาน การลาหยุดพักผ่อนนี้ถือว่าเป็นสิทธิของบุคลากร หากบุคลากรไม่ได้ใช้สิทธิก็จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสิทธิดังกล่าวเป็นเงินหรือเทียบเท่ากับเงินได้

4.3 วันหยุดหรือวันลาพิเศษ (Leave) เป็นวันที่องค์กรอนุญาตให้บุคลากรไปใช้สิทธิในทางกฎหมายเช่น การออกเสียงเลือกตั้งการไปศาลเพื่อเป็นพยาน การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบหรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารการลาคลอดบุตร (Maternity Leave) ของบุคลากรหญิง ซึ่งกฎหมายระบุว่า สามารถลาได้ไม่ต่ำกว่า 90 วัน โดยได้รับค่าตอบแทน 45 วันจากองค์กรนายจ้าง

4.4 วันลาพักผ่อน (Sabbatical Leave) มักเป็นการลาพักผ่อนเพื่อไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือไปทำกิจอย่างอื่นที่มีความสัมพันธ์กับงาน เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองตามความต้องการขององค์กร โดยมากมักมีระยะเวลาในการลาที่ยาวนานกว่า วันหยุดพักผ่อนโดยทั่วไป กล่าวคืออาจใช้เวลาหลายเดือนจนถึง 1 ปีและองค์กรเองก็ไม่ได้อนุญาตบุคลากรทุกคนเพื่อการนี้ทั้งนี้พิจารณาความเหมาะสม ความจำเป็นและความต้องการขององค์กรรวมถึงระยะเวลาที่ขอลาพักด้วย เช่น ลาเพื่อไปศึกษาเพิ่มเติม เพื่อการเขียนหนังสือ เพื่อทำวิจัย

5. สวัสดิการเชิงบริการอื่นๆ (Services) เป็นการให้บริการขององค์กรของบุคลากรในรูปแบบของสวัสดิการโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ ช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจ สร้างความรู้สึกที่ร่วมกันระหว่างองค์กรและบุคลากรและมุ่งเสริมสร้างพันธสัญญาทางใจและความผูกพันต่อองค์กรสำหรับการ

จัดสวัสดิการประเภทนี้องค์กรอาจเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดหรือออกค่าใช้จ่ายร่วมกับบุคลากรบางส่วนก็ได้

(Noe 1996) ได้แบ่งประเภทประโยชน์ที่ถือได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ประโยชน์ที่ถือได้ตามกฎหมาย (Legally Required Benefits) แบ่งเป็น (1) ความมั่นคงทางสังคม (Social Security) (2) ค่าตอบแทนการว่างงาน (Unemployment Compensation) (3) ค่าตอบแทนบุคลากรเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย (Worker's Compensation) (4) การดูแลครอบครัวและการรักษาพยาบาล (Family and Medical Leave)

2. ประโยชน์ที่ถือได้ตามความสมัครใจ (Voluntary Benefits) แบ่งเป็น (1) การจ่ายเมื่อไม่ได้ทำงาน (Payment for Time not Worked) แยกออกเป็น จ่ายให้เมื่อหยุดพักผ่อน (Paid Vacations) จ่ายให้เมื่อหยุดเพราะป่วย (Sick Leave) (2) ประโยชน์ที่ถือได้สำหรับความมั่นคงและสุขภาพ (Health and Security Benefits) แยกออกเป็น การดูแลสุขภาพ (Health Care) ความเจ็บป่วยจากอุบัติเหตุอันตราย (Disability Protection) การดูแลสุขภาพฟันและสายตา (Dental and Vision Care) การออกจากงานก่อนกำหนด (Retirement Plans) ค่าตอบแทนการว่างงานโดยไม่มีเหตุอันควร (Supplemental Unemployment Benefits : SUB) การประกันชีวิต (Life Insurance) การบริการต่างๆ (Employees Services) (4) ค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานมานาน (Premium Pay) และ (5) ประโยชน์ที่ถือได้อื่นๆ (Other Benefits)

3. ประโยชน์ที่ถือได้ด้านการจูงใจ (Incentive Benefits) แบ่งออกเป็น (1) แผนการจูงใจบุคคล (Individual Incentive Plans) (2) แผนการจูงใจกลุ่มหรือทีม (Group or Team Incentive Plans) (3) แผนการจูงใจทั้งองค์การ (Company Wide Plans) ซึ่งแยกออกเป็น การแบ่งผลกำไร (Profit Sharing) แผนการเป็นเจ้าของหุ้น (Employee Stock Ownership Plans : ESOP) และการร่วมประโยชน์หรือหุ้นส่วน (Scanlon Plan or Gain Sharing Plan)

2.2.2 การจัดผลประโยชน์ที่ถือได้

การจัดผลประโยชน์ที่ถือได้ของหน่วยงานอาจมีการจัดที่แตกต่างกันออกไปทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณที่จะนำมาจัด แต่การจัดนั้นเป็นไปตามหลักกฎหมาย ตามหลักเหตุผล ตามหลักความจำเป็น ความสำคัญแต่ละกรณี จึงทำให้การจัดผลประโยชน์ที่ถือได้แตกต่างกันออกไป ดังมีนักวิชาการได้มีแนวคิดไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

(เฉลิมพงศ์ มีสมัย 2554) กล่าวว่า การจัดผลประโยชน์ที่ถือได้ในราชการฝ่ายพลเรือนยึดหลักการ ดังนี้

1. หลักตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร
2. หลักตรงกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่
3. หลักความสม่ำเสมอ

4. หลักความสามารถในการจ่าย
5. หลักประหยัด
6. หลักความเสมอภาค
7. หลักความสะดวกในการปฏิบัติ

ทั้งนี้ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในภาครัฐ จะกำหนดไว้เป็นกฎหมายเช่นเดียวกับค่าตอบแทนอื่นๆ โดยเป็นกฎหมายในชั้นของพระราชกฤษฎีกาเป็นส่วนใหญ่ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ภาครัฐจัดให้สำหรับข้าราชการแบ่งตามประเภทของสวัสดิการได้ 2 กลุ่ม คือ (1) สวัสดิการที่เป็นเงิน และ (2) สวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน

2.1.3 หลักในการจัดสวัสดิการ

(B.Flippo 2543) อ้างใน สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้ดังนี้

1. ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารควรศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานก่อน ไม่ควรดำเนินการตามข้อเรียกร้องของพนักงานบางกลุ่ม เพราะบางครั้งการจัดโครงการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลบางอย่างขึ้นแล้วไม่มีพนักงานสนใจมาใช้บริการ ทำให้การดำเนินการไม่สัมฤทธิ์ผล เกิดความสิ้นเปลืองไม่คุ้มค่า

2. ต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมดหรือโดยส่วนรวม ไม่ใช่เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น เช่น หากจะจัดการประกันภัยแก่พนักงานก็ควรจัดในลักษณะการประกันภัยแบบกลุ่ม เพราะมีผลประโยชน์คุ้มครองคนทั้งกลุ่มและประหยัดค่าใช้จ่าย

3. มีขอบเขตให้กว้างขวางครอบคลุมพนักงานทุกคน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้บริการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลได้มากที่สุดโดยทั่วถึง การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลบางประเภทอาจทำให้พนักงานบางกลุ่มไม่มีโอกาสใช้บริการ จนก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทุกคนได้ ก็ควรจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลประเภทอื่นขึ้นทดแทน

4. ควรมีแบบอย่างเดียวกันแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค การให้พนักงานมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจากองค์กรเท่าเทียมกันทุกคน ก่อให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย

(ณัฐพันธ์ เชนรัตน์ 2542) ได้จัดระบบสวัสดิการในองค์กรมี 5 ประการ ดังนี้

1. ตอบสนองความต้องการ สวัสดิการมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร เช่น ความต้องการด้านความมั่นคง ความปลอดภัย และความต้องการด้านเศรษฐกิจซึ่งองค์กรต้องจัดหาสวัสดิการตามที่บุคลากรต้องการ ซึ่งสามารถนำไปใช้ให้เกิดกับตนเองและสมาชิกในครอบครัวได้ ซึ่งสวัสดิการจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2.การมีส่วนร่วม การจัดสวัสดิการที่ดีนั้น ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดให้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้

3.ความสามารถในการจ่าย สวัสดิการก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายของทางองค์กรไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งควรจัดสวัสดิการให้ตอบสนองความต้องการ และคำนึงถึงหลักการมีส่วนร่วมอีกทั้งยังต้องจัดให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจขององค์กรและความสามารถในการลงทุน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน เกิดภาระทางการเงิน และจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กร

4.ความยืดหยุ่น การจัดสวัสดิการต้องมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากปัจจุบันแต่ละคนต่างมีความต้องการที่หลากหลาย อีกทั้งต้องจัดสวัสดิการให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อก่อประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร

5.ประสิทธิภาพของการทำงาน การจัดสวัสดิการนั้นเพื่อมุ่งให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นในการจัดระบบสวัสดิการต้องพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ช่วยในการดำรงชีวิต ส่งเสริมสุขภาพและพลาณามัย ลดภาระทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสถานะแวดล้อม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดยเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปีค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปีค.ศ. 1960-1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถทางปัญหาคำคิดเพื่อจุดประสงค์และเป้าหมายที่ได้จุดหมายไว้ให้เป็นไปตามที่ต้องการ และเกิดผลสำเร็จในหน้าที่การงานที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การยอมรับนับถือจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่งเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยต่อบุคคลนั้นในขีดความสามารถหรือความท้าทายต่างๆที่เกิดขึ้นในความรู้ความสามารถของตนเองและอื่นๆเช่น การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสดำเนินงานขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินงานหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ หน้าที่และความสนใจของงานนั้นๆที่มีความรับผิดชอบและสามารถลงมือสร้างสรรค์งานให้ตอบสนองกับความต้องการและความท้าทายใหม่ๆได้

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับมอบหมายงานที่ได้หน้าที่ให้กระทำการต่างๆนั้นๆให้สำเร็จตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นเพียงปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเท่านั้น หากเป็นเพียงแต่สิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการติดต่อสื่อสารเพื่อทำให้องค์กรมีแผนงานนโยบายที่สามารถบริหารจัดการให้เปิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน และงานจะต้องไม่มีความซ้ำซ้อน เป็นแนวทางในการควบคุมกำกับดูแลและไม่ก่อให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นอุปสรรคในการจัดการ

2.2 สายงานการบังคับบัญชา (Supervision) คือ การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนและมีความเป็นธรรมในกระบวนการทำงาน กระจายงานให้เป็นรูปธรรมก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดจนการสอนงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึงการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงานเช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

2.2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy)

(นิติพล ภูตะโชติ 2556) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดย Abraham H. Maslow อธิบายความต้องการของมนุษย์ว่ามีอยู่ 2 ชนิดคือ

1. ความต้องการที่มีอยู่ตั้งแต่เกิด (Innate needs or Unlearned needs) เป็นความต้องการที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการนี้อยู่แล้ว เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศหายใจ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

2. ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned needs) ความต้องการดังกล่าวแต่ละคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม โอกาส ประสบการณ์ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ ความต้องการมีงานทำที่มั่นคง ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการยอมรับจากสังคม ความต้องการให้คนเคารพยกย่องนับถือ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

กล่าวว่า มาสโลว์ได้มองความต้องการของมนุษย์ในลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปสูงสุด โดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายโดยตรง เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่เป็นเรื่องปัจจัยสี่ของมนุษย์ เพราะเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety needs or Security needs) เป็นความต้องการได้รับความคุ้มครองที่เกิดจากปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินที่มีอยู่ความต้องการในขั้นนี้ เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ความต้องการความมั่นคงในอาชีพการงาน ความปลอดภัยในทรัพย์สิน ความเสถียรภาพในเรื่องต่างๆโดยมนุษย์จะเกิดความต้องการในขั้นนี้ก็ต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางด้านความมั่นคงแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้นคือ มีความต้องการทางสังคม ต้องการอยากจะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ต้องการความรักความเข้าใจจากคนอื่น ต้องการอยากจะมีส่วนร่วมในสังคม อยากจะเป็นสมาชิกกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับในสังคม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (Esteem needs) เมื่อมนุษย์ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม และสังคมให้การยอมรับ ความต้องการขั้นต่อไปของมนุษย์คือความต้องการอยากเป็นคนดังในสังคม และต้องการให้สังคมยกย่องในความเก่งความสามารถของตน เพราะจะทำให้รู้สึกว่าคุณค่ามีความภูมิใจที่ได้รับการยกย่องและให้เกียรติจากสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งความต้องการนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นที่ 1-4 ได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของแต่ละคนที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

2.3 งานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง

(วัลลภา บุษพา 2561) การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงาน ธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก ผลจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรกรองลงมาเป็นสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษาตามลำดับเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความต้องการในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีปริมาณและคุณภาพอาหารเป็นอันดับแรกรองลงมาเป็นการจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานโดยทั่วไปความต้องการในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 20 – 30 ปี สถานภาพโสดสำเร็จการศึกษาในระดับปวช.-ปวส. ว่างงานในลักษณะพนักงานรายเดือน สังกัดแผนกผลิต อายุงาน 1 – 2 ปีเงินเดือนค่าจ้างอยู่ที่ 7,001 – 10,000 บาทภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดและความต้องการในสวัสดิการที่อยู่ในอันดับแรกก็คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสุดท้ายคือ สวัสดิการด้านสังคม

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก 2. ศึกษาพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกประชากรคือพนักงานธนาคารกรุงไทย 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการและการวางแผนชีวิต 4. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ใน 7 จังหวัดของกลุ่มภาคตะวันตกจำนวน 941 คน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่าความมั่นคงวัยเกษียณมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นสวัสดิการปัจจัยพื้นฐาน และสวัสดิการด้านสังคมมีความต้องการน้อยสุดภาพรวมพฤติกรรมการวางแผนชีวิตพบว่าพฤติกรรมการวางแผนด้านการออมมีค่ามากที่สุด รองลงมาเป็นพฤติกรรมการวางแผนด้านรายจ่ายและพฤติกรรมการวางแผนด้านรายได้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกด้วย พบว่าปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก อยู่ในระดับปานกลางและมีศทางไปในทางเดียวกันการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่าง

(ประภาภรณ์ วงศ์เจียมเกต 2561) ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานราชการสังกัด ส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน มีอายุระหว่าง 26 - 33 ปี สถานภาพสมรสโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ ต่อเดือน 18,646 - 27,280 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3ปี มีระดับการรับรู้ในสิทธิและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับการรับรู้ที่เกินกว่าร้อยละ 50 คือ ทราบในสิทธิและสวัสดิการนั้น มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในระดับมาก ส่วนด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในระดับปานกลาง

จากงานวิจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานราชการสังกัดส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เนื่องจากหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นศูนย์กลางในการบริหารราชการและการกำกับดูแลสหกรณ์ทั่วประเทศ อีกทั้งยังมีสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร ที่รับผิดชอบตรวจสอบบัญชีของสหกรณ์ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 50 เขต ซึ่งมีจำนวนของภารกิจที่ต้องตรวจสอบค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งสิ้นที่รวมพนักงานราชการแล้ว โดยทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการที่ได้รับและความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจการสวัสดิการให้แก่พนักงานราชการ ทำให้พนักงานราชการมีความพึงพอใจและมีความเป็นอยู่ที่ดีมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(ณภัค อินทรานนท์ 2561) ศึกษาความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น ของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม แห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.) กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการสุขภาพและความมั่นคงมากที่สุดกลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น การเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าตอบสนองความต้องการมากที่สุด หากเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นตามเจเนอเรชันพบว่าเจเนอเรชันต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่นแตกต่างกันและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจเนอเรชันซี (GEN-C) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เจเนอเรชันซี มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นแตกต่างกัน และหากเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นตามคุณลักษณะของประชากรพบว่า เพศ ตำแหน่งงาน ลักษณะรายได้ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการ

สวัสดิการยืดหยุ่นที่ไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรส อายุงานในองค์กรที่ต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่ต่างกัน

งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของ สำนักงาน กสทช. โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานและพนักงานตามสัญญาจ้างของสำนักงาน กสทช. ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 375 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาโท สวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่สวัสดิการด้านสุขภาพและความมั่นคง รองลงมา ได้แก่ สวัสดิการด้านช่วยเหลือเกื้อกูล สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสังคม ตามลำดับ โดยที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible Benefits) โดยหากจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายเป็นสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible Benefits) สวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าตอบสนองความต้องการมากที่สุดได้แก่การเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผลการทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่างพบว่าเจเนอเรชั่น มีผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ในปัจจุบันไม่แตกต่างกันและหากเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นจำแนกตามเจเนอเรชั่น พบว่าเจเนอเรชั่นซึ่งแบ่งประชากรตามปีเกิดที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่ต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจเนอเรชั่น ซี (Gen-C) ซึ่งเป็นการแบ่งประชากรตามพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เจเนอเรชั่น ซี (Gen-C) มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่ต่างกัน และหากเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นตามคุณลักษณะของประชากรพบว่า เพศ ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่ไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรสอายุงานในองค์กรที่ต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่ต่างกัน

(พงศกร แมฮะ 2561) ศึกษาสวัสดิการแบบเลือกได้กับการดึงดูดคน GenY เข้าทำงานในองค์กร งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลจากการที่บริษัทให้สวัสดิการแบบเลือกได้เพื่อที่จะดึงดูดคน Gen Y ที่เกิดตั้งแต่ปีพ.ศ. 2523-2540 หรือช่วงอายุ 20-37 ในปี พ.ศ. 2560 ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 110 คน ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์มีวิธีเก็บข้อมูลแบบตามสะดวกโดยทำการแจกแจงข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า t-test และ One way ANOVA ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระผลการศึกษาพบว่าสวัสดิการแบบเลือกได้สามารถดึงดูดคน Gen Y ได้ในบางกรณีเท่านั้นโดยการที่องค์กรให้การันตีโบนัสมีชื่อเสียงไม่มากและมีการกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน มีแนวโน้มที่จะสามารถให้สวัสดิการแบบเลือกได้ในการดึงดูดคนเข้ามาทำงานกับองค์กรได้ดีที่สุด เพศ ช่วงอายุและการศึกษาของคน Gen Y ไม่ได้มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรเมื่อองค์กรได้ใช้สวัสดิการแบบเลือกได้เป็นเครื่องมือในการดึงดูดคน

งานวิจัยเรื่อง “สวัสดิการแบบเลือกได้กับดึงดูดคนกลุ่ม Generation-Y เข้าสู่องค์กร” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นวิธีการศึกษาเพื่อค้นหาความรู้หรือความจริง โดยจะเน้นข้อมูลที่เป็นตัวเลขการวิจัยเชิงปริมาณนี้จะมีการออกแบบวิธีการวิจัยที่สามารถใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์คือวิธีการทางสถิติในการช่วยวิเคราะห์และประมวลผลหาข้อสรุป โดยที่มีการควบคุมตัวแปรต่างๆ มีการกำหนดสถานการณ์ที่ต้องการศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานนั้นก็เพื่อให้เกิดความคาดเคลื่อนของผลลัพธ์น้อยที่สุด ซึ่งจะช่วยให้สามารถตรวจสอบข้อสมมติฐานการวิจัยว่าเป็นจริงหรือไม่ว่าการที่องค์กรจะดึงดูดคน Gen Y เข้ามาทำงานกับองค์กร สามารถนำสวัสดิการแบบเลือกได้เข้ามาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการสร้างแรงดึงดูด และทำให้คนกลุ่มนี้ตัดสินใจเข้ามาทำงานการวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาคน Gen Y อาศัยในกรุงเทพฯ โดยวิธีการตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย

(ชนิตา รัตนชล 2561) ศึกษาความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงมากที่สุดโดยบุคลากรที่มีเพศ ช่วงปีเกิด ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการจำแนกตามช่วงปีเกิด พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีช่วงปีเกิดแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันในด้านเศรษฐกิจ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 241 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรที่มีเพศ ช่วงปีเกิด ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ โดยจำแนกตามช่วงปีเกิด พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีช่วงปีเกิดแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการและด้านการศึกษา

(จุฬามาศ สอาดเยี่ยม 2562) การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง จากการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนมากให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการ การได้รับสวัสดิการ และได้ใช้สิทธิสวัสดิการของหน่วยงานพนักงานทุกคนได้รับสวัสดิการที่แตกต่าง กันไปตามระดับขั้นในการปฏิบัติงานและอายุการทำงาน ซึ่งสวัสดิการที่ได้รับนั้นพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยสวัสดิการที่ได้จากการศึกษาสามารถแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) สวัสดิการ ในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเอง เช่น การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ เงินเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพรักษาพยาบาล (2) สวัสดิการของบิดามารดา บุตร และคู่สมรส เช่น ที่พักอาศัย ค่าเทอมบุตรค่ารักษาพยาบาลบิดา มารดา คู่สมรสและบุตร (3) สวัสดิการเงินกองทุนต่างๆ เช่น กอบทุนสหกรณ์ กองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และ(4) สวัสดิการความยืดหยุ่นในสัดส่วนต่างๆ ซึ่งในการจัดให้มีสวัสดิการด้านนี้บุคลากรหรือคนที่เป็นพนักงานมีความประสงค์ให้เกิดขึ้นในองค์การ และแบ่งเบาภาระให้กับพนักงาน

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อเป็นการวิเคราะห์แนวทางการจัดให้มีสวัสดิการของพนักงานในองค์การของรัฐนั้นๆ 2) สะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นของพนักงานในทุกๆองค์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านสวัสดิการ และ 3) เพื่อนำเสนอแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การนั้นๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ในการทำวิจัย คือ โดยพื้นที่ภายในหน่วยงานองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงานและกองแผนและโครงการจำนวน 30 คน ทั้งนี้ได้มีการกำหนดเครื่องมือที่ใช้วิจัยครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการจัดสวัสดิการสามารถแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) สวัสดิการในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเอง (2) สวัสดิการของบิดามารดา บุตร และคู่สมรส (3) สวัสดิการเงินกองทุนต่างๆ และ (4) สวัสดิการความยืดหยุ่นในสัดส่วนต่างๆ สำหรับความคิดเห็นของพนักงานในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการจัดสวัสดิการที่พนักงานได้รับนั้นเป็นสิ่งดึงดูดให้พนักงานมีความตั้งใจมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และแนวทางการจัดสวัสดิการที่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมาจากการเข้าใจความต้องการอย่างแท้จริงของพนักงาน

(เพียงจุฑา พ่อคำ 2563) การศึกษาความต้องการรูปแบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงาน เปรียบเทียบเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย จากการศึกษาพบว่าพนักงานอยู่ในเจเนอเรชัน สถานภาพการสมรส และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่แตกต่างกันด้วย และเนื่องจากในปัจจุบันองค์กรมักจัดสวัสดิการหลักให้มีลำดับเพิ่มขึ้นตามจำนวนอายุงาน กล่าวคือ ยิ่งพนักงานในองค์กรมีอายุงานมากขึ้นก็จะได้รับสวัสดิการหลัก เช่น สวัสดิการวันหยุด วันลา สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือสวัสดิการด้านเงินกู้ที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยในองค์กร ทำให้พนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จึงตระหนักถึงสวัสดิการหลักมากกว่า และไม่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนที่จะกระทบกับสวัสดิการหลัก

ที่อาจลดน้อยลง ส่วนพนักงานเจเนอเรชั่นวายที่ส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรไม่เกิน 10 ปี จะได้รับสวัสดิการหลักในระดับพื้นฐานอยู่แล้ว จึงให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่จะได้รับเป็นส่วนเพิ่มเติมที่สามารถเลือกได้ตามความต้องการมากกว่า ซึ่งเป็นความแตกต่างของสวัสดิการรูปแบบ The Buffet Plan และ The Alternative Dinners Plan ที่แตกต่างกันในส่วนของสวัสดิการหลัก

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการรูปแบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย โดยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานในเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย จำนวน 30 คน เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานทั้งเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพและเศรษฐกิจมากที่สุด สำหรับสวัสดิการแบบยืดหยุ่น พนักงานเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายมีทัศนคติที่เป็นบวก และหากเปรียบเทียบรูปแบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่ต้องการพบว่ามี ความต้องการแตกต่างกันในสองเจเนอเรชั่น โดยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นรูปแบบ The Buffet Plan ส่วนเจเนอเรชั่นวายมีความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นรูปแบบ The Alternative Dinners Plan ผลจากการศึกษายังพบว่านอกจากเจเนอเรชั่นแล้ว สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงานในองค์กร มีผลต่อความต้องการสวัสดิการของพนักงานด้วย ดังนั้นองค์กรควรออกแบบการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามความต้องการของพนักงานในองค์กรอย่างเหมาะสม

(วรรณวิไล หุยประเสริฐ 2563) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากสวัสดิการเศรษฐกิจคือเหตุผลหนึ่งที่ทำให้บุคลากรอยากเข้ามาทำงานกับองค์กรและก็เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งสำหรับการตัดสินใจของพนักงานที่จะร่วมงานกับบริษัทนั้นๆ ต่อไปหรือไม่ หรือนานแค่ไหน สวัสดิการด้านเศรษฐกิจจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เนื่องจากปัจจัยด้านเงินและค่าตอบแทนเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของมนุษย์ เพิ่มความสบายใจ มีผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ ร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจให้กับพนักงานบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาทบทวนและปรับปรุงให้ตรงและเหมาะสมกับความต้องการ เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และ 3) เพื่อศึกษา ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำนวน 323 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพ โสด ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร การศึกษา ปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ (Officer) และส่วนใหญ่มีอายุ งานน้อยกว่า 2 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านวันหยุด ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน สวัสดิการด้าน สุขภาพ และสวัสดิการด้านการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

(สุชาติ นันทะไชย 2563) แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ผลการวิจัยพบว่า เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกคือ การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค.ด้านบริการทันตกรรม ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพคือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย ด้านกองทุนและมูลนิธิคือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง” และโครงการฟื้นฟู กาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) ที่ดำเนินการอยู่ 2) ศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบันเพิ่มเติมจากที่ สกสค. มีอยู่ และ 3) ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจ

เนอเรชั่นวาย การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและบุคลากรที่เป็นสมาชิก ชพค. ปี2563 ในกรุงเทพมหานครนครและปริมณฑลทั้งหมดจำนวน 1,993 คน โดยแบ่งเป็น เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย เครื่องมืองานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNI modified t-test และ One-way ANOVA ส่วนงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การประชุมกลุ่มย่อย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพตามภารกิจที่มีอยู่ของ สกสค. ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบพบว่าทุกด้านและรายข้อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ เจเนอเรชั่นวาย คือ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ 2) ความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบันเพิ่มเติมจากที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีอยู่ในภาพรวมของทุกเจเนอเรชั่นอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเจเนอเรชั่นต่างกัน มีความต้องการในสภาวะปัจจุบัน ด้านส่งเสริมสวัสดิการ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านการพัฒนา และด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 3.1) แนวทางการจัดสวัสดิการตามความต้องการจำเป็น (PNI) ลำดับแรกของแต่ละด้าน 3.2) แนวทางการจัดสวัสดิการตามความต้องการระดับมากที่สุด ในสภาวะปัจจุบัน ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไขสู่ความสำเร็จที่ต้องพิจารณา 3.3) แนวทางได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้

(เจนจันต์ ศักดิ์ชยันนันทน์ 2564) ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In -depth Interview) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาด้วยวิธี Content Analysis โดยผู้วิจัยจะทำการอภิปรายผลการวิจัยและเปรียบเทียบกับข้อเสนองานวิจัยเบื้องต้น (Proposition) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของGeneration Y และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งนำไปสู่การนำเสนอข้อเสนอแนะแก่องค์กรเกี่ยวกับการออกแบบสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนมากยิ่งขึ้น จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการการทำงานที่ต้องการโดยพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและ

เอกชน ทุกคนมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ และพนักงานส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการด้านท่องเที่ยว ในขณะที่พนักงานบางส่วนมีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงมุมมองของ Generation Y ที่มีต่อสวัสดิการขององค์กร แล้วนำผลที่ได้จากการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการจัดและพัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสมต่อองค์กรและพนักงาน ให้การตอบสนองความต้องการของพนักงาน Generation Y ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่ดีและมีความสามารถให้ยังคงอยู่รวมถึงสามารถดึงดูดพนักงานใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานได้อีกด้วย

2.4 วิพากษ์

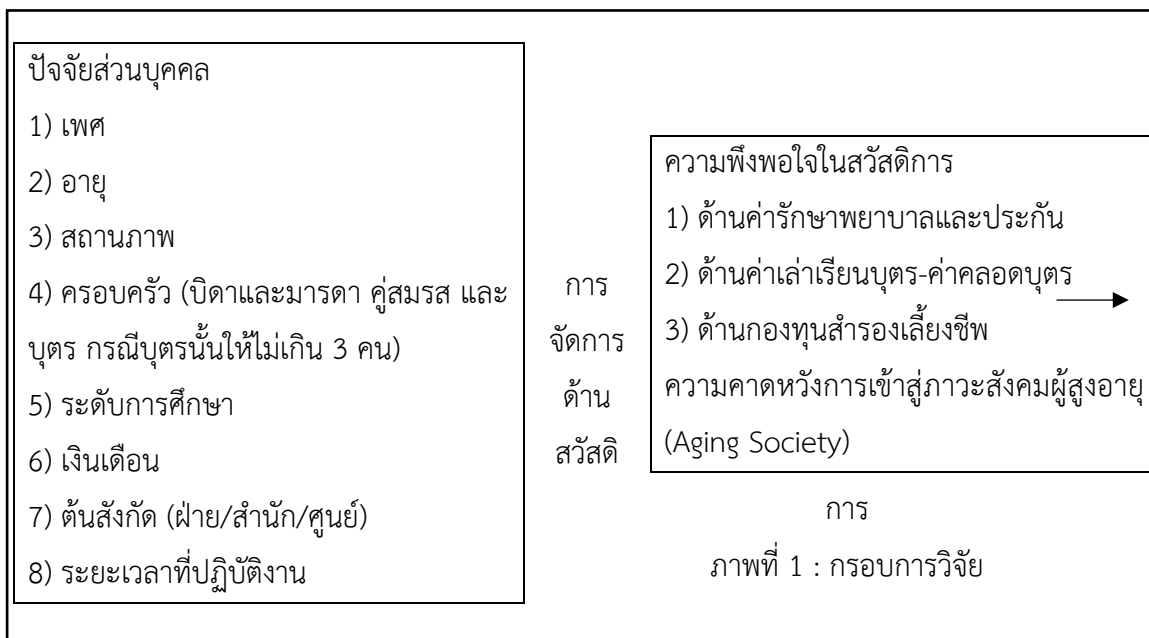
จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการ จะเกี่ยวข้องกับเพศ ตำแหน่งงาน ลักษณะรายได้ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อระดับความพึงพอใจทางด้านสวัสดิการของหน่วยงานนั้นๆ และมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับปัจจัยและบริบทของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ในลักษณะเดียวกันคือ กิตติพงษ์ รัตนา สุทธาวรณ จีระพันธุ์ ประภาภรณ์ วงศ์เจียมเกต ฌักค อินทรานนท์ พีรเศรษฐ์ ชมพูมิ่ง และวรรณวิไล หุยประเสริฐ ที่มีผลการวิจัยว่าปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจสวัสดิการด้านๆแตกต่างกัน

สำหรับปัจจัยที่ด้านการแบ่งพนักงานตาม Generation ต่างๆ ก็มีผลในการตัดสินใจการทำงานในหน่วยงานนั้นๆ และแต่ละ Generation ก็มีความต้องการที่มีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแต่ละ Generation ไม่ว่าจะเป็นความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ ต้องการสวัสดิการด้านท่องเที่ยว ในขณะที่พนักงานบางส่วนมีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น ในงานวิจัยของเพียงจุฑา พอค้า สุชาดา นันทะไชย และเจนจินต์ ศักดิ์ชัยนันทน์ มีผลการวิจัยว่าปัจจัยในการศึกษาในแต่ละ Generation โดยมองว่า Generation X ที่มีความผูกพันในองค์กรมากกว่า 10 ปี มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และทางด้านสุขภาพนอกเหนือจากปัจจัยขั้นพื้นฐานต่างๆ

และปัจจัยสุดท้าย คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในงานวิจัยของ วรรณวิไล หุยประเสริฐ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของมนุษย์ เพิ่มความสบายใจ มีผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2.5 กรอบการวิจัย และคำอธิบาย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย นำมาสู่กรอบการวิจัย ได้ดังนี้



จากกรอบการวิจัย สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย นำไปสู่ความพึงพอใจในสวัสดิการได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ดังต่อไปนี้

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพ
- 4) ครอบครัว (บิดาและมารดา คู่สมรส และบุตร กรณีบุตรนั้นให้ไม่เกิน 3 คน)
- 5) ระดับการศึกษา
- 6) เงินเดือน
- 7) ต้นสังกัด (ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์)
- 8) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในสวัสดิการ

1) ด้านค่ารักษาพยาบาลและประกัน หมายถึงพนักงานสำนักงานบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอก (ในโรงพยาบาลหรือคลินิกการรักษาแบบผู้ป่วยนอก 31 ครั้ง / ปี (วงเงิน 3,000 บาท/ครั้ง) กรณีผู้ป่วยใน ค่าห้องและค่าอาหาร 3,500 บาท/วัน สูงสุด 120 วัน และสำหรับคู่สมรส/บุตร กรณีผู้ป่วยนอก (ในโรงพยาบาลหรือคลินิกการรักษาแบบผู้ป่วยนอก 31 ครั้ง / ปี (วงเงิน 2,500 บาท/ครั้ง) กรณีผู้ป่วยใน ค่าห้องและค่าอาหาร 3,000 บาท/วัน สูงสุด 120 วัน โดยทางสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยจะซื้อกรมธรรม์ความคุ้มครองประกันชีวิตและสุขภาพกลุ่มให้

สำหรับค่ารักษาพยาบาล บิดา และมารดาของพนักงาน สามารถเบิกได้รวมกันปีละไม่เกิน 75,000 บาท

2) ด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตร หมายถึง

ด้านค่าเล่าเรียนบุตร พนักงานสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรตามที่จ่ายจริง ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เบิกค่าเล่าเรียนบุตรไม่เกินหนึ่งคนตามที่จ่ายจริงไม่เกิน 4,500 บาท ต่อปี ระดับปริญญาตรีขึ้นไป*ในวันที 1 พ.ค.ของทุกปี เบิกค่าเล่าเรียนบุตรไม่เกินสามคนตามที่จ่ายจริงไม่เกิน 20,000 บาท ต่อปี

ค่าคลอดบุตร พนักงานสามารถเบิกค่าคลอดบุตรตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 20,000 บาท ต่อครั้งไม่จำกัดจำนวนบุตร

3) ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับพนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ “ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูล ฟินด์” เป็นผู้จัดการกองทุนดังกล่าวและมีรายละเอียดดังนี้

พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับเงินสมทบจากสำนักงาน

ร้อยละ 5 ของเงินเดือนต่อเดือนสำหรับอายุสมาชิกร้อยกว่าหรือเท่ากับ 5ปี

ร้อยละ 8 ของเงินเดือนต่อเดือน สำหรับอายุสมาชิกมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกินกว่า 10 ปี

ร้อยละ 10 ของเงินเดือนต่อเดือน สำหรับอายุสมาชิกมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

4) ด้านการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ภาวะสังคมผู้สูงอายุหรือกลุ่ม Baby Boomer พนักงานกลุ่มนี้เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2507 หรือในยุคสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 13 คน

2.6 สมมติฐานในการศึกษา

พนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ต่างกัน

2.7 สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า พนักงานมีความต้องการที่หลากหลาย องค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้ครอบคลุม โดยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน หรือตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีความต้องการสวัสดิการต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำให้ผู้วิจัยทราบถึงแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบการวิจัยและนำไปใช้ในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยในลำดับถัดไป



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยมีวิธีการวิจัยดังนี้

3.1 บทนำ

การวิจัยเรื่องการศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการใช้รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และเพื่อเสนอแนวโน้มนำความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

3.2 การเก็บข้อมูล

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ผู้วิจัยกำหนดประชากรเป็นพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร จำนวน 420 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2566)

2. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยวิธีการหาขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 90% ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ .100 โดยผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน

3. การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เป็นชั้นภูมิจากสำนัก/ฝ่าย/ศูนย์ ที่สังกัดเรียกว่าระดับชั้น (Strata) จำนวน 22 สำนัก/ฝ่าย/ศูนย์ แล้วจึงสุ่มหน่วยตัวอย่างจากแต่ละระดับชั้นเลือกกลุ่มตามสัดส่วนจำนวนมากน้อยของแต่ละสังกัด แบบวิธีการสุ่มเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Quota) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละสำนัก/ฝ่าย/ศูนย์ ดังนี้

สำนัก/ฝ่าย/ศูนย์	จำนวนพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
------------------	--------------	--------------------

	(คน)	
สำนักตรวจสอบภายใน Internal Audit Office (IAO)	6	2
สำนักกรรมการและผู้อำนวยการ Secretariat Office of Commissioners and Division General (SCO)	17	6
สำนักกฎหมาย Legal Office (LEG)	22	13
สำนักนิรภัยและกำกับมาตรฐานการตรวจสอบ Aviation Safety Management and Standards Assurance Office (SMO)	30	10
ฝ่ายสมควรถนินอากาศและวิศวกรรมการบิน Airworthiness and Aircraft Engineering Department (AIR)	11	9
ฝ่ายมาตรฐานการปฏิบัติการบิน Flight Operations Standards Department (OPS)	23	10
ฝ่ายมาตรฐานอากาศยานซึ่งไม่มีนักบิน Unmanned Aircraft Standards Department (UAS)	11	7
ฝ่ายมาตรฐานบริการการเดินอากาศ Air Navigation Services Standards Development (ANS)	44	20
ฝ่ายมาตรฐานสนามบิน Aerodrome Standards Development Department (AGA)	29	14
ฝ่ายมาตรฐานสถาบันฝึกอบรมและผู้ประจำหน้าที่ Personnel Licensing Department (PEL)	32	15
ฝ่ายมาตรฐานเวชศาสตร์การบิน Aeromedical Standards Department (AMD)	5	2
ฝ่ายมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยสนามบินและการ อำนวยความสะดวกในการบินพลเรือน	40	20

Aviation Security and Facilitation Standards Development Department (SFD)		
ฝ่ายมาตรฐานกำกับดูแลทางเศรษฐกิจ Economics Regulation Department (ERD)	21	10
ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมกิจการบินพลเรือน Aviation Industry Development and Promotion Department (APD)	24	12
ฝ่ายบริหารงานปฏิบัติการการเดินอากาศ Air Navigation Operations Management Department (AND)	25	12
ศูนย์บริการทางการบิน Aviation Service Department (ASC)	4	2
ฝ่ายกลยุทธ์องค์กร Corporate Strategy Department (CSD)	10	5
ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ Human Capital Management Development Department (HCD)	18	9
ฝ่ายบริหารเทคโนโลยีดิจิทัล Digital Technology Management Department (ITD)	13	6
ฝ่ายบัญชีและการเงิน Financial and Accounting Department (FAD)	22	11
ฝ่ายบริหารข่าวสารการบิน Aeronautical Information Management Department (AIM)	11	5
สำนักบริหารโครงการ Special Project Management Office (PMO)	2	1
รวม	420	201

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละสำนัก/ฝ่าย/ศูนย์

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ออกแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในสวัสดิการ ของการจัดการจัดการ ด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยใช้ข้อความคำถามเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพ
- 4) ครอบครัว (บิดาและมารดา คู่สมรส และบุตร กรณีบุตรนั้นให้ไม่เกิน 3 คน)
- 5) ระดับการศึกษา
- 6) เงินเดือน
- 7) ต้นสังกัด (ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์)
- และ 8) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยจำแนกประเภทสวัสดิการเป็น 4 ประเภท ได้แก่

- 1) ด้านค่ารักษาพยาบาลและประกัน จำนวน 4 ข้อ
- 2) ด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตร จำนวน 4 ข้อ
- 3) ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 4 ข้อ

และความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ (แนวโน้มความต้องการสวัสดิการที่อยากให้ให้มีในอนาคต)

3.5 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยจำแนกประเภทสวัสดิการเป็น 4 ประเภท 1) ด้านค่ารักษาพยาบาลและประกัน 2) ด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตร 3) ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) จำนวน 4 ข้อประเภทละ 4 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำตอบ	ระดับคะแนน
ความพึงพอใจมากที่สุด	5
ความพึงพอใจมาก	4
ความพึงพอใจปานกลาง	3
ความพึงพอใจน้อย	2

ความพึงพอใจน้อยที่สุด 1

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายเฉลี่ยโดยใช้สูตร เกณฑ์การวัดระดับโดยคิดจากสูตรมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย (Range)} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นในช่วงระยะห่างจะเท่ากับ 0.8 โดยแบ่งระยะเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.61 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.62 – 3.42 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.43 – 4.23 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.24 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน – ธันวาคม 2566 โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บแบบสอบถาม Google Form เพื่อเก็บแบบสอบถามพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย สังกัดแต่ละ ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยการศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantity Analysis) เป็นหลักและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) เพื่อบรรยายข้อมูลพื้นฐานกลุ่มประชากร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้ t-Test, F-Test และการวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยใช้ Paired Sample T-test สำหรับสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย จากการศึกษาเก็บข้อมูลปรากฏผลการวิจัยดังนี้

4.1 บทนำ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และเพื่อเสนอแนวโน้มนำความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

โดยในบทที่ 4 เป็นการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 201 คน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และกำหนดกรอบการนำเสนอผลการศึกษาวีจ้ย ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 4.1 บทนำ
- 4.2 ผลการศึกษา
- 4.3 อภิปรายผลการศึกษา
- 4.4 สรุปบทที่ 4

4.2 ผลการศึกษา

4.2.1 รายงานผลการศึกษาทั่วไป

จากกลุ่มตัวอย่าง 201 คน จากจำนวนพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) ทั้งหมด 420 คน ได้รับการตอบกลับแบบสอบถามมาครบทั้ง 201 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพ
- 4) ครอบครัว
- 5) ระดับการศึกษา
- 6) เงินเดือน
- 7) ต้นสังกัด (ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์)
- 8) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1.ชาย	69	34.3%
2.หญิง	132	65.7%
รวม	201	100.0

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 เพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามอายุ (แบ่งตาม Generation)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1.Baby Boomer พนักงาน กลุ่มนี้เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2507	6	3%
2.Generation X พนักงาน กลุ่มนี้จะเกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2508-2522	40	19.9%
3.Generation Y พนักงาน กลุ่มนี้จะเกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2523-2540	57	28.4%
4.Generation Z พนักงาน กลุ่มนี้จะเกิดอยู่ในช่วงเกิด หลัง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป	98	48.8%
รวม	201	100.0

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม Generation Z พนักงานกลุ่มนี้จะเกิดอยู่ในช่วงเกิดหลัง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป จำนวน 98 คน

คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมา Generation Y พนักงานกลุ่มนี้จะเกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2523-2540 จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 Generation X พนักงานกลุ่มนี้จะเกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2508-2522 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และ Baby Boomer พนักงานกลุ่มนี้เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2507 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. โสด	141	69.2%
2. สมรส	55	28.4%
3. หย่า	3	1.5%
4. แยกกันอยู่	2	1%
รวม	201	100.0

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่มีสถานะโสด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 สถานะสมรส จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 สถานะหย่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และสถานะแยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามการมีครอบครัว

ครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
1. มีบุตร	66	32.8%
2. ไม่มีบุตร	135	67.2%
รวม	201	100.0

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 และมีบุตร จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1.ปริญญาตรี	138	68.7%
2.ปริญญาโท	60	29.9%
3.ปริญญาเอก	3	1.5%
รวม	201	100.0

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 20,000 บาท	17	8.5%
2. 20,000 – 30,000 บาท	103	51.2%
3. 30,001 – 40,000 บาท	31	15.4%
4. 40,001 – 50,000 บาท	19	9.5%
5. 50,001 ขึ้นไป	31	15.4%
รวม	201	100.0

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท และมีเงินเดือน 50,001 ขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 มีเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และมีเงินเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามต้นสังกัด

ต้นสังกัด	จำนวน	ร้อยละ
1.สำนักตรวจสอบภายใน (IAO)	2	1%
2.สำนักกรรมการและผู้อำนวยการ (SCO)	6	3%
3.สำนักกฎหมาย (LEG)	13	6.5%
4.สำนักนิตรภัยและกำกับมาตรฐานการตรวจสอบ (SMO)	10	5%
5.ฝ่ายสมครเดินอากาศและวิศวกรรมการบิน (AIR)	9	5%
6.ฝ่ายมาตรฐานการปฏิบัติการบิน (OPS)	10	4.5%
7.ฝ่ายมาตรฐานอากาศยานซึ่งไม่มีนักบิน (UAS)	7	3.5%
8.ฝ่ายมาตรฐานบริการการเดินอากาศ (ANS)	20	10%
9.ฝ่ายมาตรฐานสนามบิน (AGA)	14	7%
10.ฝ่ายมาตรฐานสถาบันฝึกอบรมและผู้ประจำหน้าที่ (PEL)	15	7.5%
11.ฝ่ายมาตรฐานเวชศาสตร์การบิน (AMD)	2	1%
12.ฝ่ายมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยสนามบินและการอำนวยความสะดวกในการบินพลเรือน (SFD)	20	10%
13.ฝ่ายมาตรฐานกำกับดูแล		

ทางเศรษฐกิจ (ERD)	10	5%
14.ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริม กิจการบินพลเรือน (APD)	12	6%
15.ฝ่ายบริหารงานปฏิบัติการ การเดินอากาศ (AND)	12	6%
16.ศูนย์บริการทางการบิน (ASC)		
17.ฝ่ายกลยุทธ์องค์กร (CSD)	2	1%
18.ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ (HCD)	5	2.5%
19.ฝ่ายบริหารเทคโนโลยี ดิจิทัล (ITD)	9	4.5%
20.ฝ่ายบัญชีและการเงิน (FAD)	6	3%
21.ฝ่ายบริหารข่าวสารการ บิน (AIM)	11	5.5%
22.สำนักบริหารโครงการ (PMO)	5	2.5%
	1	0.5%
รวม	201	100.0

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาพบว่าของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่
สังกัดฝ่ายมาตรฐานบริการการเดินอากาศ (ANS) และฝ่ายมาตรฐานการรักษาความปลอดภัย
สนามบินและการอำนวยความสะดวกในการบินพลเรือน (SFD)จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10
รองลงมาคือฝ่ายมาตรฐานสถาบันฝึกอบรมและผู้ประจำหน้าที่ (PEL)จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ
7.5 ฝ่ายมาตรฐานสนามบิน (AGA) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7สำนักกฎหมาย (LEG) จำนวน 13
คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมกิจการบินพลเรือน (APD) และฝ่ายบริหารงาน
ปฏิบัติการการเดินอากาศ (AND) จำนวน 12คน คิดเป็นร้อยละ 6 ฝ่ายบัญชีและการเงิน (FAD)จำนวน
11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 สำนักนิรภัยและกำกับมาตรฐานการตรวจสอบ (SMO)ฝ่ายสมควร

เดินอากาศและวิศวกรรมการบิน (AIR) และฝ่ายมาตรฐานกำกับดูแลทางเศรษฐกิจ (ERD) จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ฝ่ายมาตรฐานการปฏิบัติการบิน (OPS) และฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ (HCD) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ฝ่ายมาตรฐานอากาศยานซึ่งไม่มีนักบิน (UAS) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 สำนักกรรมการและผู้อำนวยการ (SCO) และฝ่ายบริหารเทคโนโลยีดิจิทัล (ITD) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ฝ่ายกลยุทธ์องค์กร (CSD) และฝ่ายบริหารข่าวสารการบิน (AIM) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 สำนักตรวจสอบภายใน (IAO) ฝ่ายมาตรฐานเวชศาสตร์การบิน (AMD) และศูนย์บริการทางการบิน (ASC) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1 สำนักบริหารโครงการ (PMO) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1.ต่ำกว่า 3 ปี	103	51.2%
2.ระหว่าง 3 – 5 ปี	33	16.4%
3. 5 ขึ้นไป	65	32.3%
รวม	201	100.0

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 103 คิดเป็นร้อยละ 51.2 พนักงานมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 3 – 5 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 พนักงานมีระยะเวลา 5 ขึ้นไปจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

การจัดการด้านสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ		
	Mean	S.D.	แปรผล
1) ด้านค่ารักษาพยาบาลและประกัน	3.92	.38	มาก
2) ด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตร	4.20	.42	มากที่สุด
3) ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.23	.41	มากที่สุด
ความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะวะสังคมผู้สูงอายุ	3.30	.96	ปานกลาง

(Aging Society)			
รวม	3.91	.54	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยในภาพรวมมีความพึงพอใจในสวัสดิการ ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91)

ซึ่งจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ย 4.23) ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตรในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.20) ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและประกันในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.92) และความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในระดับปานกลาง 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาลและประกัน

ด้านค่ารักษาพยาบาลและประกัน	ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ		
	Mean	S.D.	แปรผล
1.ท่านพึงพอใจกับการที่สำนักงานฯซื้อกรมธรรม์ความคุ้มครองประกันชีวิตและสุขภาพกลุ่มให้ สำหรับพนักงาน กรณีผู้ป่วยนอก ในโรงพยาบาลหรือคลินิกการรักษาแบบผู้ป่วยนอก 31 ครั้ง / ปี (วงเงิน 3,000 บาท/ครั้ง) และกรณีผู้ป่วยใน ค่าห้องและค่าอาหาร3,500 บาท/วัน สูงสุด 120 วัน ในระดับใด	3.85	.55	มาก
2.ท่านพึงพอใจกับการที่สำนักงานฯซื้อกรมธรรม์ความคุ้มครองประกันชีวิตและสุขภาพกลุ่มให้ สำหรับคู่สมรส/บุตร กรณีผู้ป่วยใน (ในโรงพยาบาลหรือคลินิกการรักษาแบบผู้ป่วยนอก 31 ครั้ง / ปี (วงเงิน 2,500 บาท/ครั้ง) และกรณีผู้ป่วยใน ค่าห้องและค่าอาหาร 3,000 บาท/วัน สูงสุด 120 วัน ในระดับใด	3.78	.58	มาก
3.ท่านพึงพอใจกับการเบิกค่ารักษาพยาบาล บิดา และมารดาของพนักงาน สามารถเบิกได้รวมกันปีละไม่เกิน75,000 บาท ในระดับใด	3.41	.51	ปานกลาง
4.ท่านคิดว่าการจัดการด้านค่ารักษาพยาบาลและประกันของสำนักงาน	4.66	.51	มากที่สุด

ฯในปัจจุบัน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ ในระดับใด			
รวม	3.92	.53	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและประกันในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจ ในข้อ 4 ท่านคิดว่าการจัดการด้านค่ารักษาพยาบาลและประกันของสำนักงานฯในปัจจุบัน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย 4.66) ต่อมาข้อ 1.ท่านพึงพอใจกับการที่สำนักงานฯซื้อกรมธรรม์ความคุ้มครองประกันชีวิตและสุขภาพกลุ่มให้ สำหรับพนักงาน กรณีผู้ป่วยนอก (ในโรงพยาบาลหรือคลินิกการรักษาแบบผู้ป่วยนอก 31 ครั้ง / ปี (วงเงิน 3,000 บาท/ครั้ง) และกรณีผู้ป่วยใน ค่าห้องและค่าอาหาร 3,500 บาท/วัน สูงสุด 120 วัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ข้อ 2.ท่านพึงพอใจกับการที่สำนักงานฯซื้อกรมธรรม์ความคุ้มครองประกันชีวิตและสุขภาพกลุ่มให้ สำหรับคู่สมรส/บุตร กรณีผู้ป่วยใน (ในโรงพยาบาลหรือคลินิกการรักษาแบบผู้ป่วยนอก 31 ครั้ง / ปี (วงเงิน 2,500 บาท/ครั้ง) และกรณีผู้ป่วยใน ค่าห้องและค่าอาหาร 3,000 บาท/วัน สูงสุด 120 วัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) และข้อ 3.ท่านพึงพอใจกับการเบิกค่ารักษาพยาบาล บิดา และมารดาของพนักงาน สามารถเบิกได้รวมกันปีละไม่เกิน 75,000 บาท ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.41) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ ในด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตร

ด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตร	ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ		
	Mean	S.D.	แปรผล
1 ท่านพึงพอใจกับการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรโดยสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรตามที่จ่ายจริง ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เบิกค่าเล่าเรียนบุตรไม่เกินหนึ่งคนตามที่จ่ายจริงไม่เกิน 4,500 บาท ต่อปี ในระดับใด	3.92	.57	มาก
2.ท่านพึงพอใจกับการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรโดยสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรตามที่จ่ายจริง ระดับปริญญาตรีขึ้นไป*ในวันที่ 1 พ.ค.ของทุกปี เบิกค่าเล่าเรียนบุตรไม่เกินสามคนตามที่จ่ายจริงไม่เกิน 20,000 บาท ต่อปี ในระดับใด	4.02	.57	มาก
3.ท่านพึงพอใจต่อการเบิกค่าคลอดบุตร โดยสามารถเบิกค่าคลอดบุตร	4.21	.56	มากที่สุด

ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 20,000 บาท ต่อครั้งไม่จำกัดจำนวนบุตร			
4.ท่านคิดว่าการจัดการด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตรของสำนักงานฯในปัจจุบัน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ ในระดับใด	4.68	.49	มากที่สุด
รวม	4.20	.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตรในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในข้อ4.ท่านคิดว่าการจัดการด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตรของสำนักงานฯในปัจจุบันสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย 4.68) ต่อมาข้อ3 ท่านพึงพอใจต่อการเบิกค่าคลอดบุตร โดยสามารถเบิกค่าคลอดบุตรตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 20,000 บาท ต่อครั้งไม่จำกัดจำนวนบุตรในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย4.21) ข้อ2.ท่านพึงพอใจกับการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรโดยสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรตามที่จ่ายจริง ระดับปริญญาตรีขึ้นไป*ในวันที่ 1 พ.ค.ของทุกปี เบิกค่าเล่าเรียนบุตรไม่เกินสามคนตามที่จ่ายจริงไม่เกิน 20,000 บาท ต่อปี ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) และ1 ท่านพึงพอใจกับการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรโดยสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรตามที่จ่ายจริง ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เบิกค่าเล่าเรียนบุตรไม่เกินหนึ่งคนตามที่จ่ายจริงไม่เกิน 4,500 บาท ต่อปี ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ
ในด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ระดับความพึงพอใจใน
--------------------------	--------------------

	สวัสดิการ		
	Mean	S.D.	แปรผล
1 ท่านพึงพอใจกับเงินสมทบของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับเงินสมทบจากสำนักงานร้อยละ 5 ของเงินเดือนต่อเดือนสำหรับอายุสมาชิกน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.85	.59	มาก
2 ท่านพึงพอใจกับเงินสมทบของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับเงินสมทบจากสำนักงานร้อยละ 8 ของเงินเดือนต่อเดือน สำหรับอายุสมาชิกมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกินกว่า 10 ปี	4.04	.54	มาก
3 ท่านพึงพอใจกับเงินสมทบของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับเงินสมทบจากสำนักงานร้อยละ 10 ของเงินเดือนต่อเดือน สำหรับอายุสมาชิกมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.29	.60	มากที่สุด
4 ท่านคิดว่าการจัดการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสำนักงานในปัจจุบัน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ ในระดับใด	4.74	.47	มากที่สุด
รวม	4.23	.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในข้อ 4.ท่านคิดว่าการจัดการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสำนักงานในปัจจุบัน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.74) ต่อมาข้อ 3ท่านพึงพอใจกับเงินสมทบของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับเงินสมทบจากสำนักงานร้อยละ 10 ของเงินเดือนต่อเดือน สำหรับอายุสมาชิกมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.29) ข้อ 2.ท่านพึงพอใจกับเงินสมทบของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับเงินสมทบจากสำนักงานร้อยละ 8 ของเงินเดือนต่อเดือน สำหรับอายุสมาชิกมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกินกว่า 10 ปี ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) และข้อ 1 ท่านพึงพอใจกับเงินสมทบของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับเงินสมทบจากสำนักงานร้อยละ 5 ของเงินเดือนต่อเดือนสำหรับอายุสมาชิกน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) พนักงานกลุ่มที่เกิดในช่วงปี (พ.ศ. 2489-2507)

ความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) พนักงานกลุ่มที่เกิดในช่วงปี (พ.ศ. 2489-2507)	ระดับความพึงพอใจใน สวัสดิการ		
	Mean	S.D.	แปรผล
1.ท่านยอมรับได้กับการที่หลังเกษียณอายุไปแล้วสิทธิสวัสดิการต่างๆ จะหมดไป	1.00	.00	น้อยที่สุด
2.ท่านพึงพอใจหากถ้าสำนักงานฯจัดให้มีสิทธิการรักษาพยาบาลหลัง เกษียณอายุ ในระดับใด	4.43	1.5	มากที่สุด
3.ท่านคิดว่าการจัดให้มีสิทธิสวัสดิการหลังพนักงานเกษียณอายุไปแล้ว จะสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้	4.43	1.5	มากที่สุด
4.ท่านพึงพอใจหากสำนักงานฯจะจัดหรือไม่จัดให้มีสวัสดิการหลัง เกษียณอายุหรือไม่ก็ได้	2.43	.78	น้อย
รวม	4.09	.94	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) พนักงานกลุ่มที่เกิดในช่วงปี (พ.ศ. 2489-2507) ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจใน ข้อ2.ท่านพึงพอใจหากถ้าสำนักงานฯจัดให้มีสิทธิการรักษาพยาบาลหลังเกษียณอายุ และข้อ.3ท่านคิดว่าการจัดให้มีสิทธิสวัสดิการหลังพนักงานเกษียณอายุไปแล้ว จะสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.43) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ต่อมา ข้อ4 ท่านพึงพอใจหากสำนักงานฯจะจัดหรือไม่จัดให้มีสวัสดิการหลังเกษียณอายุหรือไม่ก็ได้ ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย2.43) และข้อ1.ท่านยอมรับได้กับการที่หลังเกษียณอายุไปแล้วสิทธิสวัสดิการต่างๆจะหมดไปในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.00) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานที่ว่า พนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ต่างกัน

ตารางที่ 15 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ

เพศ	N	Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	t	Sig.
ชาย	69	4.12	.37	.492	.624
หญิง	132	4.10	.29		
รวม	201	4.11	.33		

ตารางที่ 15 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.100 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.624 ซึ่งมากกว่า 0.100 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.100

ตารางที่ 16 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ (แบ่งตาม Generation)

อายุ (แบ่งตาม Generation)	N	Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	F	Sig.
Baby Boomer	6	3.99	.47	1.604	.190
Generation X	40	4.16	.27		
Generation Y	57	4.04	.33		
Generation Z	98	4.13	.32		
รวม	201	4.11	.32		

ตารางที่ 16 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ (แบ่งตาม Generation)

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.100 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.190 ซึ่งมากกว่า 0.100 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่มีอายุ (แบ่งตาม Generation) ต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.100

ตารางที่ 17 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ

สถานภาพ	N	Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	F	Sig.
โสด	141	4.12	.32	.478	.698
สมรส	55	4.07	.31		

หย่า	3	4.13	.20		
แยกกันอยู่	2	4.31	.44		
รวม	201	4.11	.32		

ตารางที่ 17 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.100 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.698 ซึ่งมากกว่า 0.100 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.100

ตารางที่ 18 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ครอบครัว

ครอบครัว	N	Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	T	Sig.
มีบุตร	66	4.09	.33	.525	.600
ไม่มีบุตร	135	4.11	.31		
รวม	201	4.10	.32		

ตารางที่ 18 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ครอบครัว ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.100 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.600 ซึ่งมากกว่า 0.100 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่มีครอบครัวต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.100

ตารางที่ 19 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	F	Sig.
ปริญญาตรี	138	4.11	.34	.013	.987
ปริญญาโท	60	4.10	.27		
ปริญญาเอก	3	4.13	.47		
รวม	201	4.11	.32		

ตารางที่ 19 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.100 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.987 ซึ่งมากกว่า 0.100 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.100

ตารางที่ 20 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เงินเดือน

เงินเดือน	N	Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	F	Sig.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	17	4.18	.29	.975	.422
20,000 – 30,000 บาท	103	4.10	.31		
30,001 – 40,000 บาท	31	4.03	.38		
40,001 – 50,000 บาท	19	4.19	.23		
50,001 ขึ้นไป	31	4.10	.34		
รวม	201	4.1	.32		

ตารางที่ 20 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เงินเดือน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.100 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.987 ซึ่งมากกว่า 0.100 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.100

ตารางที่ 21 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ต้นสังกัด

ต้นสังกัด	N	Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	F	Sig.
สำนักตรวจสอบ ภายใน (IAO)	2	3.73	.75	1.452	.100*
สำนักกรรมการและ ผู้อำนวยการ (SCO)	6	4.28	.28		
สำนักกฎหมาย (LEG)	13	4.32	.14		
สำนักนิรภัยและ กำกับมาตรฐานการ ตรวจสอบ (SMO)	10	4.20	.21		

ฝ่ายสมควร เดินอากาศและ วิศวกรรมการบิน (AIR)	9	4.13	.44		
ฝ่ายมาตรฐานการ ปฏิบัติการบิน (OPS)	10	4.08	.43		
ฝ่ายมาตรฐานอากาศ ยานซึ่งไม่มีนักบิน (UAS)	7	4.29	.15		
ฝ่ายมาตรฐานบริการ การเดินอากาศ (ANS)	20	4.22	.17		
ฝ่ายมาตรฐาน สนามบิน (AGA)	14	3.93	.24		
ฝ่ายมาตรฐาน สถาบันฝึกอบรมและ ผู้ประจำหน้าที่ (PEL)	15	3.95	.19		
ฝ่ายมาตรฐานเวช ศาสตร์การบิน (AMD)	2	3.95	.17		
ฝ่ายมาตรฐานการ รักษาความปลอดภัย สนามบินและการ อำนวยความสะดวก ในการบินพลเรือน (SFD)	20	4.04	.25		
ฝ่ายมาตรฐานกำกับ ดูแลทางเศรษฐกิจ (ERD)	10	4.07	.23		

ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมกิจการบินพลเรือน (APD)	12	4.10	.55		
ฝ่ายบริหารงานปฏิบัติการการเดินอากาศ (AND)	12	4.11	.46		
ศูนย์บริการทางการบิน (ASC)	2	4.20	.05		
ฝ่ายกลยุทธ์องค์กร (CSD)	5	4.06	.33		
ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ (HCD)	9	4.03	.27		
ฝ่ายบริหารเทคโนโลยีดิจิทัล (ITD)	6	4.18	.45		
ฝ่ายบัญชีและการเงิน (FAD)	11	4.19	.32		
ฝ่ายบริหารข่าวสารการบิน (AIM)	5	3.88	.28		
สำนักบริหารโครงการ (PMO)	1	4.00	.00		
รวม	201	4.11	.32		

*ตารางที่ 21 มีนัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ต้นสังกัด ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.100 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.100 ซึ่งเท่ากับ 0.100 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่มีต้นสังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.100

ตารางที่ 22 คำนวณค่าทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	N	Mean	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)	F	Sig.
--------------------	---	------	----------------------------	---	------

ต่ำกว่า 3 ปี	103	4.12	.33	.334	.716
ระหว่าง 3 – 5 ปี	33	4.08	.30		
5 ขึ้นไป	65	4.09	.32		
รวม	201	4.11	.32		

ตารางที่ 22 ค่านัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.100 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.716 ซึ่งมากกว่า 0.100 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.100

4.3 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลโดยเฉพาะในประเด็น การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ซึ่งความพึงพอใจในการจัดการด้านสวัสดิการเมื่อนำมาวิเคราะห์แล้วนั้นจะเห็นได้ว่ามีความพึงพอใจกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับมากที่สุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยมีการจัดการในด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ดี สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานได้มากที่สุด ต่อมาคือความพึงพอใจในสวัสดิการด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตรในระดับมากและความพึงพอใจในสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและประกันในระดับมาก ส่วนความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในระดับปานกลาง นั้นแสดงให้เห็นว่าพนักงานเมื่อเกษียณไปแล้วนั้น มีความต้องการในสวัสดิการอยู่แม้ว่าสวัสดิการเหล่านั้นจะหมดไปก็ตาม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของคนที่ต้องการค่ารักษาพยาบาล การประกันอุบัติเหตุต่างๆ ทั้งจะแสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดหลักของสวัสดิการของ ตันย บุนนาค และคณะ (อ้างถึงในสวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป.) สวัสดิการในราชการไทย หมายถึง สิ่งที่ราชการจัดให้แก่ราชการ และลูกจ้างทั้งที่เป็นเงินหรือสิ่งของเพื่อช่วยเหลือในการครองชีพ หรือเพื่อทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต และ Dale S. Beach (อ้างถึงใน สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.) สวัสดิการ หมายถึงผลประโยชน์ต่างๆที่หน่วยงานของรัฐนั้นจัดให้มีเพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรหรือพนักงานของหน่วยงานนั้นๆโดยอาจมีการกำหนดเป็นตัวเงิน หรือสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน แต่เป็นความต้องการของพนักงานและพึงต้องจัดให้มี เช่น การลาหยุดพักผ่อนแต่รับเงินเดือนตามปกติ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง วัลลภา บุปผา (2561) การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงาน ธนากรกรงไทยในเขตภาคตะวันตก ผลจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของผู้วิจัยที่กล่าวความต้องการในอนาคต

ของพนักงานคือสวัสดิการหลังเกษียณอายุไปแล้ว อันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำรงชีวิต ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณภัค อินทรานนท์ และพีรเศรษฐ์ ชมพูมิ่ง (2561) ศึกษาความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม แห่งชาติ (สำนักงานกสทช.) และหากเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นตามคุณลักษณะของประชากรพบว่า เพศ ตำแหน่งงาน ลักษณะรายได้ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน นั้นเห็นได้ว่าปัจจัยพื้นฐานมีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมหรืออาจเป็นปัจจัยอื่นๆที่ไม่อาจควบคุมได้ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ สอาดเอี่ยม (2562) แนวทางการจัดสวัสดิการของพนักงานในหน่วยงานภาครัฐ จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนมากให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการ การได้รับสวัสดิการ และได้ใช้สิทธิสวัสดิการของหน่วยงานพนักงานทุกคนได้รับสวัสดิการสวัสดิการด้านครอบครัว เช่น ที่พักอาศัย ค่าเทอมบุตรค่ารักษาพยาบาลบิดา มารดา คู่สมรสและบุตร ทั้งนี้พนักงานมีความต้องการสวัสดิการที่ทำให้ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ช่วยลดค่าใช้จ่าย เพิ่มความสะดวกสบายของให้กับพนักงานและครอบครัว และแบ่งเบาภาระให้กับพนักงาน ซึ่งมีความสอดคล้องในผลของการวิจัยที่พนักงานมีความต้องการในสวัสดิการและหน่วยงานก็พึงจัดให้มีเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและเพื่อเป็นการรักษาและคงอยู่ของพนักงานส่วนความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตนั้น คืองานวิจัยชนิดา รัตนชล (2561) ศึกษาความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงมากที่สุดโดยบุคลากรที่มีเพศ ช่วงปีเกิด ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน สำหรับผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการจำแนกตามช่วงปีเกิด พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีช่วงปีเกิดแตกต่างกัน ซึ่งมีความไม่สอดคล้องกันผลการวิจัยของผู้วิจัยที่ได้ผลการวิจัยว่า ครอบครัว ต้นสังกัด สถานภาพ มีความต้องการที่ไม่แตกต่างกันในการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็น 1) ด้านค่ารักษาพยาบาลและประกัน 2) ด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตร3) ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)

ในส่วนของต้นสังกัด ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.100 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.100 ซึ่งเท่ากับ 0.100 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่มีต้นสังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.100 เมื่อพิจารณาแล้วก็แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการในแต่ละด้านของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่จัดให้กับพนักงานซึ่งอยู่ในแต่ละสังกัดต่างๆ นั้นพนักงานมีความพึงพอใจกับ

การจัดการด้านสวัสดิการที่แตกต่างกัน นั้นก็หมายความว่าต้นสังกัดที่พนักงานไปประจำหรือสังกัดอยู่นั้นมีบริบทของรูปแบบลักษณะของงานที่มีความแตกต่างกัน บางต้นสังกัดปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ที่สำนักงานฯ และบางสังกัดมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องออกไปตรวจสอบ หรือปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าอากาศยานหรือ ณ ต่างประเทศ ก็ย่อมมีความพึงพอใจและความคาดหวังในสวัสดิการที่แตกต่างกัน ในแต่ละสังกัด ทั้งนี้สำนักงานฯ จะต้องปรับรูปแบบการจัดสรรสวัสดิการให้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับลักษณะของงานในแต่ละสังกัดเพื่อที่จะได้ตอบสนองกับความต้องการของพนักงาน อันจะสอดคล้องกับ วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) ในการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนที่จะต้องไปปฏิบัติการสถานีบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เนื่องจากในส่วนของสายงานปฏิบัติการสถานีบริษัทฯ การจัดการสวัสดิการเศรษฐกิจคือเหตุผลหนึ่งที่ทำให้บุคลากรอยากเข้ามาทำงานกับองค์กรและจำเป็นต้องไปสังกัดในส่วนงานที่มีความรับผิดชอบที่มีความแตกต่างกันและก็เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งสำหรับการตัดสินใจของพนักงานที่จะร่วมงานกับบริษัทนั้นๆ ต่อไปหรือไม่ หรือนานแค่ไหน สวัสดิการด้านเศรษฐกิจจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เนื่องจากปัจจัยด้านเงินและค่าตอบแทนเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของมนุษย์ในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความแตกต่างกัน เพิ่มความสบายใจ มีผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพร่วมกัน พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดการด้านสวัสดิการให้กับพนักงานให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความแตกต่างกันของต้นสังกัด จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมา ทบทวนและปรับปรุงให้ตรงและเหมาะสมกับความต้องการ เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร

4.4 บทสรุป

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และเพื่อเสนอแนวโน้มนำความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยจากสมมติฐานของการวิจัยที่กล่าวว่า พนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนต้นสังกัด (ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์) มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่แตกต่างกัน และพนักงานในกลุ่ม Generation Baby Boomer มีความ

ต้องการให้สำนักงานจัดสวัสดิการให้กับพนักงานหลังเกษียณอายุไปแล้ว หรือเมื่อเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย และยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานหลังเกษียณอายุก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยกับชีวิตของพนักงาน



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสรุปและมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปสาระสำคัญของการศึกษาของงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยและเพื่อเสนอแนวโน้มนำความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 เพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม Generation Z พนักงานกลุ่มนี้จะเกิดอยู่ในช่วงเกิดหลัง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 มีสถานะโสด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 มีเงินเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายมาตรฐานบริการการเดินอากาศ (ANS) และฝ่ายมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยสนามบินและการอำนวยความสะดวกในการบินพลเรือน (SFD) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 103 คิดเป็นร้อยละ 51.2

ในภาพรวมมีความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการในระดับมาก(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) ซึ่งจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ย 4.23) ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตรในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.20) ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและประกันในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.92) และความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในระดับปานกลาง 3.30 ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและประกันในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจ ในข้อ 4 ท่านคิดว่าการจัดการด้านค่ารักษาพยาบาลและประกันของสำนักงานฯในปัจจุบัน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย 4.66)

ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตรในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในข้อ 4.

ท่านคิดว่าการจัดการด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตรของสำนักงานฯในปัจจุบันสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย 4.68)

ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในข้อ4. ท่านคิดว่าการจัดการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสำนักงานฯในปัจจุบัน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.74)

ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) พนักงานกลุ่มที่เกิดในช่วงปี (พ.ศ. 2489-2507) ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจใน ข้อ2.ท่านพึงพอใจหากถ้าสำนักงานฯจัดให้มีสิทธิการรักษาพยาบาลหลังเกษียณอายุ และข้อ.3ท่านคิดว่าการจัดให้มีสิทธิสวัสดิการหลังพนักงานเกษียณอายุไปแล้ว จะสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.43) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน

และมีการสำรวจความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) พนักงานกลุ่มที่เกิดในช่วงปี (พ.ศ. 2489-2507) พบว่าพนักงานมีพึงพอใจมากที่สุด หากถ้าสำนักงานฯจัดให้มีสิทธิการรักษาพยาบาลหลังเกษียณอายุความต้องการการรักษาพยาบาลหลังสวัสดิการ และการจัดให้มีสิทธิสวัสดิการหลังพนักงานเกษียณอายุไปแล้ว จะสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานหลักเกษียณโดยสวัสดิการที่พนักงานต้องการเพิ่มเติมดังกล่าวสามารถจัดอยู่ในสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและประกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคำนึงถึงสุขภาพ และความมั่นคงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (maslow's hierarchy of needs) โดยค่ารักษาพยาบาลหลังเกษียณ หรือการทำประกันสุขภาพต่างๆสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการของร่างกาย(physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นปัจจัยพื้นฐานทั่วไปที่มนุษย์ทุกคนต้องการเหมือนกัน อาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศ วัย และรูปแบบการดำเนินชีวิต และทฤษฎีความต้องการขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) ต้องการปกป้องตนเองให้ได้รับความปลอดภัย มีหลักประกันในชีวิตในยามเกษียณอายุ ยามเจ็บไข้ และทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจทางด้านปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job dissatisfiers) เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ

5.1.1สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

พนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนต้นสังกัด (ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์) มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่แตกต่างกัน

5.2 นัยสำคัญต่อองค์ความรู้

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยซึ่งจากผลการศึกษาทำให้ทราบว่า การจัดการด้านสวัสดิการ 1) ด้านค่ารักษาพยาบาลและประกัน 2) ด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตร 3) ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ล้วนเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานที่หน่วยงานต้องจัดให้มีเพื่อเป็นสิทธิและสวัสดิการพื้นฐานในการดำรงชีพ นอกจากนี้มีปัจจัยส่วนบุคคลหลายปัจจัยด้วยกันที่ทำให้พนักงานมีความต้องการในสวัสดิการในแต่ละประเภทที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว ระดับการศึกษา เงินเดือน ต้นสังกัด (ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจะให้ความเห็นผลการศึกษาเพื่อต่อยอดดังนี้

1. ควรศึกษาทัศนคติ ความคาดหวัง และคุณภาพชีวิตของพนักงาน ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละช่วงอายุของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยเพื่อให้ได้ประเด็นที่ควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมให้กับพนักงานได้ตรงตามความต้องการมากที่สุด

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านความผูกพัน ด้านภาพลักษณ์ และด้านโครงสร้างองค์กร กับปัจจัยอื่น ที่มีผลต่อความเชื่อมั่นต่อสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยในการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม และทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การต่อไปและสามารถนำมาเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงเช่น การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะสอดคล้องกับแนวคิดของนิติพล ภูตะโชติ (2556) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดย Abraham H. Maslow อธิบายความต้องการของมนุษย์ว่ามีอยู่ 2 ชนิดคือ 1. ความต้องการที่มีอยู่ดั้งเดิม (Innate needs or Unlearned needs) เป็นความต้องการที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศหายใจ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น และ 2. ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned needs) ความต้องการดังกล่าวแต่ละคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับพื้นที่นั้นๆในแต่ละองค์การหรือหน่วยงาน ที่จะมอบโอกาส ประสบการณ์และความท้าทายใหม่ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารจัดการงานของงาน อันจะได้แก่ ความต้องการทางด้านหน้าที่การงานที่มีความมั่นคงในสาย

งานอาชีพนั้นๆ ความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ การเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้าตลอดจนเพื่อนร่วมงาน

5.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.ควรมีการศึกษาให้มีสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลหลังเกษียณไปแล้ว โดยการศึกษาและความต้องการจากพนักงานในกลุ่มที่กำลังจะเกษียณอายุ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและตอบสนองความมั่นคงปลอดภัยและด้านสุขภาพให้กับพนักงานหลังเกษียณอายุไปแล้ว

2.ควรมีการศึกษากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยในส่วนของนายจ้างให้มีการเพิ่มสัดส่วนการสมทบของนายจ้าง และศึกษาเพิ่มเติมการปรับเงื่อนไขการสมทบของนายจ้างจากเดิมยึดเงื่อนไขระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นเพิ่มสัดส่วนที่เท่าเทียมกันสำหรับพนักงานทุกคน





ภาคผนวก ก



แบบสอบถาม

เรื่อง การจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
(สำรวจ ณ เดือน ตุลาคม 2566)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งในสารนิพนธ์ของนายปณิธาน ชูแก้ว นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยข้อมูลของท่านจะไม่ถูกนำไปเปิดเผย และถูกใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและวิจัยเท่านั้น
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และเพื่อเสนอแนะแนวโน้มน้ำความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
 - ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง 3) LGBTQ+
2. อายุ (แบ่งตาม Generation)
 - 1) Baby Boomer พนักงานกลุ่มนี้เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2507
 - 2) Generation X พนักงานกลุ่มนี้จะเกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2508-2522
 - 3) Generation Y พนักงานกลุ่มนี้จะเกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2523-2540

- 4) Generation Z พนักงานกลุ่มนี้จะเกิดอยู่ในช่วงเกิดหลัง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป
3. สถานภาพ
- 1) โสด
- 2) สมรส (อยู่ร่วมกันฉันสามีภรรยา ไม่ว่าจะได้ทำการสมรสกันถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม)
- 3) หย่า
- 4) แยกกันอยู่ (ไม่ได้อยู่ร่วมกันฉันสามีภรรยา แต่ยังไม่ได้หย่ากันตามกฎหมาย รวมทั้งผู้ที่ไม่ได้สมรส อย่างถูกต้องตามกฎหมาย)
4. ครอบครัว
- มีบุตร
- ไม่มีบุตร
5. ระดับการศึกษา
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก
6. เงินเดือน
- ต่ำกว่า 20,000 บาท
- 20,000 – 30,000 บาท
- 30,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 50,000 บาท
- 50,001 ขึ้นไป
7. ต้นสังกัด (ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์)
- สำนักตรวจสอบภายใน (IAO)
- สำนักกรรมการและผู้อำนวยการ (SCO)
- สำนักกฎหมาย (LEG)
- สำนักนิรภัยและกำกับมาตรฐานการตรวจสอบ (SMO)
- ฝ่ายสมควรเดินอากาศและวิศวกรรมการบิน (AIR)
- ฝ่ายมาตรฐานการปฏิบัติการบิน (OPS)
- ฝ่ายมาตรฐานอากาศยานซึ่งไม่มีนักบิน (UAS)



- ฝ่ายมาตรฐานบริการการเดินอากาศ (ANS)
 - ฝ่ายมาตรฐานสนามบิน (AGA)
 - ฝ่ายมาตรฐานสถาบันฝึกอบรมและผู้ประจำหน้าที่ (PEL)
 - ฝ่ายมาตรฐานเวชศาสตร์การบิน (AMD)
 - ฝ่ายมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยสนามบินและการอำนวยความสะดวกในการบินพลเรือน (SFD)
 - ฝ่ายมาตรฐานกำกับดูแลทางเศรษฐกิจ (ERD)
 - ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมกิจการบินพลเรือน (APD)
 - ฝ่ายบริหารงานปฏิบัติการการเดินอากาศ (AND)
 - ศูนย์บริการทางการบิน (ASC)
 - ฝ่ายกลยุทธ์องค์กร (CSD)
 - ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ (HCD)
 - ฝ่ายบริหารเทคโนโลยีดิจิทัล (ITD)
 - ฝ่ายบัญชีและการเงิน (FAD)
 - ฝ่ายบริหารข่าวสารการบิน (AIM)
 - สำนักบริหารโครงการ (PMO)
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- ต่ำกว่า 3 ปี
 - ระหว่าง 3 – 5 ปี
 - 5 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง กรุณาประเมินการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยโดยจำแนกประเภทสวัสดิการเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย 1) ด้านค่ารักษาพยาบาลและประกัน 2) ด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตร 3) ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) กลุ่มที่เกิดในช่วงปี (พ.ศ. 2489-2507) โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ของท่านมากที่สุด ซึ่งระดับความพึงพอใจมีความหมาย ดังนี้

คำตอบ	ระดับคะแนน
ความพึงพอใจมากที่สุด	5

ความพึงพอใจมาก	4
ความพึงพอใจปานกลาง	3
ความพึงพอใจน้อย	2
ความพึงพอใจน้อยที่สุด	1

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการรักษาพยาบาลและประกัน					
1.1 ท่านพึงพอใจกับการที่สำนักงานฯซื้อกรมธรรม์ความคุ้มครองประกันชีวิตและสุขภาพกลุ่มให้สำหรับพนักงาน กรณีผู้ป่วยนอก (ในโรงพยาบาลหรือคลินิกการรักษาแบบผู้ป่วยนอก 31 ครั้ง / ปี (วงเงิน 3,000 บาท/ครั้ง) และกรณีผู้ป่วยใน ค่าห้องและค่าอาหาร3,500 บาท/วัน สูงสุด 120 วัน ในระดับใด					
1.2 ท่านพึงพอใจกับการที่สำนักงานฯซื้อกรมธรรม์ความคุ้มครองประกันชีวิตและสุขภาพกลุ่มให้สำหรับคู่สมรส/บุตร กรณีผู้ป่วยใน(ในโรงพยาบาลหรือคลินิกการรักษาแบบผู้ป่วยนอก 31 ครั้ง / ปี (วงเงิน 2,500 บาท/ครั้ง)และกรณีผู้ป่วยใน ค่าห้องและค่าอาหาร 3,000 บาท/วัน สูงสุด 120 วัน ในระดับใด					
1.3 ท่านพึงพอใจกับการเบิกค่ารักษาพยาบาล บิดาและมารดาของพนักงาน สามารถเบิกได้รวมกันปีละไม่เกิน75,000 บาท ในระดับใด					
1.4 ท่านคิดว่าการจัดการด้านรักษาพยาบาลและประกันของสำนักงานฯในปัจจุบัน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ ในระดับใด					
2. ด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตร					
2.1 ท่านพึงพอใจกับการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรโดยสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรตามที่จ่ายจริง ระดับต่ำ					

กว่าปริญญาตรี เบิกค่าเล่าเรียนบุตรไม่เกินหนึ่งคน ตามที่จ่ายจริงไม่เกิน 4,500 บาท ต่อปี ในระดับใด					
2.2 ท่านพึงพอใจกับการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรโดยสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรตามที่จ่ายจริง ระดับปริญญาตรีขึ้นไปในวันที่ 1 พ.ค.ของทุกปี เบิกค่าเล่าเรียนบุตรไม่เกินสามคนตามที่จ่ายจริงไม่เกิน 20,000 บาท ต่อปี ในระดับใด					
2.3 ท่านพึงพอใจต่อการเบิกค่าคลอดบุตร โดยสามารถเบิกค่าคลอดบุตรตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 20,000 บาท ต่อครั้งไม่จำกัดจำนวนบุตร					
2.4 ท่านคิดว่าการจัดการด้านค่าเล่าเรียนบุตร-ค่าคลอดบุตรของสำนักงานฯในปัจจุบัน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ ในระดับใด					
3. ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
3.1 ท่านพึงพอใจกับเงินสมทบของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับเงินสมทบจากสำนักงานร้อยละ 5 ของเงินเดือนต่อเดือนสำหรับอายุสมาชิกน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี					
3.2 ท่านพึงพอใจกับเงินสมทบของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับเงินสมทบจากสำนักงานร้อยละ 8 ของเงินเดือนต่อเดือน สำหรับอายุสมาชิกมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกินกว่า 10 ปี					
3.3 ท่านพึงพอใจกับเงินสมทบของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับเงินสมทบจากสำนักงานร้อยละ 10 ของเงินเดือนต่อเดือน สำหรับอายุสมาชิกมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป					
3.4 ท่านคิดว่าการจัดการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสำนักงานฯในปัจจุบัน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้ ในระดับใด					
4. ความคาดหวังการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) พนักงานกลุ่มที่เกิด					

ในช่วงปี (พ.ศ. 2489-2507) (หากท่านไม่ได้เกิดในกลุ่มดังกล่าวไม่ต้องตอบแบบสอบถาม)					
4.1 ท่านยอมรับได้กับการที่หลังเกษียณอายุไปแล้ว สวัสดิการต่างๆจะหมดไป					
4.2 ท่านพึงพอใจหากถ้าสำนักงานฯจัดให้มีสิทธิค่ารักษาพยาบาลหลังเกษียณอายุ ในระดับใด					
4.3 ท่านคิดว่าการจัดให้มีสวัสดิการหลังพนักงานเกษียณอายุไปแล้ว จะสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของท่านได้					
4.4 ท่านพึงพอใจหากสำนักงานฯจะจัดหรือไม่จัดให้มีสวัสดิการหลังเกษียณอายุหรือไม่ก็ได้					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอขอบคุณในความร่วมมือนี่ที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในครั้งนี้

บรรณานุกรม

B.Flippo, E. (2543). อ้างอิงใน สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

Noe, M. a. (1996). "การจัดการทรัพยากรมนุษย์."หน้า151

S.Beach, D. (ม.ป.ป.,). อ้างอิงใน สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.หน้า 9

จุฑามาศ สอาดเอี่ยม (2562). การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ
แห่งหนึ่ง Welfare Management that Affects Motivation of a Government Agency.

เจนจิรัตน์ ศักดิ์ชัยนานนท์ (2564). ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและ
ภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เฉลิมพงษ์ มีสมัย, และคณะ. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 7 (หน้า 7-14) นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ชนิดา รัตนชล (2561). ศึกษาความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณภัค อินทรานนท์, และคณะ. (2561). ศึกษาความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงาน
คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม แห่งชาติ (สำนัก
งานกสทช.). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, และคณะ. (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.พิมพ์ครั้งที่2.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. 2545).กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูชั่น.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559). การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ.กรุงเทพฯ.
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ตนัย บุณนาค, และคณะ. (ม.ป.ป.,). อ้างอิงใน สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.หน้า 9

นิติพล ภูตะโชติ (2556). พฤติกรรมองค์กร.สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.

พิมพ์ครั้งที่2

ประภาภรณ์ วงศ์เจียมเกต (2561). ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานราชการสังกัดส่วนกลาง กรม
ตรวจบัญชีสหกรณ์.

ปรีชา ประดับมุข (2559). "The Root Cause of Civil Aviation Crisis in Thailand."

พงศกร แมฮะ (2561). ศึกษาสวัสดิการแบบเลือกได้กับการดึงดูดคน GenY เข้าทำงานในองค์กร.

เพียงจุฑา พ่อคำ (2563). การศึกษาความต้องการรูปแบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงาน
เปรียบเทียบเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย.

วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน).

วัลลภา บุปผา (2561). การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิต
ของพนักงาน ธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. (2550). แนวความคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์. หน้า 193-194

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย. กรุงเทพฯ : จุฑทอง, 2548.
พิมพ์ครั้งที่ 2.

สุชาดา นันทะไชย, และคณะ. (2563). แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและ
บุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

อุทัย หิรัญโต (2543). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายปณิธาน ชูแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	03 มิถุนายน 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดพัทลุง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2562 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) สาขาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	57 ซอยเพชรเกษม68 แยก19 แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค กรุงเทพมหานคร