

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การจัดสวัสดิการในองค์กรกับการพัฒนาความต้องการของลูกจ้าง : การทดสอบภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์” ศึกษาโดยแจกแบบสอบถามแก่ลูกจ้าง จำนวน 236 คน แบ่งเป็นลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ ก. (สถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน) จำนวน 99 คน และสถานประกอบการ ข. (สถานประกอบการทั่วไป) จำนวน 137 คน เสนอผลการศึกษาเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของลูกจ้าง

ส่วนที่ 2 ความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง

ส่วนที่ 3 การให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะของลูกจ้าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของลูกจ้าง

เมื่อจำแนกลูกจ้างตามข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คือ ร้อยละ 59.6 ในสถานประกอบการ ก. และร้อยละ 59.9 ในสถานประกอบการ ข. ลูกจ้างจากทั้งสองสถานประกอบการมีอายุเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ 31.60 ปี และ 34.40 ปี ตามลำดับ ในด้านอายุงาน พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการ ก. มีอายุงานเฉลี่ย 6.70 ปี ซึ่งสูงกว่าลูกจ้างในสถานประกอบการ ข. ที่มีอายุงานเฉลี่ย 2.30 ปี ลูกจ้างในสถานประกอบการ ก. ร้อยละ 91.9 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ขณะที่ลูกจ้างในสถานประกอบการ ข. แบ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 55.5 และพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป ร้อยละ 44.5 ลูกจ้างในสถานประกอบการ ก. มากถึงร้อยละ 98.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท ขณะที่ลูกจ้างในสถานประกอบการ ข. ร้อยละ 75.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป ลูกจ้างในสถานประกอบการ ก. มากถึงร้อยละ 85.9 สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ขณะที่

ลูกจ้างในสถานประกอบการ ข. ร้อยละ 52.6 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และอีกร้อยละ 47.4 สำเร็จการศึกษามากกว่าระดับปริญญาตรี ในด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่จากทั้งสองสถานประกอบการมีสถานภาพสมรสเป็นโสด คือ ร้อยละ 55.6 และ 58.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนร้อยละ/ค่าเฉลี่ยของเพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้
ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรสของลูกจ้าง
จำแนกตามสถานประกอบการ

คุณลักษณะประชากร	สถานประกอบการ ก. (N = 99)	สถานประกอบการ ข. (N = 137)
เพศ		
ชาย	40.4	40.1
หญิง	59.6	59.9
อายุ (ปี)	31.60	34.40
อายุงาน (ปี)	6.70	2.30
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	91.9	55.5
ระดับหัวหน้างานขึ้นไป	8.1	44.5
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,001 บาท	98.0	24.1
20,001 บาทขึ้นไป	2.0	75.9
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	85.9	0.0
ปริญญาตรี	14.1	52.6
สูงกว่าปริญญาตรี	0.0	47.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะประชากร	สถานประกอบการ ก. (N = 99)	สถานประกอบการ ข. (N = 137)
สถานภาพการสมรส		
โสด	55.6	58.4
สมรส	38.4	40.9
หม้าย/หย่า	2.0	0.0
แยกกันอยู่	4.0	0.7

ส่วนที่ 2 ความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ ผู้ศึกษานำเสนอโดยจำแนกความต้องการสวัสดิการในองค์กรของลูกจ้างแต่ละประเภทสถานประกอบการ ดังนี้

สถานประกอบการ ก. (สถานประกอบการดีเด่น)

1. ความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง ประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)

การศึกษาความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ของลูกจ้างสถานประกอบการ ก. ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 61.6 ต้องการให้องค์กรจัดสวัสดิการบ้านพัก หรือเงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด สำหรับความต้องการบริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักกับที่ทำงาน พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 35.4 ต้องการมากที่สุด ขณะที่ร้อยละ 27.3 ต้องการมาก และปานกลาง ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านสุขภาพอนามัย พบว่าลูกจ้างร้อยละ 57.6 ต้องการสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด ด้านความต้องการสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 45.5 ต้องการมากที่สุด และอีกร้อยละ 37.4 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด

ด้านการมีงานทำและรายได้ พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 66.7 ต้องการได้รับการจ้างงาน ในระยะยาวมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด ด้านความต้องการสวัสดิการการเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 75.8 ต้องการมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด สำหรับความต้องการสวัสดิการการเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) พบว่า ลูกจ้างมากถึงร้อยละ 82.8 ต้องการมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด

ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 75.8 ต้องการได้รับเงินช่วยเหลือจากองค์กรเพื่อเป็นหลักประกันในชีวิตเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด ด้านความต้องการสวัสดิการประกันชีวิต พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 56.6 ต้องการมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด ในด้านความต้องการให้องค์กรจัดบริการเครื่องป้องกันภัยจากการทำงานที่มีมาตรฐาน และสอดคล้องตามหลักความปลอดภัย-อาชีวอนามัย พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 44.4 ต้องการมากที่สุด และอีกร้อยละ 36.4 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด และด้านความต้องการให้องค์กรจัดบริการอุปกรณ์สำนักงานที่มีมาตรฐานสอดคล้องตามหลักความปลอดภัย-อาชีวอนามัย พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 40.4 ต้องการมากที่สุด ร้อยละ 33.3 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 23.2 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านครอบครัว พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 66.7 ต้องการสวัสดิการการเงินช่วยเหลือ เช่น ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิกในครอบครัวมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด สำหรับความต้องการบริการสถานรับเลี้ยงเด็ก พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 27.3 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 34.3 ต้องการเพียงปานกลาง และร้อยละ 13.1 ต้องการน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 45.5 ต้องการสวัสดิการสินเชื่อ ดอกเบี้ยต่ำมากที่สุด และอีกร้อยละ 31.3 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก สำหรับความต้องการสวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน หรือเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแต่งกาย พบว่า ร้อยละ 47.5 ต้องการมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2
ความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค่าจ้าง
ของลูกจ้างสถานประกอบการ ก.

ประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านที่อยู่อาศัย ความต้องการสวัสดิการ บ้านพัก หรือเงินช่วยเหลือ ค่าที่อยู่อาศัย	61.6 (61)	18.2 (18)	20.2 (20)	0.0	0.0	4.41	0.81	มาก ที่สุด
ความต้องการบริการรถรับ-ส่ง ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน	35.4 (35)	27.3 (27)	27.3 (27)	6.1 (6)	4.0 (4)	3.84	1.10	มาก
ด้านสุขภาพอนามัย ความต้องการสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล	57.6 (57)	33.3 (33)	9.1 (9)	0.0	0.0	4.48	0.66	มาก ที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ ตรวจสุขภาพประจำปี	45.5 (45)	37.4 (37)	17.2 (17)	0.0	0.0	4.28	0.74	มาก ที่สุด
ด้านการมีงานทำและรายได้ ความต้องการได้รับการจ้าง งานในระยะยาว	66.7 (66)	28.3 (28)	5.1 (5)	0.0	0.0	4.62	0.58	มาก ที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	75.8 (75)	20.2 (20)	2.0 (2)	1.0 (1)	1.0 (1)	4.69	0.66	มาก ที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ เงินรางวัลประจำปี (โบนัส)	82.8 (82)	13.1 (13)	4.0 (4)	0.0	0.0	4.79	0.50	มาก ที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเภทปัจจัยค่าจูน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล ความต้องการได้รับ เงินช่วยเหลือจากองค์กรเพื่อ เป็นหลักประกันในชีวิตเมื่อ เกษียณอายุหรือลาออกจาก งาน เช่น บำเหน็จ-บำนาญ	75.8 (75)	21.2 (21)	2.0 (2)	1.0 (1)	0.0	4.72	0.55	มากที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ ประกันชีวิต	56.6 (56)	27.3 (27)	16.2 (16)	0.0	0.0	4.40	0.75	มากที่สุด
ความต้องการให้องค์กร จัดบริการเครื่องป้องกันภัย จากการทำงานที่มีมาตรฐาน และสอดคล้องตามหลัก ความปลอดภัย-อาชีวอนามัย	44.4 (44)	36.4 (36)	18.2 (18)	1.0 (1)	0.0	4.24	0.78	มากที่สุด
ความต้องการให้องค์กร จัดบริการอุปกรณ์สำนักงาน ที่มีมาตรฐาน และสอดคล้อง ตามหลักความปลอดภัย- อาชีวอนามัย	40.4 (40)	33.3 (33)	23.2 (23)	3.0 (3)	0.0	4.11	0.87	มาก
ด้านครอบครัว ความต้องการสวัสดิการ เงินช่วยเหลือแก่สมาชิก ในครอบครัว เช่น ค่าเล่าเรียน บุตร ค่ารักษาพยาบาล	66.7 (66)	27.3 (27)	5.1 (5)	1.0 (1)	0.0	4.60	0.64	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเภทปัจจัยค่าจูน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความต้องการบริการ สถานรับเลี้ยงเด็ก	22.2 (22)	27.3 (27)	34.3 (34)	13.1 (13)	3.0 (3)	3.53	1.07	มาก
ด้านการสนับสนุนทางสังคม ความต้องการสวัสดิการ สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ	45.5 (45)	31.3 (31)	17.2 (17)	6.1 (6)	0.0	4.16	0.92	มาก
ความต้องการสวัสดิการ รูปแบบพนักงาน หรือ เงินช่วยเหลือ ค่าเครื่องแต่งกาย	47.5 (47)	35.4 (35)	14.1 (14)	3.0 (3)	0.0	4.27	0.82	มากที่สุด

ประเภทปัจจัยค่าจูน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) $\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.46 แปลผล = มากที่สุด

2. ความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของ
ลูกจ้าง ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)

การศึกษาความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต
ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) ของลูกจ้างสถานประกอบการ ก. ปราภฏ
ผลการศึกษา ดังนี้

ด้านครอบครัว พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 34.4 ต้องการให้องค์กรจัดกิจกรรม
วันครอบครัวมากที่สุด ร้อยละ 32.3 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 28.3 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.95 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 30.3 ต้องการให้องค์กร
จัดบริการให้คำปรึกษาจากนักวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เมื่อประสบปัญหาในชีวิตมาก ขณะที่ร้อยละ
40.4 ต้องการเพียงปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านสังคมวัฒนธรรม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 30.3 ต้องการให้องค์กรจัดกิจกรรม
เนื่องในวันสำคัญและจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ มากที่สุด ร้อยละ 29.3
ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 36.4 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 แสดงว่าลูกจ้างมี

ความต้องการมาก ด้านความต้องการให้องค์กรจัดบริการสโมสร หรือสถานที่เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 34.3 ต้องการมาก และปานกลาง ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก และในด้านความต้องการได้รับค่าล่วงเวลาของชมเชย หรือรางวัลประกาศเกียรติคุณเมื่อทำความดี พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 26.3 ต้องการมากที่สุด และมากตามลำดับ ขณะที่ร้อยละ 41.4 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านการศึกษา พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 33.3 ต้องการให้องค์กรจัดบริการแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในองค์กรมากที่สุด ร้อยละ 28.3 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 34.3 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก ด้านความต้องการไปศึกษาดูงานจากองค์กรอื่น ๆ พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 26.3 ต้องการมากที่สุด ร้อยละ 34.3 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 36.4 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก สำหรับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 46.5 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก และด้านความต้องการสวัสดิการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 38.4 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านสิทธิและความเป็นธรรม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 39.4 ต้องการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก ด้านความต้องการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 50.5 ต้องการมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด สำหรับความต้องการด้านการรวมกลุ่มพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 23.2 ต้องการมากที่สุด ร้อยละ 30.3 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 36.4 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านการเมืองและธรรมาภิบาล พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 41.4 ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างมากที่สุด ร้อยละ 30.3 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 24.2 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก ด้านความต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และทั่วถึงจากองค์กร พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 45.5 ต้องการมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด และด้านความต้องการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 24.2 ต้องการมากที่สุด ร้อยละ 34.3 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 37.4 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

ความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น
ของลูกจ้างสถานประกอบการ ก.

ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านครอบครัว ความต้องการให้องค์กร จัดกิจกรรมวันครอบครัว	34.4 (34)	32.3 (32)	28.3 (28)	4.0 (4)	1.0 (1)	3.95	0.94	มาก
ด้านการสนับสนุนทางสังคม ความต้องการบริการให้ คำปรึกษาจากนักวิชาชีพ สาขาต่าง ๆ เมื่อประสบ ปัญหาในชีวิต เช่น แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา	24.2 (24)	30.3 (30)	40.4 (40)	4.0 (4)	1.0 (1)	3.73	0.91	มาก
ด้านสังคมวัฒนธรรม ความต้องการให้องค์กร จัดกิจกรรมเนื่องในโอกาส วันสำคัญ และจัดงานเลี้ยง สังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ	30.3 (30)	29.3 (29)	36.4 (36)	4.0 (4)	0.0	3.86	0.90	มาก
ความต้องการให้องค์กร จัดบริการสโมสร หรือสถานที่ เพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	26.3 (26)	34.3 (34)	34.3 (34)	4.0 (4)	1.0 (1)	3.81	0.91	มาก
ความต้องการได้รับคำกล่าว ยกย่องชมเชย หรือรางวัล ประกาศเกียรติคุณเมื่อ ทำความดี	26.3 (26)	26.3 (26)	41.4 (41)	4.0 (4)	2.0 (2)	3.71	0.97	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านการศึกษา ความต้องการให้องค์กร จัดบริการแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น บริการ ห้องสมุดและมัลติมีเดีย	33.3 (33)	28.3 (28)	34.3 (34)	3.0 (3)	1.0 (1)	3.90	0.94	มาก
ความต้องการไปศึกษาดูงาน จากองค์กรอื่น ๆ	26.3 (26)	34.3 (34)	36.4 (36)	2.0 (2)	1.0 (1)	3.83	0.88	มาก
ความต้องการเข้ารับ การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และพัฒนาศักยภาพ อย่างต่อเนื่อง	31.3 (31)	46.5 (46)	19.2 (19)	3.0 (3)	0.0	4.06	0.79	มาก
ความต้องการสวัสดิการการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	37.4 (37)	38.4 (38)	19.2 (19)	5.1 (5)	0.0	4.08	0.88	มาก
ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ความต้องการแสดง ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร	26.3 (26)	39.4 (39)	31.3 (31)	3.0 (3)	0.0	3.89	0.83	มาก
ความต้องการร้องทุกข์เมื่อ ไม่ได้รับความเป็นธรรม	50.5 (50)	32.3 (32)	16.2 (16)	1.0 (1)	0.0	4.32	0.78	มากที่สุด
ความต้องการรวมกลุ่ม พนักงาน ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง	23.2 (23)	30.3 (30)	36.4 (36)	8.1 (8)	2.0 (2)	3.65	0.99	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านการเมืองและ ธรรมาภิบาล								
ความต้องการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ชั่วโมงทำงาน	41.4 (41)	30.3 (30)	24.2 (24)	4.0 (4)	0.0	4.09	0.90	มาก
ความต้องการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง และ ทั่วถึงจากองค์กร	45.5 (45)	38.4 (38)	15.2 (15)	1.0 (1)	0.0	4.28	0.76	มากที่สุด
ความต้องการมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบ การดำเนินงานขององค์กร	24.2 (24)	34.3 (34)	37.4 (37)	3.0 (3)	1.0 (1)	3.78	0.89	มาก

ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) $\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.65 แปลผล = มาก

ผลการศึกษาความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้างสถานประกอบการ ก. ผ่านสวัสดิการในองค์กร 2 ประเภท พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเภท พบว่า ลูกจ้างต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

ภาพรวมความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้าง
ความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้างสถานประกอบการ ก.

ประเภทสวัสดิการในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)	4.34	0.46	มากที่สุด
ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)	3.93	0.65	มาก
รวม	4.14	0.51	มาก

สถานประกอบการ ข. (สถานประกอบการทั่วไป)

1. ความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของ
ลูกจ้าง ประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)

การศึกษาความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต
ประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ของลูกจ้างสถานประกอบการ ข. ปรากฏ
ผลการศึกษา ดังนี้

ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 26.3 ต้องการให้องค์กรจัดสวัสดิการ
บ้านพัก หรือเงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัยมากที่สุด และปานกลาง ตามลำดับ ขณะที่ร้อยละ 25.5
ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก สำหรับความต้องการ
บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักกับที่ทำงาน พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 27.7 ต้องการปานกลาง และมีถึง
ร้อยละ 24.1 ที่ต้องการน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการปานกลาง

ด้านสุขภาพอนามัย พบว่าลูกจ้างร้อยละ 66.4 ต้องการสวัสดิการค่ารักษา
พยาบาลมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด ด้าน
ความต้องการสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 60.6 ต้องการมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด

ด้านการมีงานทำและรายได้ พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 67.2 ต้องการได้รับการ
จ้างงานในระยะยาวมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด
ด้านความต้องการสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 64.2 ต้องการ
มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด สำหรับความต้องการ

สวัสดิการเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) พบว่า ลูกจ้างมากถึงร้อยละ 76.6 ต้องการมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด

ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 75.9 ต้องการได้รับเงินช่วยเหลือจากองค์กรเพื่อเป็นหลักประกันในชีวิตเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด ด้านความต้องการสวัสดิการประกันชีวิต พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 58.4 ต้องการมากที่สุด และอีกร้อยละ 30.7 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด ในด้านความต้องการให้องค์กรจัดบริการเครื่องป้องกันภัยจากการทำงานที่มีมาตรฐาน และสอดคล้องตามหลักความปลอดภัย-อาชีวอนามัย พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 45.3 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก และด้านความต้องการให้องค์กรจัดบริการอุปกรณ์สำนักงานที่มีมาตรฐานสอดคล้องตามหลักความปลอดภัย-อาชีวอนามัย พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 49.6 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านครอบครัว พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 56.9 ต้องการสวัสดิการเงินช่วยเหลือ เช่น ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิกในครอบครัวมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด สำหรับความต้องการบริการสถานรับเลี้ยงเด็ก พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 37.2 ต้องการปานกลาง ขณะที่ร้อยละ 21.9 ต้องการน้อย และมีถึงร้อยละ 13.9 ที่ต้องการน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการปานกลาง

ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 51.1 ต้องการสวัสดิการสินเชื่อ ดอกเบี้ยต่ำมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด สำหรับความต้องการสวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน หรือเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแต่งกาย พบว่า ร้อยละ 45.3 ต้องการมากที่สุด ร้อยละ 24.1 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 23.4 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
ความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค่าจ้าง
ของลูกจ้างสถานประกอบการ ข.

ประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านที่อยู่อาศัย ความต้องการสวัสดิการ บ้านพัก หรือเงินช่วยเหลือ ค่าที่อยู่อาศัย	26.3 (36)	25.5 (35)	26.3 (36)	11.7 (16)	10.2 (14)	3.46	1.28	มาก
ความต้องการบริการรถรับ-ส่ง ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน	19.0 (26)	21.2 (29)	27.7 (38)	24.1 (33)	8.0 (11)	3.19	1.23	ปาน กลาง
ด้านสุขภาพอนามัย ความต้องการสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล	66.4 (91)	30.7 (42)	2.2 (3)	0.7 (1)	0.0	4.63	0.57	มาก ที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ ตรวจสุขภาพประจำปี	60.6 (83)	32.1 (44)	6.6 (9)	0.7 (1)	0.0	4.53	0.65	มาก ที่สุด
ด้านการมีงานทำและรายได้ ความต้องการได้รับการจ้าง งานในระยะยาว	67.2 (92)	27.0 (37)	5.8 (8)	0.0	0.0	4.61	0.60	มาก ที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	64.2 (88)	27.0 (37)	8.0 (11)	0.7 (1)	0.0	4.55	0.67	มาก ที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ เงินรางวัลประจำปี (โบนัส)	76.6 (105)	21.9 (30)	1.5 (2)	0.0	0.0	4.75	0.47	มาก ที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ประเภทปัจจัยค่าจุน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล ความต้องการได้รับ เงินช่วยเหลือจากองค์กรเพื่อ เป็นหลักประกันในชีวิตเมื่อ เกษียณอายุหรือลาออกจาก งาน เช่น บำเหน็จ-บำนาญ	75.9 (104)	20.4 (28)	3.6 (5)	0.0	0.0	4.72	0.52	มากที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ ประกันชีวิต	58.4 (80)	30.7 (42)	10.2 (14)	0.7 (1)	0.0	4.47	0.71	มากที่สุด
ความต้องการให้องค์กร จัดบริการเครื่องป้องกันภัย จากการทำงานที่มีมาตรฐาน และสอดคล้องตามหลัก ความปลอดภัย-อาชีวอนามัย	33.6 (46)	45.3 (62)	17.5 (24)	3.6 (5)	0.0	4.09	0.81	มาก
ความต้องการให้องค์กร จัดบริการอุปกรณ์สำนักงาน ที่มีมาตรฐาน และสอดคล้อง ตามหลักความปลอดภัย- อาชีวอนามัย	33.6 (46)	49.6 (68)	16.1 (22)	0.7 (1)	0.0	4.15	0.74	มาก
ด้านครอบครัว ความต้องการสวัสดิการ เงินช่วยเหลือแก่สมาชิก ในครอบครัว เช่น ค่าเล่าเรียน บุตร ค่ารักษาพยาบาล	56.9 (78)	31.4 (43)	8.8 (12)	2.9 (4)	0.0	4.42	0.77	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ประเภทปัจจัยค่าจูน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความต้องการบริการ สถานรับเลี้ยงเด็ก	8.8 (12)	18.2 (25)	37.2 (51)	21.9 (30)	13.9 (19)	2.86	1.14	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนทางสังคม ความต้องการสวัสดิการ สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ	51.1 (70)	24.8 (34)	20.4 (28)	3.6 (5)	0.0	4.23	0.90	มากที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ รูปแบบพนักงาน หรือ เงินช่วยเหลือ ค่าเครื่องแต่งกาย	45.3 (62)	24.1 (33)	23.4 (32)	6.6 (9)	0.7 (1)	4.07	1.01	มาก

ประเภทปัจจัยค่าจูน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) $\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.48 แปลผล = มาก

2. ความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของ
ลูกจ้าง ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)

การศึกษาความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต
ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) ของลูกจ้างสถานประกอบการ ข. ปราบกฏ
ผลการศึกษา ดังนี้

ด้านครอบครัว พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 56.2 ต้องการให้องค์กรจัดกิจกรรม
วันครอบครัวปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการปานกลาง

ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 47.4 ต้องการให้องค์กร
จัดบริการให้คำปรึกษาจากนักวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เมื่อประสบปัญหาในชีวิตปานกลาง ขณะที่
ร้อยละ 19.7 ต้องการน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการปานกลาง

ด้านสังคมวัฒนธรรม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 56.2 ต้องการให้องค์กรจัดกิจกรรม
เนื่องในวันสำคัญและจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19
แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการปานกลาง ด้านความต้องการให้องค์กรจัดบริการสโมสร หรือ
สถานที่เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 40.1 ต้องการมาก และปานกลาง ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก และในด้านความต้องการได้รับคำกล่าว ยกย่องชมเชย หรือรางวัลประกาศเกียรติคุณเมื่อทำได้ดี พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 12.4 ต้องการ มากที่สุด ร้อยละ 31.4 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 47.4 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านการศึกษา พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 52.6 ต้องการให้องค์กรจัดบริการ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในองค์กรมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก ด้านความต้องการไปศึกษาดูงานจากองค์กรอื่น ๆ พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 46.0 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก สำหรับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 33.6 ต้องการ มากที่สุด ร้อยละ 54.0 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 12.4 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด และด้านความต้องการสวัสดิการศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 43.1 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 แสดงว่าลูกจ้าง มีความต้องการมาก

ด้านสิทธิและความเป็นธรรม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 53.3 ต้องการแสดง ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการ มาก ด้านความต้องการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 49.6 ต้องการ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก สำหรับความต้องการด้านการ รวมกลุ่มพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 16.8 ต้องการมากที่สุด ร้อยละ 27.7 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 46.0 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 แสดงว่าลูกจ้าง มีความต้องการมาก

ด้านการเมืองและธรรมาภิบาล พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 38.0 ต้องการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการ มาก ด้านความต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และทั่วถึงจากองค์กร พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 40.9 ต้องการมากที่สุด ร้อยละ 51.8 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 7.3 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.34 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด และด้านความต้องการมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 20.4 ต้องการมากที่สุด ร้อยละ 34.3 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 39.4 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 แสดงว่า ลูกจ้างมีความต้องการมาก (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

ความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น
ของลูกจ้างสถานประกอบการ ข.

ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านครอบครัว ความต้องการให้องค์กร จัดกิจกรรมวันครอบครัว	5.1 (7)	19.7 (27)	56.2 (77)	12.4 (17)	6.6 (9)	3.04	0.89	ปาน กลาง
ด้านการสนับสนุนทางสังคม ความต้องการบริการให้ คำปรึกษาจากนักวิชาชีพ สาขาต่าง ๆ เมื่อประสบ ปัญหาในชีวิต เช่น แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา	8.0 (11)	20.4 (28)	47.4 (65)	19.7 (27)	4.4 (6)	3.08	0.95	ปาน กลาง
ด้านสังคมวัฒนธรรม ความต้องการให้องค์กร จัดกิจกรรมเนื่องในโอกาส วันสำคัญ และจัดงานเลี้ยง สังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ	6.6 (9)	23.4 (32)	56.2 (77)	10.2 (14)	3.6 (5)	3.19	0.84	ปาน กลาง
ความต้องการให้องค์กร จัดบริการสโมส หรือสถานที่ เพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	9.5 (13)	40.1 (55)	40.1 (55)	9.5 (13)	0.7 (1)	3.48	0.82	มาก
ความต้องการได้รับคำกล่าว ยกย่องชมเชย หรือรางวัล ประกาศเกียรติคุณเมื่อ ทำความดี	12.4 (17)	31.4 (43)	47.4 (65)	7.3 (10)	1.5 (2)	3.46	0.86	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านการศึกษา ความต้องการให้องค์กร จัดบริการแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น บริการ ห้องสมุดและมัลติมีเดีย	13.1 (18)	52.6 (72)	33.6 (46)	0.7 (1)	0.0	3.78	0.67	มาก
ความต้องการไปศึกษาดูงาน จากองค์กรอื่น ๆ	19.0 (26)	46.0 (63)	30.7 (42)	4.4 (6)	0.0	3.80	0.80	มาก
ความต้องการเข้ารับ การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และพัฒนาศักยภาพ อย่างต่อเนื่อง	33.6 (46)	54.0 (74)	12.4 (17)	0.0	0.0	4.21	0.65	มากที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	24.1 (33)	43.1 (89)	24.8 (34)	7.3 (10)	0.7 (1)	3.82	0.91	มาก
ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ความต้องการแสดง ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร	18.2 (25)	53.3 (73)	27.7 (38)	0.7 (1)	0.0	3.89	0.69	มาก
ความต้องการร้องทุกข์เมื่อ ไม่ได้รับความเป็นธรรม	29.2 (40)	49.6 (68)	19.7 (27)	1.5 (2)	0.0	4.07	0.74	มาก
ความต้องการรวมกลุ่ม พนักงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง	16.8 (23)	27.7 (38)	46.0 (63)	8.0 (11)	1.5 (2)	3.50	0.92	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านการเมืองและ ธรรมาภิบาล ความต้องการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ชั่วโมงทำงาน	24.1 (33)	38.0 (52)	35.8 (49)	2.2 (3)	0.0	3.84	0.82	มาก
ความต้องการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง และ ทั่วถึงจากองค์กร	40.9 (56)	51.8 (71)	7.3 (10)	0.0	0.0	4.34	0.61	มากที่สุด
ความต้องการมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบ การดำเนินงานขององค์กร	20.4 (28)	34.3 (47)	39.4 (54)	5.1 (7)	0.7 (1)	3.69	0.88	มาก

ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) $\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.53 แปลผล = มาก

ผลการศึกษาความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้างสถานประกอบการ ข. ผ่านสวัสดิการในองค์กร 2 ประเภท พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเภท พบว่า ลูกจ้างต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) มาก เช่นเดียวกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

ภาพรวมความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้าง
ความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้างสถานประกอบการ ข.

ประเภทสวัสดิการในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)	4.18	0.48	มาก
ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)	3.68	0.53	มาก
รวม	3.93	0.46	มาก

สถานประกอบการ ก. และ ข.

ภาพรวมความต้องการสวัสดิการในองค์กรของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ใน
สถานประกอบการ ทั้ง 2 แห่ง ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. ความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของ
ลูกจ้าง ประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)

การศึกษาความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต
ประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ของลูกจ้างทั้งสถานประกอบการ ก. และ ข.
ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 41.1 ต้องการให้องค์กรจัดสวัสดิการ
บ้านพัก หรือเงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัยมากที่สุด ร้อยละ 22.5 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 23.7
ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก สำหรับ
ความต้องการบริการรถรับ-ส่งระหว่างที่พักกับที่ทำงาน พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 23.7 ต้องการมาก
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 62.7 ต้องการสวัสดิการ
ค่ารักษาพยาบาลมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด ด้าน
ความต้องการสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 54.2 ต้องการมากที่สุด และ
อีกร้อยละ 34.3 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด

ด้านการมีงานทำและรายได้ พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 66.9 ต้องการได้รับ
การจ้างงานในระยะยาวมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด
ด้านความต้องการสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 69.1 ต้องการ

มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด สำหรับความต้องการสวัสดิการเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) พบว่า ลูกจ้างมากถึงร้อยละ 79.2 ต้องการมากที่สุด และอีกร้อยละ 18.2 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด

ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 75.8 ต้องการได้รับเงินช่วยเหลือจากองค์กรเพื่อเป็นหลักประกันในชีวิตเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด ด้านความต้องการสวัสดิการประกันชีวิต พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 57.6 ต้องการมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด ในด้านความต้องการให้องค์กรจัดบริการเครื่องป้องกันภัยจากการทำงานที่มีมาตรฐาน และสอดคล้องตามหลักความปลอดภัย-อาชีวอนามัย พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 41.5 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก และด้านความต้องการให้องค์กรจัดบริการอุปกรณ์สำนักงานที่มีมาตรฐานสอดคล้องตามหลักความปลอดภัย-อาชีวอนามัย พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 42.8 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 แสดงว่าลูกจ้าง มีความต้องการมาก

ด้านครอบครัว พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 61.0 ต้องการสวัสดิการเงินช่วยเหลือ เช่น ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิกในครอบครัวมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด สำหรับความต้องการบริการสถานรับเลี้ยงเด็ก พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 36.0 ต้องการปานกลาง และมีถึงร้อยละ 9.3 ต้องการน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการปานกลาง

ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 48.7 ต้องการสวัสดิการสินเชื่อ ดอกเบี้ยต่ำมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก สำหรับความต้องการสวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน หรือเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแต่งกาย พบว่า ร้อยละ 46.2 ต้องการมากที่สุด ขณะที่ร้อยละ 28.8 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยจำ
ของลูกจ้างสถานประกอบการ ก. และ ข.

ประเภทปัจจัยจำ (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านที่อยู่อาศัย ความต้องการสวัสดิการ บ้านพัก หรือเงินช่วยเหลือ ค่าที่อยู่อาศัย	41.1 (97)	22.5 (53)	23.7 (56)	6.8 (16)	5.9 (14)	3.86	1.20	มาก
ความต้องการบริการรถรับ-ส่ง ระหว่างที่พักกับที่ทำงาน	25.8 (61)	23.7 (56)	27.5 (65)	16.5 (39)	6.4 (15)	3.46	1.22	มาก
ด้านสุขภาพอนามัย ความต้องการสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล	62.7 (148)	31.8 (75)	5.1 (12)	0.4 (1)	0.0	4.57	0.61	มาก ที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ ตรวจสุขภาพประจำปี	54.2 (128)	34.3 (81)	11.0 (26)	0.4 (1)	0.0	4.42	0.70	มาก ที่สุด
ด้านการมีงานทำและรายได้ ความต้องการได้รับการจ้าง งานในระยะยาว	66.9 (158)	27.5 (65)	5.5 (13)	0.0	0.0	4.61	0.59	มาก ที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	69.1 (163)	24.2 (57)	5.5 (13)	0.8 (2)	0.4 (1)	4.61	0.67	มาก ที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ เงินรางวัลประจำปี (โบนัส)	79.2 (187)	18.2 (43)	2.5 (6)	0.0	0.0	4.77	0.48	มาก ที่สุด

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเภทปัจจัยค่าจุน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล ความต้องการได้รับ เงินช่วยเหลือจากองค์กรเพื่อ เป็นหลักประกันในชีวิตเมื่อ เกษียณอายุหรือลาออกจาก งาน เช่น บำเหน็จ-บำนาญ	75.8 (179)	20.8 (49)	3.0 (7)	0.4 (1)	0.0	4.72	0.54	มากที่สุด
ความต้องการสวัสดิการ ประกันชีวิต	57.6 (136)	29.2 (69)	12.7 (30)	0.4 (1)	0.0	4.44	0.73	มากที่สุด
ความต้องการให้องค์กร จัดบริการเครื่องป้องกันภัย จากการทำงานที่มีมาตรฐาน และสอดคล้องตามหลัก ความปลอดภัย-อาชีวอนามัย	38.1 (90)	41.5 (98)	17.8 (42)	2.5 (6)	0.0	4.15	0.80	มาก
ความต้องการให้องค์กร จัดบริการอุปกรณ์สำนักงาน ที่มีมาตรฐาน และสอดคล้อง ตามหลักความปลอดภัย- อาชีวอนามัย	36.4 (86)	42.8 (101)	19.1 (45)	1.3 (3)	0.4 (1)	4.13	0.79	มาก
ด้านครอบครัว ความต้องการสวัสดิการ เงินช่วยเหลือแก่สมาชิก ในครอบครัว เช่น ค่าเล่าเรียน บุตร ค่ารักษาพยาบาล	61.0 (144)	29.7 (70)	7.2 (17)	2.1 (5)	0.0	4.50	0.72	มากที่สุด

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเภทปัจจัยค่าจูน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ความต้องการบริการ สถานรับเลี้ยงเด็ก	14.4 (34)	22.0 (52)	36.0 (85)	18.2 (43)	9.3 (22)	3.14	1.16	ปาน กลาง
ด้านการสนับสนุนทางสังคม ความต้องการสวัสดิการ สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ	48.7 (115)	27.5 (65)	19.1 (45)	4.7 (11)	0.0	4.20	0.91	มาก
ความต้องการสวัสดิการ รูปแบบพนักงาน หรือ เงินช่วยเหลือ ค่าเครื่องแต่งกาย	46.2 (109)	28.8 (68)	19.5 (46)	5.1 (12)	0.4 (1)	4.15	0.94	มาก

ประเภทปัจจัยค่าจูน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) $\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.48 แปลผล = มากที่สุด

2. ความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของ
ลูกจ้าง ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)

การศึกษาความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต
ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) ของลูกจ้างทั้งสถานประกอบการ ก. และ ข.
ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

ด้านครอบครัว พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 25.0 ต้องการให้องค์กรจัดกิจกรรม
วันครอบครัวมาก ขณะที่ร้อยละ 44.5 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 แสดงว่าลูกจ้าง
มีความต้องการมาก

ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 44.5 ต้องการให้องค์กร
จัดบริการให้คำปรึกษาจากนักวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เมื่อประสบปัญหาในชีวิตปานกลาง และมีถึง
ร้อยละ 13.1 ที่ต้องการน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการปานกลาง

ด้านสังคมวัฒนธรรม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 25.8 ต้องการให้องค์กรจัดกิจกรรม
เนื่องในวันสำคัญและจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ มาก ขณะที่ร้อยละ 47.9 ต้องการ

ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก ด้านความต้องการให้องค์กรจัดบริการสโมสร หรือสถานที่เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 37.7 ต้องการมาก และปานกลาง ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก และในด้านความต้องการได้รับค่าล่วงเวลาชดเชย หรือรางวัลประกาศเกียรติคุณเมื่อทำความดี พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 29.2 ต้องการมาก ขณะที่ร้อยละ 44.9 ต้องการปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านการศึกษา พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 42.4 ต้องการให้องค์กรจัดบริการแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในองค์กรมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก ด้านความต้องการไปศึกษาดูงานจากองค์กรอื่น ๆ พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 41.1 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก สำหรับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 32.6 ต้องการมากที่สุด ขณะที่ร้อยละ 50.8 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก และด้านความต้องการสวัสดิการการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 41.1 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านสิทธิและความเป็นธรรม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 47.5 ต้องการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก ด้านความต้องการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 42.4 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก สำหรับความต้องการด้านการรวมกลุ่มพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 28.8 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก

ด้านการเมืองและธรรมาภิบาล พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 34.7 ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมาก ด้านความต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และทั่วถึงจากองค์กร พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 42.8 ต้องการมากที่สุด และมีถึงร้อยละ 46.2 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด และด้านความต้องการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร พบว่า ร้อยละ 34.3 ต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 แสดงว่าลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

ความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น
ของลูกจ้างสถานประกอบการ ก. และ ข.

ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านครอบครัว ความต้องการให้องค์กร จัดกิจกรรมวันครอบครัว	17.4 (41)	25.0 (59)	44.5 (105)	8.9 (21)	4.2 (10)	3.42	1.01	มาก
ด้านการสนับสนุนทางสังคม ความต้องการบริการให้ คำปรึกษาจากนักวิชาชีพ สาขาต่าง ๆ เมื่อประสบ ปัญหาในชีวิต เช่น แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา	14.8 (35)	24.6 (58)	44.5 (105)	13.1 (31)	3.0 (7)	3.35	0.98	ปาน กลาง
ด้านสังคมวัฒนธรรม ความต้องการให้องค์กร จัดกิจกรรมเนื่องในโอกาส วันสำคัญ และจัดงานเลี้ยง สังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ	16.5 (39)	25.8 (61)	47.9 (113)	7.6 (18)	2.1 (5)	3.47	0.93	มาก
ความต้องการให้องค์กร จัดบริการสโมส หรือสถานที่ เพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	16.5 (39)	37.7 (89)	37.7 (89)	7.2 (17)	0.8 (2)	3.62	0.87	มาก
ความต้องการได้รับคำกล่าว ยกย่องชมเชย หรือรางวัล ประกาศเกียรติคุณเมื่อ ทำความดี	18.2 (43)	29.2 (69)	44.9 (106)	5.9 (14)	1.7 (4)	3.56	0.91	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านการศึกษา ความต้องการให้องค์กร จัดบริการแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น บริการ ห้องสมุดและมัลติมีเดีย	21.6 (51)	42.4 (100)	33.9 (80)	1.7 (4)	0.4 (1)	3.83	0.80	มาก
ความต้องการไปศึกษาดูงาน จากองค์กรอื่น ๆ	22.0 (52)	41.1 (97)	33.1 (78)	3.4 (8)	0.4 (1)	3.81	0.83	มาก
ความต้องการเข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และพัฒนาศักยภาพ อย่างต่อเนื่อง	32.6 (77)	50.8 (120)	15.3 (36)	1.3 (3)	0.0	4.15	0.71	มาก
ความต้องการสวัสดิการ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	29.7 (70)	41.1 (97)	22.5 (53)	6.4 (15)	0.4 (1)	3.93	0.90	มาก
ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ความต้องการแสดง ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร	21.6 (51)	47.5 (112)	29.2 (69)	1.7 (4)	0.0	3.89	0.75	มาก
ความต้องการร้องทุกข์เมื่อ ไม่ได้รับความเป็นธรรม	38.1 (90)	42.4 (100)	18.2 (43)	1.3 (3)	0.0	4.17	0.77	มาก
ความต้องการรวมกลุ่ม พนักงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง	19.5 (46)	28.8 (68)	41.9 (99)	8.1 (19)	1.7 (4)	3.56	0.95	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)	ระดับความต้องการ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านการเมืองและ ธรรมาภิบาล ความต้องการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ชั่วโมงทำงาน	31.4 (74)	34.7 (82)	30.9 (73)	3.0 (7)	-	3.94	0.86	มาก
ความต้องการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง และ ทั่วถึงจากองค์กร	42.8 (101)	46.2 (109)	10.6 (25)	0.4 (1)	-	4.31	0.67	มากที่สุด
ความต้องการมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบ การดำเนินงานขององค์กร	22.0 (52)	34.3 (81)	38.6 (91)	4.2 (10)	0.8 (2)	3.72	0.88	มาก

ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) $\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.59 แปลผล = มาก

ผลการศึกษาความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้างสถานประกอบการ ก. และ ข. ผ่านสวัสดิการในองค์กร 2 ประเภท พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 แสดงว่าลูกจ้าง มีความต้องการสวัสดิการในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเภท พบว่า ลูกจ้างต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

ภาพรวมความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้าง
ความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง

ประเภทสวัสดิการในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)	4.25	0.48	มากที่สุด
ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)	3.78	0.59	มาก
รวม	4.02	0.49	มาก

ส่วนที่ 3 การให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง

สถานประกอบการ ก. (สถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน)

การศึกษาการให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิต 3 อันดับของลูกจ้างสถานประกอบการ ก. พบว่า ลูกจ้างให้ความสำคัญต่อการมีงานทำและรายได้ เป็นอันดับที่ 1 คะแนนรวม 231 คะแนน ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย เป็นอันดับที่ 2 คะแนนรวม 126 คะแนน และให้ความสำคัญต่อความมั่นคงด้านสุขภาพอนามัย เป็นอันดับที่ 3 คะแนนรวม 88 คะแนน (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

การให้ความสำคัญต่อมิติความมั่นคงในชีวิต
ของลูกจ้างสถานประกอบการ ก.

อันดับที่	มิติความมั่นคงในชีวิต	ความถี่ของอันดับ (N = 99)			คะแนน
		1	2	3	
1.	ด้านการมีงานทำและรายได้	62	20	5	231
2.	ด้านที่อยู่อาศัย	23	19	19	126
3.	ด้านสุขภาพอนามัย	6	21	28	88
4.	ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล	2	11	21	49
5.	ด้านครอบครัว	3	11	12	43

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

อันดับที่	มิติความมั่นคงในชีวิต	ความถี่ของอันดับ (N = 99)			คะแนน
		1	2	3	
6.	ด้านการศึกษา	2	10	7	33
7.	ด้านการสนับสนุนทางสังคม	-	4	3	11
8.	ด้านสิทธิและความเป็นธรรม	1	2	1	8
9.	ด้านสังคมวัฒนธรรม	-	-	3	3
10.	ด้านการเมืองและธรรมาภิบาล	-	1	-	2
รวม		99	99	99	594

สถานประกอบการ ข. (สถานประกอบการทั่วไป)

การศึกษาการให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิต 3 อันดับของลูกจ้างสถานประกอบการ ข. พบว่า ลูกจ้างให้ความสำคัญต่อการมีงานทำและรายได้ เป็นอันดับที่ 1 คะแนนรวม 349 คะแนน ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงด้านสุขภาพอนามัย เป็นอันดับที่ 2 คะแนนรวม 204 คะแนน และให้ความสำคัญต่อความมั่นคงส่วนบุคคล เป็นอันดับที่ 3 คะแนนรวม 125 คะแนน (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

การให้ความสำคัญต่อมิติความมั่นคงในชีวิต
ของลูกจ้างสถานประกอบการ ข.

อันดับที่	มิติความมั่นคงในชีวิต	ความถี่ของอันดับ (N = 99)			คะแนน
		1	2	3	
1.	ด้านการมีงานทำและรายได้	102	19	5	349
2.	ด้านสุขภาพอนามัย	17	60	33	204
3.	ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล	6	33	41	125
4.	ด้านที่อยู่อาศัย	7	12	16	61
5.	ด้านครอบครัว	3	4	12	29

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

อันดับที่	มิติความมั่นคงในชีวิต	ความถี่ของอันดับ (N = 99)			คะแนน
		1	2	3	
6.	ด้านการศึกษา	1	5	7	20
7.	ด้านการสนับสนุนทางสังคม	-	2	14	18
8.	ด้านสิทธิและความเป็นธรรม	-	1	7	9
9.	ด้านการเมืองและธรรมาภิบาล	1	1	2	7
10.	ด้านสังคมวัฒนธรรม	-	-	-	-
รวม	137	137	137	822	

สถานประกอบการ ก. และ ข.

การศึกษาการให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิต 3 อันดับของลูกจ้างจากทั้งสถานประกอบการ ก. และ ข. พบว่า ลูกจ้างให้ความสำคัญต่อการมีงานทำและรายได้ เป็นอันดับที่ 1 คะแนนรวม 580 คะแนน ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับที่ 2 คะแนนรวม 292 คะแนน และให้ความสำคัญต่อความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยเป็นอันดับที่ 3 คะแนนรวม 187 คะแนน (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

การให้ความสำคัญต่อมิติความมั่นคงในชีวิต
ของลูกจ้างสถานประกอบการ ก. และ ข.

อันดับที่	มิติความมั่นคงในชีวิต	ความถี่ของอันดับ (N = 99)			คะแนน
		1	2	3	
1.	ด้านการมีงานทำและรายได้	164	39	10	580
2.	ด้านสุขภาพอนามัย	23	81	61	292
3.	ด้านที่อยู่อาศัย	30	31	35	187
4.	ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล	8	44	62	174
5.	ด้านครอบครัว	6	15	24	72

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

อันดับที่	มิติความมั่นคงในชีวิต	ความถี่ของอันดับ (N = 99)			คะแนน
		1	2	3	
6.	ด้านการศึกษา	3	15	14	53
7.	ด้านการสนับสนุนทางสังคม	-	6	17	29
8.	ด้านสิทธิและความเป็นธรรม	1	3	8	17
9.	ด้านการเมืองและธรรมาภิบาล	1	2	2	9
10.	ด้านสังคมวัฒนธรรม	-	-	3	3
รวม	236	236	236	1,416	

ข้อสังเกต

จากการพิจารณาให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้างที่ให้ความสำคัญต่อมิติความมั่นคงในชีวิตใน 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ด้านการเมืองและธรรมาภิบาล ตลอดจนด้านสังคมวัฒนธรรม มีคุณลักษณะพื้นฐาน ดังนี้

1. ลูกจ้างที่ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตด้านสิทธิและความเป็นธรรม จำนวน 12 คน ประกอบด้วย

- ลูกจ้างระดับปฏิบัติการ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 75.0) และระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 3 คน (ร้อยละ 25.0)

- มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท จำนวน 5 คน (ร้อยละ 41.7) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน (ร้อยละ 58.3)

- สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 33.3) ระดับปริญญาตรี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 41.7) และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 25.0)

2. ลูกจ้างที่ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตด้านการเมืองและธรรมาภิบาล จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- ลูกจ้างระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 40.0) และระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 3 คน (ร้อยละ 60.0)

- มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท จำนวน 2 คน (ร้อยละ 40.0) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 3 คน (ร้อยละ 60.0)

- สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 20.0) และระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 80.0) ทั้งนี้ ไม่พบผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตในด้านนี้

3. ลูกจ้างที่ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตด้านสังคมวัฒนธรรม จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- ลูกจ้างระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 66.7) และระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 1 คน (ร้อยละ 33.3)

- มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท ทั้งหมด (ร้อยละ 100.0)

- สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 66.7) และระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 33.3) ทั้งนี้ ไม่พบผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตในด้านนี้

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษากำหนดสมมติฐาน เพื่อศึกษาการพัฒนาความต้องการสวัสดิการในองค์กร ภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์ โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม รวมทั้งสิ้น 4 ประเด็น ดังนี้

1. ลูกจ้างในสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติสถานประกอบการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 5 ปีติดต่อกันจากกระทรวงแรงงาน จะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ต่ำกว่าสถานประกอบการทั่วไป และจะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าสถานประกอบการทั่วไป

2. ลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าจะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กร ประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ต่ำกว่าลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า และจะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า

3. ลูกจ้างที่มีรายได้สูงกว่าจะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค้ำจุน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ต่ำกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า และจะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า

4. ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค้ำจุน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ต่ำกว่าลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และจะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

1. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการด้านประเภทสถานประกอบการ

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการด้านประเภทสถานประกอบการ พบว่า ประเภทสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยค้ำจุน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.013$) โดยสถานประกอบการดีเด่นมีค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยค้ำจุน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) เท่ากับ 4.34 สูงกว่าสถานประกอบการทั่วไปที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และมีค่า Mean Rank เท่ากับ 131.53 ซึ่งสูงกว่า 109.09 แสดงว่า สถานประกอบการดีเด่นมีความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยค้ำจุน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าสถานประกอบการทั่วไป และเมื่อพิจารณาจากสวัสดิการ ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) พบว่า ประเภทสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.003$) เช่นเดียวกัน โดยสถานประกอบการดีเด่นมีค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) เท่ากับ 3.93 สูงกว่าสถานประกอบการทั่วไปที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และมีค่า Mean Rank เท่ากับ 134.11 ซึ่งสูงกว่า 107.22 แสดงว่าสถานประกอบการดีเด่นมีความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าสถานประกอบการทั่วไป (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการ

ด้านประเภสถานประกอบการ

สวัสดิการประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)

ประเภท สถานประกอบการ	N	Mean	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	P (Prob)
ดีเด่น	99	4.34	131.53	5.492.000	-2.494	0.013*
ทั่วไป	137	4.18	109.09			
รวม	236	4.25				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

สวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)

ประเภท สถานประกอบการ	N	Mean	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	P (Prob)
ดีเด่น	99	3.93	134.11	5236.000	-2.989	0.003*
ทั่วไป	137	3.68	107.22			
รวม	236	3.78				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 5 ปีติดต่อกันจากกระทรวงแรงงาน มีความต้องการสวัสดิการในองค์กรทั้งประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) และประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าสถานประกอบการทั่วไป

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการด้านตำแหน่งงาน

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการด้านตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความต้องการสวัสดิการประเภทเน้นตัวเงินที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.001$) โดยลูกจ้างระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) เท่ากับ 4.31 สูงกว่าลูกจ้างระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และมีค่า Mean Rank เท่ากับ 127.83 ซึ่งสูงกว่า 95.94 แสดงว่า ลูกจ้างระดับปฏิบัติการมีความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างระดับหัวหน้างานขึ้นไป แต่เมื่อพิจารณาจากสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการสวัสดิการประเภทไม่เน้นตัวเงินที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.177$) โดยลูกจ้างระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการประเภทไม่เน้นตัวเงิน เท่ากับ 3.82 สูงกว่าลูกจ้างระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีค่า Mean Rank เท่ากับ 122.36 ซึ่งสูงกว่า 109.17 แสดงว่า ลูกจ้างระดับปฏิบัติการมีความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างระดับหัวหน้างาน ขึ้นไป (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการด้านตำแหน่งงาน

สวัสดิการประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)

ตำแหน่งงาน	N	Mean	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	P (Prob)
ระดับปฏิบัติการ	167	4.31	127.82	4205.000	-3.266	0.001*
ระดับหัวหน้างานขึ้นไป	69	4.10	95.94			
รวม	236	4.25				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

สวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)

ตำแหน่งงาน	N	Mean	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	P (Prob)
ระดับปฏิบัติการ	167	3.82	122.36	5117.500	-1.351	0.177
ระดับหัวหน้างานขึ้นไป	69	3.69	109.17			
รวม	236	3.78				

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ลูกจ้างระดับปฏิบัติการมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรทั้งประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) และประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างระดับหัวหน้างาน

3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการด้านรายได้

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการด้านรายได้ พบว่า รายได้มีอิทธิพลต่อความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.046$) โดยลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,001 บาทมีค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) เท่ากับ 4.31 สูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไปที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และมีค่า Mean Rank เท่ากับ 126.52 ซึ่งสูงกว่า 108.67 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,001 บาทมีความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัย ค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป และเมื่อพิจารณาจากสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) พบว่า รายได้มีอิทธิพลต่อความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.033$) เช่นเดียวกัน โดยลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,001 บาทมีค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) เท่ากับ 3.87 สูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไปที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และมีค่า Mean Rank เท่ากับ 127.03 ซึ่งสูงกว่า 108.04 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,001 บาทมีความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการด้านรายได้

สวัสดิการประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)

รายได้	N	Mean	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	P (Prob)
ต่ำกว่า 20,001 บาท	130	4.31	126.52	5848.000	-1.999	0.046*
20,001 บาทขึ้นไป	106	4.17	108.67			
รวม	236	4.25				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

สวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)

รายได้	N	Mean	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	P (Prob)
ต่ำกว่า 20,001 บาท	130	3.87	127.03	5781.000	-2.128	0.033*
20,001 บาทขึ้นไป	106	3.68	108.04			
รวม	236	3.78				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,001 บาทมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรทั้งประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) และประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป

4. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการด้านระดับการศึกษา

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการด้านระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.038$) โดยลูกจ้างวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) เท่ากับ 4.36

สูงกว่าลูกจ้างวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และลูกจ้างวุฒิการศึกษา
ระดับปริญญาตรีที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตลอดจนมีค่า Mean Rank เท่ากับ 133.64 ซึ่งสูงกว่า
110.71 และ 109.42 แสดงว่า ลูกจ้างวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการสวัสดิการ
ประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี
และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจากสวัสดิการประเภทปัจจัย
กระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) พบว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความต้องการสวัสดิการ
ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.035$)
เช่นเดียวกัน โดยลูกจ้างวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการสวัสดิการประเภท
ปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) เท่ากับ 3.92 สูงกว่าลูกจ้างวุฒิการศึกษาระดับ
ปริญญาตรีที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และลูกจ้างวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.69 ตลอดจนมีค่า Mean Rank เท่ากับ 133.71 ซึ่งสูงกว่า 111.35 และ 108.06 แสดงว่า ลูกจ้าง
วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการ
ที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
ตามลำดับ (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการด้านระดับการศึกษา

สวัสดิการประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน)

ระดับการศึกษา	N	Mean	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	P (Prob)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	85	4.36	133.64	6.561	2	0.038*
ปริญญาตรี	86	4.18	109.42			
สูงกว่าปริญญาตรี	65	4.19	110.71			
รวม	236	4.25				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

สวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน)

ระดับการศึกษา	N	Mean	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	P (Prob)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	85	3.92	133.71	6.693	2	0.035*
ปริญญาตรี	86	3.73	111.35			
สูงกว่าปริญญาตรี	65	3.69	108.06			
รวม	236	3.78				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ลูกจ้างวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สำหรับด้านความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) พบว่า ลูกจ้างวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการสวัสดิการสูงกว่าลูกจ้างวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะของลูกจ้าง

จากการสอบถามความคิดเห็นของลูกจ้างผ่านคำถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ พบว่ามีลูกจ้างแสดงความคิดเห็นเป็นข้อเสนอแนะลงในแบบสอบถาม จำนวน 102 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 43.22 ของลูกจ้างทั้งหมด โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สวัสดิการในองค์กรที่ลูกจ้างต้องการเพิ่มเติม

ลูกจ้างต้องการให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่ปรากฏอยู่ในแบบสอบถาม ดังนี้

1. ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ได้แก่
 - เบี้ยขยัน
 - สถานที่จอดรถ
 - สินเชื่อฉุกเฉิน

- อาหารกลางวันราคาพิเศษ
- ค่าคลอดบุตร
- เพิ่มวงเงินค่ารักษาพยาบาล ทั้งกรณีผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และทันตกรรม
- เพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ
- เพิ่มเปอร์เซ็นต์การจ่ายคอมมิชชั่น

2. ประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) ได้แก่

- มุมพักผ่อนระหว่างเวลาทำงาน
- จัดกิจกรรมนันทนาการอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ท่องเที่ยว ดนตรี กีฬา สังสรรค์

สวัสดิการในองค์กรที่ดีตามความคิดเห็นของลูกค้า (คุณลักษณะสวัสดิการที่ดี)

1. สนับสนุนให้ลูกจ้างเกิดความมั่นคงในชีวิต
2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกค้าได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของสวัสดิการแต่ละ

ประเภท

3. ตอบสนองความต้องการของลูกค้าโดยส่วนใหญ่ ลูกจ้างสามารถเลือกใช้สวัสดิการได้ตรงตามความต้องการของตนเอง บนพื้นฐานความเป็นธรรมต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
4. ลูกจ้างสามารถเข้าถึงสวัสดิการได้ง่าย
5. ส่งเสริมให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

แนวทางการจัดสวัสดิการที่องค์กรควรนำมาใช้ เพื่อสนับสนุนให้สวัสดิการต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการ และสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกค้าได้อย่างแท้จริง

1. ด้านหลักการจัดสวัสดิการ
 - นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มาพิจารณาประกอบการจัด

สวัสดิการ

- นำหลักการมีส่วนร่วม และหลักความเท่าเทียมมาใช้ในการจัดสวัสดิการ

2. ด้านวิธีการ

- สำรวจความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าเพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลการจัด

สวัสดิการ

- จัดให้มีที่ปรึกษา หรือคณะทำงานเพื่อสวัสดิการในองค์กร

- เปรียบเทียบสวัสดิการขององค์กรกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน และนำข้อมูลมาพิจารณาจัดสวัสดิการให้ใกล้เคียงหรือดีกว่า
- นำวิธีการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมาใช้ในการจัดสวัสดิการ

การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง “การจัดสวัสดิการในองค์กรกับการพัฒนาความต้องการของลูกจ้าง : การทดสอบภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์” บนพื้นฐานระบบเศรษฐกิจแบบผสม (เน้นทุนนิยม) ของประเทศไทย ปรากฏประเด็นที่น่าสนใจจากการศึกษา ดังนี้

กระบวนการพัฒนาของประเทศกับความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง

จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการในองค์กรและการให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้างจากทั้งสถานประกอบการดีเด่น และสถานประกอบการทั่วไป พบว่าลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และมีความต้องการสวัสดิการในองค์กร ประเภทปัจจัยค้ำจุน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.25 ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง 3 อันดับ ได้แก่ ความมั่นคงด้านการมีงานทำและรายได้ ความมั่นคงด้านสุขภาพอนามัย และความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย ที่ล้วนเป็นสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค้ำจุน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ทั้งสิ้น

ผลการศึกษาที่ปรากฏข้างต้นเป็นผลอันเกิดจากการนำระบบเศรษฐกิจแบบผสม (เน้นทุนนิยม) ตามแนวทางของสหรัฐอเมริกาผู้เป็นแม่แบบการพัฒนามาใช้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย เพื่อสร้างประเทศสู่ความเป็นสังคมอุตสาหกรรมและมีขีดความสามารถทางการแข่งขันกับนานาประเทศในเวทีโลก (ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์, 2543, น. 21-22) ด้วยเหตุดังกล่าวจึงส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งเป็นพลเมืองของประเทศที่ต้องดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ได้รับการวางรากฐานทางเศรษฐกิจแบบเน้นทุนนิยมไว้อย่างแข็งแกร่ง มีความคาดหวังต่อสวัสดิการในองค์กร ประเภทที่มีเงินเป็นพื้นฐานสำคัญเสมอ แม้ว่าจะได้รับสวัสดิการที่เน้นตัวเงินจากองค์กรเป็นอย่างดีแล้วก็ตาม ประกอบกับผลอันเกิดจากการพัฒนายังส่งผลให้ลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาความยากจน ความเหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้ และความไม่มั่นคงในชีวิตอยู่อย่างต่อเนื่อง

(ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์, 2543, น. 3-74; สรรเสริญ วงศ์ชะอุ่ม, 2546, น. 1-19; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552) จึงทำให้ลูกจ้างยังคงเห็นความสำคัญของสวัสดิการในองค์กรประเภทที่เน้นตัวเงิน เพื่อสนับสนุนการดำรงชีวิตประจำวันให้อยู่รอดมากกว่าการคำนึงถึงสวัสดิการในองค์กรที่ไม่เน้นตัวเงินอันเป็นพื้นฐานสำคัญของการจัดสวัสดิการในองค์กร ประเภทเน้นตัวเงินที่ดี

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า กระบวนทัศน์การพัฒนาประเทศมีอิทธิพลต่อความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้างในประเทศไทย

ความต้องการสวัสดิการในองค์กรของลูกจ้าง

จากผลการศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการในองค์กรเพื่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้างจากทั้งสถานประกอบการดีเด่น และสถานประกอบการทั่วไป ผ่านสวัสดิการในองค์กร 2 ประเภท พบว่า ลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และมีความต้องการสวัสดิการประเภทปัจจัยค้ำจุน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 โดยในกลุ่มของสวัสดิการที่เน้นตัวเงิน พบว่า ลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.77) ต้องการสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.57) และต้องการสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีมากที่สุดเช่นเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.42) สำหรับในกลุ่มของสวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน พบว่า ลูกจ้างต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และทั่วถึงจากองค์กร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.31) ต้องการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม มาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15)

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาเรื่องสวัสดิการในองค์กรที่ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดให้เพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการที่ปรากฏในแบบสอบถาม พบว่า ลูกจ้างต้องการให้องค์กรจัดสวัสดิการเพิ่มเติม 10 รายการ โดยสวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติมจำนวน 8 ใน 10 รายการนั้น ล้วนเป็นสวัสดิการประเภทปัจจัยค้ำจุน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ทั้งสิ้น

ผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างยังมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรที่เน้นเรื่องเงินเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจวรรณ ประจวบลาภ (2546, น. 65-168) ที่พบว่า สวัสดิการที่พนักงานต้องการให้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จัดให้มากที่สุด คือ

สวัสดิการประเภทสนับสนุนด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย ตลอดจนผล การศึกษาของ อานันท์ เจริญ (2550, น. 32-67) ที่พบว่า สวัสดิการที่พนักงานวัยทำงานตอนต้น ในธุรกิจสถานบริการออกกำลังกายต้องการมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล รองลงมา คือ สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการสวัสดิการเป็นรายชนิดยังพบประเด็น ที่น่าสนใจอีกหลายประเด็น ดังนี้

1. สวัสดิการเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) เป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการมากที่สุด ในบรรดาสวัสดิการทั้งหมดที่ปรากฏในแบบสอบถาม

2. ลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ในระดับมากที่สุด ทั้งยัง ต้องการให้องค์กรเพิ่มเติมวงเงินค่ารักษาพยาบาลที่มากขึ้น ความต้องการในเรื่องนี้ทั้งนายจ้างและ ลูกจ้างจำเป็นต้องปรึกษาหารือร่วมกันบนพื้นฐานของกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อแสวงหา จุดร่วมที่เหมาะสม และสมดุลในการจัดสวัสดิการดังกล่าว

3. ลูกจ้างยังมีความต้องการสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี ในระดับมากที่สุด ทั้งที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 107 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า ให้นายจ้าง จัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2553) ประเด็นนี้จึงมีความน่าสนใจอยู่ที่ว่า ลูกจ้างมีความต้องการเกินกว่าความรับผิดชอบขององค์กร หรือไม่

4. ลูกจ้างต้องการข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และทั่วถึงจากองค์กร ในระดับมากที่สุด ความต้องการในเรื่องนี้สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรยังปิดกั้นการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของลูกจ้าง ซึ่งมีที่มาจากสาเหตุสำคัญ คือ กลัวว่าหากให้ข้อมูลข่าวสารแก่ลูกจ้างมากจะทำให้ลูกจ้างทราบถึง สิทธิประโยชน์ของตนมากเกินไป และจะใช้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ล้วนเป็นต้นทุนขององค์กร มากตามไปด้วย ซึ่งถือเป็นจุดอ่อนที่สำคัญยิ่งของการจัดสวัสดิการในองค์กรในปัจจุบัน

5. ลูกจ้างต้องการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ในระดับมาก ความต้องการ ของลูกจ้างในเรื่องนี้ เป็นสิ่งที่น่าพิจารณาถึงกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ว่าขาดประสิทธิภาพ หรือไม่ หรือองค์กรยังขาดความเป็นธรรมมาภิบาลอันเป็นหลักสำคัญในการบริหารจัดการที่ดี

6. ลูกจ้างต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพ อย่างต่อเนื่องในระดับมาก ความต้องการของลูกจ้างในเรื่องนี้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่ประสพ ผลสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในองค์กร 2 ประการ คือ องค์กรยังขาด

การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง และ/หรือกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรยังไม่ตอบสนองของกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพที่แท้จริงของลูกจ้าง

จากผลการศึกษารูปได้ว่า ลูกจ้างยังมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรที่เน้นเรื่องเงินเป็นสำคัญ เช่น ความต้องการสวัสดิการเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี ฯลฯ ทั้งยังมีความต้องการข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทั่วถึงจากองค์กร การร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

สวัสดิการในองค์กรกับการพัฒนาความต้องการของมนุษย์ให้สูงขึ้น

จากการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการในองค์กรของพนักงานระหว่างสถานประกอบการดีเด่นกับสถานประกอบการทั่วไป เพื่อศึกษาการพัฒนาความต้องการสวัสดิการในองค์กรภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า สถานประกอบการดีเดนมียค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการในองค์กร และค่า Mean Rank สูงกว่าสถานประกอบการทั่วไป ทั้งประเภทปัจจัยค่าจูน (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) และประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) กล่าวคือ สถานประกอบการดีเดนมียค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการที่เน้นตัวเงินเท่ากับ 4.34 ซึ่งสูงกว่าสถานประกอบการทั่วไปที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตลอดจนมีค่า Mean Rank เท่ากับ 131.53 ซึ่งสูงกว่า 109.09 และในด้านความต้องการสวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน พบว่า สถานประกอบการดีเดนมียค่าเฉลี่ยความต้องการเท่ากับ 3.93 ซึ่งสูงกว่าสถานประกอบการทั่วไปที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตลอดจนมีค่า Mean Rank เท่ากับ 134.11 ซึ่งสูงกว่า 107.22

จากผลการศึกษาที่ปรากฏจะเห็นได้ว่าสวัสดิการในองค์กรที่ดีภายใต้ระบบเศรษฐกิจที่มีความเป็นทุนนิยมสูง จะมีศักยภาพในการพัฒนาความต้องการของมนุษย์ให้สูงขึ้นตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้เพราะวิถีชีวิตของลูกจ้างในระบบเศรษฐกิจที่มีความเป็นทุนนิยมสูงมักผูกโยงความต้องการไว้กับ “เงิน” เป็นหลัก เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันอยู่ในสังคมได้ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นมุมมองในการใช้ชีวิตภายใต้ข้อจำกัดทางเศรษฐกิจว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีชีวิตอยู่รอดในระยะสั้นมากกว่าการมุ่งเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตในระยะยาว ด้วยเหตุดังกล่าวจึงส่งผลให้ลูกจ้างในสังคมไทยส่วนใหญ่ยังปราศจากความมั่นคงในชีวิตอย่างแท้จริงและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา

ความมั่นคงของประชากรไทย โดยสำนักมาตรฐาน การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักมาตรฐาน การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2550, น. 3) ที่พบว่าระหว่าง พ.ศ. 2548-2550 ความมั่นคงของมนุษย์ของประเทศไทยจัดอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ภายใต้ระบบเศรษฐกิจที่มีความเป็นทุนนิยมสูงสวัสดิการในองค์กรเพียงปัจจัยเดียวไม่สามารถพัฒนาความต้องการของมนุษย์ให้สูงขึ้นได้

การประยุกต์ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์กับการพัฒนาความต้องการสวัสดิการในองค์กรของลูกจ้างในสังคมไทย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพื้นฐาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษา กับความต้องการสวัสดิการในองค์กรจากลูกจ้างทั้งสองสถานประกอบการผ่านสวัสดิการประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับสูง พบว่า ลูกจ้างที่มีคุณลักษณะพื้นฐานดีกว่าทั้งในด้านตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาล้วนมีค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) ต่ำกว่าลูกจ้างที่มีปัจจัยคุณลักษณะด้อยกว่าทั้งหมด และจากการให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้างจากทั้งสองสถานประกอบการ 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ด้านการเมืองและธรรมาภิบาล ตลอดจนด้านสังคมวัฒนธรรมยังพบว่า ลูกจ้างที่เห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างระดับปฏิบัติการ และมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจนถึงระดับปริญญาตรี

จากผลการศึกษาที่ปรากฏจะเห็นได้ว่า การพัฒนาความต้องการของลูกจ้างในสังคมไทยไม่พัฒนาไปเป็นลำดับขั้นตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (สรวงศ์รัตนวสินารมณ, 2540, น. 53) ทฤษฎี ERG (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546, น. 164-165) และทฤษฎีปัจจัยจูงใจ (สรวงศ์รัตนวสินารมณ, 2540, น. 58) ที่กล่าวว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างสมบูรณ์ในแต่ละลำดับแล้ว มนุษย์จะพัฒนาความต้องการของตนไปสู่ลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป หากแต่การพัฒนาดำเนินไปตามแนวทฤษฎีอรรถประโยชน์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, 2552) ที่กล่าวถึง ความต้องการบริโภคสินค้าหรือบริการกับอรรถประโยชน์ที่ได้รับจากการบริโภค โดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากความไม่สมบูรณ์ของระบบเศรษฐกิจที่มีแนวคิดทุนนิยมนำแนวคิดสังคมนิยมอย่างเด่นชัด ประกอบกับระบบการเมืองการปกครองที่ยังขาดความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

ซึ่งผลจากการพัฒนาประเทศได้สะท้อนให้เห็นว่า ลูกจ้างระดับล่าง (Blue Collar Segment) ต่างถูกเอารัดเอาเปรียบ ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงาน และขาดโอกาสทางสังคมที่ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาความต้องการของมนุษย์ให้สูงขึ้นเป็นลำดับขั้นตามแนววิถีการของฝ่ายซ้าย (สุรพล ปธานวนิช, 2547, น. 49-77) ซึ่งเป็นอีกหนึ่งแนวคิดพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้วยเหตุดังกล่าวจึงส่งผลให้ลูกจ้างระดับล่างมีความต้องการสวัสดิการในองค์กร โดยคำนึงอรรถประโยชน์ที่ตนปรารถนาจากสวัสดิการเป็นสำคัญที่สุด ในขณะเดียวกันความต้องการของลูกจ้างระดับบน (White Collar Segment) ก็ดำเนินไปตามอรรถประโยชน์ที่ตนปรารถนาจากสวัสดิการเช่นเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการประเภทไม่เน้นตัวเงินต่ำกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการประเภทเน้นตัวเงิน ทั้งยังมีค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการ ในองค์กร ประเภทไม่เน้นตัวเงินต่ำกว่าลูกจ้างระดับล่างซึ่งมีคุณลักษณะด้อยกว่า ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากลูกจ้างระดับบนเป็นผู้ที่มีเสถียรภาพในการทำงาน และมั่งคั่งมากกว่า (อัญชลี ค้อคงคา, 2551, น. 7) ประกอบกับเมื่อพิจารณาจากค่าเสียโอกาส (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, 2548, น. 15-16) ระหว่างคุณค่าหรือมูลค่า (Value) ของทางเลือกทั้งหลายที่ต้องสละไป (the best alternative forgone) จากการตัดสินใจกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อผลักดันให้เกิดสวัสดิการในองค์กรที่ดี เช่น การรวมกลุ่มพนักงานในรูปแบบสหภาพแรงงาน หรือ คณะกรรมการลูกจ้าง การตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร ฯลฯ จึงทำให้ลูกจ้างระดับบนสะท้อนความต้องการด้านต่าง ๆ ออกมาในระดับที่ต่ำกว่าลูกจ้างระดับล่าง

อย่างไรก็ตาม ในอนาคตหากปัจจัยในการพัฒนาประเทศทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ ตลอดจนสังคมมีเสถียรภาพและเกิดความสมดุลอย่างแท้จริง อาจส่งผลให้อรรถประโยชน์ที่ลูกจ้างในสังคมไทยมีต่อสวัสดิการกลุ่มเน้นตัวเงินลดลง และกลับเข้าสู่วงจรการพัฒนาอย่างเป็นลำดับ ทั้งยังอาจพัฒนาสูงขึ้นไปกว่าลำดับขั้นที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันก็เป็นได้

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ความต้องการของลูกจ้างในสังคมไทยไม่พัฒนาตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ แต่ดำเนินไปตามทฤษฎีอรรถประโยชน์

การให้ความสำคัญกับหลักการจัดสวัสดิการในองค์กร

จากผลการศึกษาในส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการในองค์กรเพื่อความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้างให้ความสำคัญกับการสำรวจ

ความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้างเพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลการจัดสวัสดิการในองค์กร และเสนอให้นายจ้างนำวิธีการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมาใช้ในการจัดสวัสดิการ

แนวทาง/วิธีการจัดสวัสดิการที่องค์กรควรนำมาใช้ในการจัดสวัสดิการที่ลูกจ้างให้ความเห็นในข้างต้น ล้วนเป็นสิ่งที่มีความสอดคล้องกับหลักพื้นฐานสำคัญในการจัดสวัสดิการ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 81-86) อันประกอบด้วย หลักการตอบสนองความต้องการเนื่องจากสวัสดิการในองค์กรที่ดีจะต้องสอดคล้องและตรงกับความต้องการของลูกจ้าง หลักการมีส่วนร่วม เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างต้องเป็นผู้ร่วมรับผิดชอบทั้งในด้านความคิด การตัดสินใจ และการเลือกทรัพยากรที่จะนำมาใช้ในการจัดสวัสดิการ ตลอดจนหลักการยืดหยุ่น เนื่องจากสวัสดิการควรมีความยืดหยุ่นต่อกลุ่มลูกจ้างที่จะได้รับ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ฯลฯ ของลูกจ้างเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลือกใช้สวัสดิการได้ตรงตามความต้องการของตนเอง และตรงตามวัตถุประสงค์ของสวัสดิการแต่ละประเภท อันเป็นการสนับสนุนให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเกิดความมั่นคงในชีวิตอย่างแท้จริง ด้วยเหตุดังกล่าวหลักการจัดสวัสดิการจึงถือเป็นหลักปฏิบัติสำคัญที่นายจ้างจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพิจารณาจัดสวัสดิการในองค์กรต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างของตน

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า หลักการจัดสวัสดิการในองค์กรเป็นสิ่งที่นายจ้างจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ