

# ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม ฟาร์มาซูติคอล จำกัด

## WELFARE NEEDS EMPLOYEES AT S.M PHAMACEUTICAL CO,LTD

ภาควรินทร์ สุทธิพีระพงษ์  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

PAKWARIN SUTHIPEERAPONG

E-mail : [Zom2524pakwarin@gmail.com](mailto:Zom2524pakwarin@gmail.com)

Faculty of Business Administration Program in management Ramkhamkhamhaeng University

Corresponding author

---

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของพนักงานและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของบริษัท เอส.เอ็ม ฟาร์มาซูติคอล จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม ฟาร์มาซูติคอล จำกัด จำนวน 100 คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุ 31- 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงาน 2-3 ปี สังกัดแผนกการตลาดมีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท
2. ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พนักงานมีความต้องการสวัสดิการระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) รองลงมาความต้องการด้านความมั่นคง ( $\bar{X} = 4.42$ ) ความต้องการด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 4.36$ ) ความต้องการด้านสังคม ( $\bar{X} = 4.14$ ) ตามลำดับ
3. การเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม ฟาร์มาซูติคอล จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน ระดับรายได้ ที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมและต้องการสวัสดิการในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : สวัสดิการ ความต้องการ พนักงาน

## Abstract

The objectives of this research were to study the welfare needs of employees at S.M. Pharmaceutical Co., Ltd. and to compare their welfare needs, classified by personal factors. The sample of this study was 100 employees at S.M. Pharmaceutical Co., Ltd. The research instrument was a welfare need questionnaire.

The results of this research indicated as follows:

1. When personal factors were considered, most of the samples were female, 31-40 years old, graduated with a bachelor's degree, had 2-3 years of working experience, worked for Marketing Department, and earned monthly income of 10,000 – 20,000 baht.

2. Overall welfare need of the respondents was at the highest level. When individual aspects were considered, the most needed welfare aspect was health welfare ( $\bar{X} = 4.57$ ), followed by security welfare ( $\bar{X} = 4.42$ ), economic welfare ( $\bar{X} = 4.36$ ), and social welfare ( $\bar{X} = 4.14$ ), respectively.

3. When personal factors of the respondents were compared, the respondents with different gender, age, educational level, department, and income had indifferent welfare needs for overall and individual aspects with a statistical significance level of 0.05.

**Keywords:** Welfare, Needs, Employees

## บทนำ

### ความเป็นและความสำคัญของปัญหา

สวัสดิการแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างรวมถึงครอบครัวดีขึ้นความเอื้ออาทรของนายจ้างโดยการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรัก ความผูกพันต่อนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งทำให้ผลผลิตของลูกจ้างมีปริมาณสูงขึ้น และคุณภาพสูงขึ้นในขณะเดียวกันการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างช่วยลดปัญหาและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการทำให้การประกอบกิจการของนายจ้างดำเนินไปอย่างราบรื่น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ปฏิบัติการกิจด้านสวัสดิการแรงงาน โดยการส่งเสริม ให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการ โดยเห็นว่าการที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่ดี นอกจากทำให้ลูกจ้าง เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว ยังส่งผลให้ลูกจ้างลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานบ่อย ในที่สุดจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานและผลิตภาพใน การทำงาน ภายใต้กรอบภารกิจดังกล่าว สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การจะตัดสินใจทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นอกเหนือจากเรื่องผลตอบแทนที่คนทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกแล้ว ปัจจัยที่คนทำงานให้ความสำคัญรองลงมาก็คือ “สวัสดิการ” ดังนั้นการดูแลพนักงานให้สนใจอยากมาร่วมทำงาน หรืออยู่ทำงานกับองค์กรให้ยาวนานที่สุดผ่านการให้สวัสดิการต่าง ๆ จึงถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรมองข้ามไม่ได้ เพราะสวัสดิการถือเป็นขวัญกำลังใจที่จะช่วยให้พนักงาน

กล่าวคือสวัสดิการจะต้องมีเหมือนกันทุกบริษัทอาจจะแตกต่างกันไปบ้างในบางรายการแต่ความสำคัญของสวัสดิการจะต้องเอื้อประโยชน์แก่พนักงานให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการประกอบอาชีพ หากบริษัทหรือหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกถึงสิทธิประโยชน์และมีเกลือที่ดี พนักงานจะเกิดความรักในองค์กร สร้างงานที่ดีทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ และอีกในส่วนของ การสร้างขวัญและกำลังใจสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้ทุกบริษัทหรือหน่วยงานควรจะมีการปรับปรุงพัฒนาให้สวัสดิการมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องสวัสดิการ ตามที่ภาวะเศรษฐกิจที่ผ่านมาในประเทศไทยตั้งแต่ต้นปี 2562 จนถึง ณ ปัจจุบันที่ทำให้สภาพเศรษฐกิจแย่ลงไปทุกวัน จึงส่งผลให้ สวัสดิการบางอย่างของบริษัทที่เคยได้รับกับถูกตัดออกไป เช่น โบนัส การปรับขึ้นเงินเดือน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในการทำงานของบริษัท ขวัญและกำลังใจแรงจูงใจในการทำงานขาดหายไปซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านบริษัท และ ทางด้านของการทำงานที่ประสิทธิภาพลดลง ทั้งนี้บริษัทควรที่จะมีการพัฒนาและปรับปรุงในส่วนของสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและไม่กระทบกับบริษัท ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะสามารถแก้ไขทำให้ประสิทธิภาพการทำงานและผลงานของพนักงานของบริษัทเอส.เอ็ม.ฟาร์มาชูติคอล จำกัด ดีขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ศึกษาความต้องการสวัสดิการประเภทต่างๆ ที่บริษัทเอส.เอ็ม.ฟาร์มาชูติคอลจำกัด จัดสรรมา

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม ฟาร์มาชูติคอล จำกัด จำแนกตามลักษณะของประชากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนก อายุงาน รายได้
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม ฟาร์มาชูติคอล จำกัด เปรียบเทียบความต้องการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพ

### สมมติฐานการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

1. พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีแผนกงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำเพื่อศึกษาความต้องการในสวัสดิการณที่พนักงานบริษัท เอส เอ็ม ฟาร์มาชูติคอล จำกัด โดยกำหนดขอบเขตด้านต่างๆดังนี้

## 1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระได้แก่ปัจจัยด้านประชากร คือปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา แผนก อยุงาน รายได้

1.2 ตัวแปรตามได้แก่ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด ด้านความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โบนัส การปรับขึ้นเงินเดือนเงินรางวัลจากตำแหน่งงาน ความต้องการสวัสดิการด้านสังคม เงินทุนเพื่อศึกษาต่อ การอบรมพัฒนาฝึกอบรมเพิ่มความรู้ การมีกิจกรรมสัมมนาต่างจังหวัดเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ การประกันภัยกลุ่มคำรักษาพยาบาล ประกันสังคม

2. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด จำนวน 120 คนที่ได้รับสวัสดิการ ได้รับสวัสดิการทุกคน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน มี.ค. – พ.ค. 2563

## นิยามศัพท์กำหนดความหมายและขอบเขตของคำศัพท์เฉพาะ

**บริษัท** หมายถึง บริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด ขยายเวชภัณฑ์ยานำเข้ามาจากบริษัทแซมบอล ประเทศอิตาลี

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานทุกแผนกที่ปฏิบัติงานใน บริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด

**สัญญาจ้าง** หมายถึง สัญญาการจ้างงาน หมายถึง สัญญา ที่ทำขึ้นระหว่างสองฝ่าย (อาจเป็นสองคนก็ได้) ฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่า นายจ้าง (Arbeitgeber) อีกฝ่ายเรียกว่าลูกจ้าง (Arbeitnehmer) เพื่อตกลงกันว่าฝ่ายลูกจ้างจะทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยที่นายจ้างจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนก อยุงาน รายได้

**ความต้องการ** หมายถึง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด ต้องการเพื่ออยู่รอด ต้องการสร้างผลงานในการทำงาน ต้องการความเจริญก้าวหน้า ต้องการสร้างความสัมพันธ์ในบริษัท

**สวัสดิการ** หมายถึง ผลประโยชน์นอกเหนือจากเงินเดือนที่แบ่งออกเป็นหลาย ๆ รูปแบบเช่นการบริการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต และเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ

## ประโยชน์จะได้รับ

1. ได้รับความต้องการสวัสดิการที่พนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด ในแต่ละแผนกแต่ละบุคคล ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

2. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยนำไปปรับปรุงเป็นแนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด

3. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงของบริษัทและความมั่นคงในงานที่ทำในปัจจุบัน ทั้งนี้ยังส่งผลทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์สุจริตให้กับ บริษัทเอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด

4. เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีความสามารถ

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัดจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด โดยกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงาน แผนกการตลาด 44 คน แผนกธุรการ 20 คน แผนกบัญชีการเงิน 7 คน แผนกโรงงาน 40 คน แผนกบุคคล 3 คน แผนกช่างเทคนิค 3 คน แผนกกฎหมายบริษัท 3 คน รวมจำนวน 120 คน โดยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 100 ชุด จากการแจกแบบสอบถาม 120 ชุด ระยะเวลาการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน มี.ค. – พ.ค. 2563

## ที่มาของแหล่งข้อมูล

สำหรับวิธีการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

### 1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data source)

ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ให้กลุ่มตัวอย่างตอบทางอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 120 คน

### 2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary research Data )

เป็นข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสารวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และรวบรวมข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

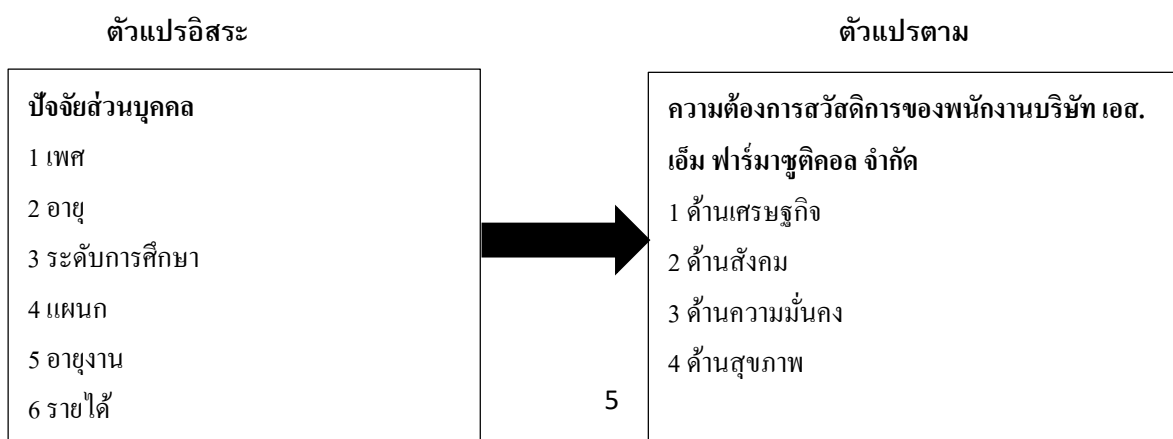
## การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานบริษัทเอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการตอบจะเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ (ลิงค์ ออนไลน์ Google form) ทั้งหมด 100 ชุดและนำมาประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์ มีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแจกแบบสอบถาม

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ใช้การทดสอบแบบสถิติสมมติฐานเชิงอนุมาน เชิงอ้างอิงในการวิเคราะห์ โดยทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one Way ANOVA Analysis of variance) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนำมาทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ( Least Significant Difference)

## กรอบแนวความคิด



**ตาราง 1** จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	33	33.0
หญิง	67	67.0
รวมทั้งสิ้น	100	100.0

จากแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวนคน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 67 และเป็นเพศชายจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33 (ตาราง 1)

**ตาราง 2** จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20 - 30 ปี	22	22.0
31 - 40 ปี	52	52.0
41 - 50 ปี	18	18.0
51 ปีขึ้นไป	8	8.0
รวมทั้งสิ้น	100	100.0

จากแบบสอบถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมา มีกลุ่มอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22 มีกลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18 และกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8 (ตารางที่ 2)

**ตาราง 3** จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แยกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	15.0
ปริญญาตรี	65	65.0
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	20	20.0
รวมทั้งสิ้น	100	100.0

จากแบบสอบถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65 รองลงมา มีระดับการศึกษาอยู่ในปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 20 และที่น้อยที่สุดมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 15 (จากตารางที่ 3)

**ตาราง 4** จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามแผนกงาน

แผนก	จำนวน(คน)	ร้อยละ
แผนกการตลาด	42	42.0
แผนกธุรการ	11	11.0
แผนกบัญชีการเงิน	7	7.0
แผนกโรงงาน	31	31.0
แผนกบุคคล	3	3.0
แผนกช่างเทคนิค	3	3.0
แผนกกฎหมายบริษัท	3	3.0
รวมทั้งสิ้น	100	100.0

จากแบบสอบถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ใน แผนกการตลาด ร้อยละ 42 รองลงมาแผนกโรงงาน ร้อยละ 31 และมีแผนกธุรการร้อยละ 11 แผนกบัญชีการเงิน ร้อยละ 7 และมีแผนกที่ค่าร้อยละ 3 เท่ากันคือแผนกบุคคล แผนกช่างเทคนิค แผนกกฎหมายบริษัท (ตารางที่ 4)

**ตาราง 5** จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6เดือน – 1 ปี	23	23.0
2-3ปี	38	38.0
4-5 ปี	11	11.0
6-7 ปี	8	8.0
8 ปี ขึ้นไป	20	20.0
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

จากแบบสอบถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมา มีอายุงาน 6เดือน – 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 23 และมีอายุงาน 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 มีอายุงาน 4-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 11 ลำดับที่น้อยที่สุดมีอายุงาน 6-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 8 (ตารางที่ 5)

**ตาราง 6** จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	จำนวน(คน)	ร้อยละ
10,000 – 20,000บาท	29	29.0
20,001 - 30,000 บาท	24	24.0
30,001 - 40,000 บาท	15	15.0
40,001 - 50,000 บาท	13	13.0
50,001 ขึ้นไป	19	19.0
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

จากแบบสอบถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000บาท คิดเป็นร้อยละ 29 รองลงมาอยู่ในช่วงมีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24 และมีรายได้ 50,001 ขึ้นไป ร้อยละ 19 มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 15 ลำดับที่น้อยที่สุดอยู่ในช่วงที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13 ตามลำดับ (ตารางที่ 6)

**ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการสวัสดิ รวมและความต้องการสวัสดิการในแต่ละด้าน**

**ตาราง 7** แสดงระดับความต้องการสวัสดิการรวมในแต่ละด้าน

ความต้องการสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.36	0.521	มากที่สุด
ความต้องการสวัสดิการด้านสังคม	4.14	0.661	มาก
ความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคง	4.42	0.616	มากที่สุด
ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ	4.57	0.438	มากที่สุด
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>4.37</b>	<b>0.445</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 7 พบว่าพนักงานมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) รองลงมาได้แก่ความต้องการด้าน

ความมั่นคง ( $\bar{X} = 4.42$ ) ด้านความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 4.36$ ) ด้านความต้องการสวัสดิการด้านสังคม ( $\bar{X} = 4.14$ ) ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน**

ตาราง 12 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความต้องการสวัสดิการ

ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ชาย (n=33)		หญิง (n=67)		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.42	0.47	4.33	0.55	0.83	0.41
ด้านความต้องการสวัสดิการด้านสังคม	4.26	0.56	4.07	0.70	1.37	0.17
ด้านความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคง	4.37	0.56	4.44	0.65	-0.56	0.57
ด้านความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ	4.46	0.45	4.62	0.43	-1.71	0.09
รวมทั้งสิ้น	4.38	0.42	4.37	0.46	0.14	0.89

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่าเพศของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายได้พบว่าพนักงานมีความต้องการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

**สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน**

ตาราง 13 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความต้องการสวัสดิการ

ความต้องการสวัสดิการ	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป		F	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	4.27	0.45	4.34	0.54	4.50	0.46	4.44	0.74	0.71	0.55
ด้านสังคม	4.23	0.49	4.24	0.62	3.75	0.72	4.05	0.94	2.89*	0.04
ด้านความมั่นคง	4.45	0.61	4.49	0.56	4.24	0.64	4.27	0.90	0.89	0.45
ด้านสุขภาพ	4.48	0.52	4.66	0.37	4.47	0.39	4.44	0.64	1.61	0.19
ภาพรวม	4.36	0.45	4.43	0.40	4.24	0.47	4.30	0.66	0.92	0.43

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่าอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายได้พบว่าพนักงานมีความต้องการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน



**สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน**

**ตาราง 14** วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความต้องการสวัสดิการ

ความต้องการ สวัสดิการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโทหรือสูง กว่า		F	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	4.12	0.50	4.37	0.48	4.51	0.63	2.59	0.08
ด้านสังคม	4.15	0.51	4.05	0.69	4.39	0.62	1.96	0.15
ด้านความ มั่นคง	4.38	0.58	4.40	0.58	4.51	0.77	0.27	0.76
ด้านสุขภาพ	4.40	0.50	4.57	0.41	4.69	0.45	1.88	0.16
ภาพรวม	4.26	0.45	4.35	0.43	4.52	0.46	1.72	0.18

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความต้องการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีแผนงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน**

**ตาราง 15** วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแผนงานกับความต้องการสวัสดิการ

ความต้องการ สวัสดิการ	การตลาด		ธุรกิจ		บัญชีการเงิน		โรงงาน		บุคคล		ช่างเทคนิค		กฎหมาย		F	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	4.26	0.58	4.39	0.42	4.61	0.32	4.34	0.49	5.00	0.00	4.58	0.72	4.50	0.00	1.44	0.21
ด้านสังคม	3.99	0.74	4.39	0.47	3.86	0.57	4.17	0.60	4.48	0.58	4.81	0.33	4.57	0.43	1.78	0.11
ด้านความมั่นคง	4.29	0.74	4.70	0.36	4.50	0.24	4.37	0.58	4.94	0.10	4.56	0.51	4.83	0.29	1.37	0.24
ด้านสุขภาพ	4.62	0.42	4.62	0.42	4.54	0.49	4.42	0.48	4.75	0.43	4.75	0.43	4.83	0.29	1.10	0.37
ภาพรวม	4.29	0.49	4.53	0.31	4.38	0.29	4.32	0.45	4.79	0.09	4.67	0.49	4.68	0.18	1.48	0.19

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่าแผนงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความต้องการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน**

**ตาราง 16** วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความต้องการสวัสดิการ

ความต้องการสวัสดิการ	6 เดือน – 1 ปี		2 – 3 ปี		4 – 5 ปี		6 – 7 ปี		8 ปี ขึ้นไป		F	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	4.22	0.49	4.32	0.50	4.36	0.50	4.63	0.50	4.50	0.60	1.38	0.25
ด้านสังคม	4.24	0.61	4.15	0.61	4.00	0.79	4.14	0.74	4.06	0.76	0.33	0.86
ด้านความมั่นคง	4.35	0.71	4.43	0.58	4.32	0.58	4.58	0.39	4.48	0.70	0.33	0.86
ด้านสุขภาพ	4.53	0.50	4.57	0.41	4.48	0.34	4.66	0.38	4.63	0.51	0.31	0.87
ภาพรวม	4.34	0.48	4.37	0.39	4.29	0.45	4.50	0.43	4.41	0.53	0.34	0.85

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่าอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความต้องการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน**

**ตาราง 17** วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับความต้องการสวัสดิการ

ความต้องการสวัสดิการ	10,000 – 20,000		20,001 - 30,000		30,001 - 40,000		40,001 - 50,000		50,001 ขึ้นไป		F	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	4.30	0.47	4.20	0.58	4.37	0.48	4.54	0.53	4.54	0.51	1.66	0.17
ด้านสังคม	4.21	0.51	4.17	0.53	4.13	0.85	4.12	0.93	4.00	0.68	0.29	0.88
ด้านความมั่นคง	4.48	0.51	4.42	0.50	4.50	0.72	4.26	0.79	4.36	0.71	0.40	0.81
ด้านสุขภาพ	4.50	0.51	4.47	0.41	4.67	0.37	4.60	0.45	4.70	0.39	1.11	0.36
ภาพรวม	4.37	0.43	4.31	0.37	4.42	0.48	4.38	0.58	4.40	0.46	0.15	0.96

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่ารายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความต้องการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

## สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. พาร์มาซูติคอล จำกัด สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผลของการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี แผนกการตลาด มีอายุงานเฉลี่ย 2-3 ปี และมีรายได้อยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาท
2. ข้อมูลความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าพนักงานมีความต้องการในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) รองลงมาได้แก่ความต้องการด้านความมั่นคง ( $\bar{X} = 4.42$ ) ด้านความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 4.36$ ) ด้านความต้องการสวัสดิการด้านสังคม ( $\bar{X} = 4.14$ ) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

2.1 ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าพนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ ความต้องการได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามเงื่อนไขของบริษัททุกปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.75$ ) รองลงมาความต้องการโบนัส 1 เท่าขึ้นไปทุกปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.69$ ) มีความต้องการเบี้ยขยันสำหรับพนักงานที่ไม่เคยขาดงาน ลางาน มาสาย ทุกปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.43$ ) และ มีความต้องการค่าตอบแทนตำแหน่งผู้บริหารมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.58$ ) อยู่ในระดับมาก

2.2 ความต้องการสวัสดิการด้านสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมมีความต้องการมากที่สุด 4 ข้อ ได้แก่ ความต้องการวันลาพักร้อน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.6$ ) รองลงมา มีความต้องการวันลากริจ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.44$ ) มีความต้องการรางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี ทุกปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.37$ ) มีความต้องการลา ศึกษาดูงาน / ฝึกอบรม โดยยังได้รับเงินเดือนตามปกติ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.23$ ) ตามลำดับ และ มีความต้องการอยู่ในระดับ มาก 3 ข้อ ได้แก่ ความต้องการกิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่/กีฬาในสถานศึกษาทุกปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.97$ ) มีความต้องการวันลาคลอดบุตร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.92$ ) มีความต้องการวันลาอุปสมบทหรือลาประกอบพิธีฮัจญ์ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.42$ )

2.3 ความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าพนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงมากที่สุด 5 ข้อ ได้แก่ ความต้องการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.81$ ) รองลงมา มีความต้องการกองทุนเพื่อเงินฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.69$ ) มีความต้องการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัย/รถยนต์/อุปกรณ์การทำงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.49$ ) มีความต้องการกองทุนสนับสนุนการศึกษาพนักงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.48$ ) มีความต้องการเงินสนับสนุนการศึกษาบุตร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.23$ ) ตามลำดับ และมีความต้องการแบบฟอร์มพนักงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.81$ ) อยู่ในระดับมาก

2.4 ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าพนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ ความต้องการประกันชีวิตและสุขภาพแบบกลุ่มเพื่อการรักษาโรคต่างๆทุกปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.81$ ) รองลงมา มีความต้องการตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.78$ ) มีความต้องการคำปรึกษาพยาบาล บิดา มารดา บุตร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.65$ ) และมีความต้องการห้องพักรับประทานอาหารกลางวัน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.03$ ) อยู่ในระดับมาก

3. การทดสอบสมมติฐานซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

- 3.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน
- 3.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน
- 3.3 สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน
- 3.4 สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีแผนกงานต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

3.5 สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

3.6 สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

การศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน อายุงาน รายได้ มีความต้องการสวัสดิการแต่ 4 ด้านแตกต่างกัน สามารถนำมาอภิปรายผลในประเด็นสำคัญและน่าสนใจ ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจพนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากพนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่ทำและประสบผลสำเร็จในการที่ตนเองรับผิดชอบวัดได้จากผลประกอบการของบริษัทที่ดีขึ้นในทุกปีสวัสดิการด้านเศรษฐกิจจึงเป็นสิ่งสำคัญส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน จากการผลแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานพนักงานที่มีอายุงาน 6-7 ปี ร้อย 8 ปี ขึ้นไปมีความต้องการค่าตอบแทนตำแหน่งงานผู้บริหารเนื่องจากกลุ่มนี้ส่วนใหญ่อยู่สายบริหารมีรายได้อยู่ในช่วง 50,000 บาทขึ้นไปจึงมีความจงรักภักดีกับบริษัทอยู่มากทำให้มีความต้องการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ

2. ด้านสังคมพนักงานมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ กลุ่มพนักงานที่ต้องการด้านสังคมในเรื่องรางวัลพนักงานดีเด่นอยู่ในแผนกการตลาดเพราะพนักงานแผนกการตลาดมีหน้าที่ทำรายได้และผลกำไรให้กับบริษัทเป็นหลักจึงมีความต้องการด้านนี้กว่าแผนกอื่นๆ เพื่อวัดผลการทำงานที่ผ่านมามีว่าประสบผลสำเร็จเป็นการันตีผลการทำงานเกิดความภาคภูมิใจให้กับตัวเองได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคมภายนอก

3. ด้านความมั่นคงพนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่เพราะด้วยเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ไม่แน่นอนจึงทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการดำเนินชีวิตในแต่ละเรื่องจากผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าพนักงานที่อยู่ในช่วงวัยทำงานอายุ 20 – 40 ปี มีความต้องการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัยหรือ รถยนต์ และเรื่องการสนับสนุนทุนการศึกษาพนักงานเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับตัวเองเพราะอยู่ในช่วงที่สร้างเนื้อสร้างตัวและภาพลักษณ์ในสังคม และกลุ่มที่มีอายุงาน 2 – 3 ปีมีความต้องการแบบฟอร์มพนักงานในการทำงานเพื่อภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจในการทำงานกับบริษัทสร้างความเชื่อมั่นว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทมาระยะหนึ่งแล้ว จึงพบว่าความต้องการในด้านนี้ส่งผลต่อบริษัทชัดเจนในเรื่องของผลประกอบการและความผูกพันกับบริษัทของพนักงาน

4. สุขภาพ พนักงานมีความต้องการ สวัสดิการด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ เพราะคำนึงถึงสุขภาพเป็นเรื่องหลักในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันที่เกิดเหตุการณ์โรคระบาดรุนแรง ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานรวมถึงส่งผลต่อครอบครัวของพนักงาน สวัสดิการด้านสุขภาพในเรื่อง ประกันชีวิตและสุขภาพแบบกลุ่มจึงมีความสำคัญต่อพนักงานมากที่สุดและในด้านอื่น ๆรองลงมาตามลำดับ

สรุปเรื่องความต้องการสวัสดิการจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการวิจัยที่สอดคล้อง

สวัสดิการมีความสำคัญต่อการทำงานทั้งในด้านของพนักงาน และ ด้านของบริษัท เพราะหากพนักงานได้รับสวัสดิการตามความต้องการที่เหมาะสมจะส่งผลต่อผลงานที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน และสวัสดิการที่ดียังส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อบริษัทเชื่อมั่นในบริษัท ทำให้เกิดการโยกย้ายงานน้อยลง ปัญหาเรื่องพนักงานที่ด้อยความสามารถก็จะน้อยส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สวัสดิการการทำงานในยุคปัจจุบันไม่เพียงแต่การตายตัวเหมือนในยุคสมัยก่อน และเป็นเรื่องสำคัญขึ้นมากกว่าสมัยก่อนด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตามสวัสดิการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามขนาดธุรกิจ, ขนาดองค์กร, ลักษณะขององค์กร, รวมถึงสายงานแต่ละอย่างก็จะมีรายละเอียดของสวัสดิการที่แตกต่างกัน สวัสดิการจึงเป็นเรื่องที่มีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกันละเอียดยิ่งขึ้น หากใช้เครื่องมือนี้ในการเป็นแรงจูงใจได้ไม่เพียงพอ ก็ก่อให้เกิดผลเสียกับบริษัทได้เช่นกัน ดังนั้นบริษัทควรบริหารเรื่องสวัสดิการให้เป็น เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับทุกฝ่ายให้คุ้มค่ามากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ วิทยา ตันติเสวี (2549, หน้า 289) สวัสดิการหมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆที่หน่วยราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้ขึ้นเพื่อให้ผู้อยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้มีความสุขสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอนาคตเป็นหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิตหรือประโยชน์อื่น

นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะใช้ความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

สรุปความต้องการจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการงานวิจัยที่สอดคล้อง

ความต้องการของมนุษย์นั้นมีที่มาจากที่ที่หลากหลายทั้งในด้านของสภาวะอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความรู้สึกต้องการจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีสิ่งเร้าเข้ามากระทบความรู้สึกในช่วงของเวลานั้นๆ หรือเหตุการณ์นั้นๆ เช่น โดยอาชีพของผู้ทำวิจัยมีการทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจนในยอดขายแต่ละเดือนที่ถ้าสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จะได้รับเงินตอบแทนเป็นค่าคอมมิชชั่น ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะได้เงินค่าคอมมิชชั่นจึงส่งผลให้ผู้ทำวิจัยจะทำทุกวิธีที่จะสามารถปิดยอดขายได้และได้ตามความต้องการ จากแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาอ้างอิงข้างต้น จึงพบว่าบุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกัน ในแต่ละเรื่อง แต่ละสถานการณ์ จึงเห็นได้ชัดว่า เพศ อายุ รายได้ การศึกษา อายุงาน แผนกงาน มีความต้องการสวัสดิการแต่ละด้านแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ในเรื่องความต้องการตามลำดับขั้นตอนความสำคัญเมื่อความต้องการระดับต่ำสุดได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นต่อไปโดยลำดับและสามารถแบ่งความต้องการของบุคคลได้ 5 ลำดับ ได้แก่

1. ความต้องการด้านร่างกายหรือด้านกายภาพ (Physiological Needs)
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Need)
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self- Esteem Need)
5. ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization Needs)

## ข้อเสนอแนะ

1. สสำรวจความต้องการสวัสดิการของพนักงานว่าต้องสวัสดิการทางด้านใด เพื่อตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน และปรับปรุงสวัสดิการให้ทันต่อสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. จากผลการศึกษาของงานวิจัยนี้พบว่า สวัสดิการด้านที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานมากที่สุด ในแต่ละด้านโดยรวมได้แก่ การได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามเงื่อนไขของบริษัททุกปีเงิน/ความต้องการโบนัส 1 เท่าขึ้นไปทุกปี/ความต้องการรางวัลพนักงานดีเด่นประจำปีทุกปี/ความต้องการเงินกุดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัย/รถยนต์/อุปกรณ์การทำงาน และ/ความต้องการกองทุนสนับสนุนการศึกษาพนักงาน /ความต้องการการลา ศึกษาดูงาน /ความต้องการฝึกอบรมโดยยังได้รับเงินเดือนตามปกติ/ความต้องการกิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่/กีฬาสี นอกสถานที่ทุกปี/ความต้องการประกันชีวิตและสุขภาพแบบกลุ่มเพื่อการรักษาโรคต่างๆทุกปี/ความต้องการค่าตอบแทนตำแหน่งผู้บริหาร/ต้องการแบบฟอร์มพนักงานโดยปรับเปลี่ยนจากสวัสดิการที่พนักงานบางกลุ่มไม่ได้ใช้ มาเป็นสวัสดิการที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในแต่ละกลุ่มได้ดังกล่าวข้างต้น จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ อันอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้อยู่กับหน่วยงานได้นานอีกด้วย

3. เปิดให้พนักงานสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการให้ปรับปรุงได้
4. ในการจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงหลักความเสมอภาค รวมถึงขวัญและกำลังใจของพนักงานเป็นหลัก
5. ชี้แจงประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบถึงรายละเอียดของสวัสดิการในแต่ละประเภทให้ชัดเจน

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยการค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีอาจสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีหากมิได้รับความกรุณาช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ วรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัยในครั้งนี้ ได้สละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะข้อบกพร่องตลอดจนให้ความรู้ ทักษะ และตรวจสอบงานวิจัยจนสำเร็จบริบูรณ์ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ หากการค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขอรับไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- ก้านทิพย์ ชาตวิวงศ์. (2537). การศึกษาความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบ  
โรงเรียน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนเอกชนประเภทศิลปศึกษาและอาชีวศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- กิตติพันธ์ พิศสุวรรณ. (2553). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตร  
จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะเศรษฐศาสตร์.
- งามจิตร อินทวงศ์ (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิ ทยาเข  
บางพระ จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา คณะรัฐประศาสนศาสตร์
- ปรานต์ทิพย์ ศุภอม. (2554). ความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้า: กรณีศึกษา  
ศศิณา ปาละสิงห์ (2547). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการพลเรือนสายสามัญสังกัดศูนย์กลางสถาบัน  
เทคโนโลยีราชมงคล จังหวัดปทุมธานี
- ไศรยา ตันตะบุระ (2557). การจัดการปฏิรูประบบใหม่ของพนักงานฝ่ายผลิต วิศวกรกร ทั้งระดับปฏิบัติและผู้บริหาร  
ระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์ 9  
(22) 112 – 142
- อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริการธุรกิจ คณะศาสตร์และ  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

## หนังสือและบทความในหนังสือ

- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2547). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ปรียาพร(2553) วงศ์อนุตรโรจน์.จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)(2558) พุทธธรรม พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
- วิทยา ตันติเสวี (ม.ม.ป) ความหมายขอบเขตคำว่า “ สวัสดิการ” ออนไลน์ 19 สิงหาคม 2557 ([http://:www.Siamham.com](http://www.Siamham.com))
- วิรัช สงวนวงศ์ (2555). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร กรุงเทพฯ เพรียสิน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า
- สวัสดิการสำนักงาน ก.พ..(ม.ป.ป.) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ ดอกเบี๋ย.
- สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. ขอนแก่น บริษัทเพ็ญพรินต์ติ้งจำกัด.
- สุรางค์รัตน์ วตินารมณ. (2540). สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร. กรุงเทพฯ เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.
- เสถียรีย์ เหลืองอร่าม (2519). หลักมนุษย์สัมพันธ์ต่อการบริการในองค์กร กรุงเทพฯ แพร์พิทยา

## Articles

- ILO. (1991). Summaries of international labor standards. Geneva: International Labor Office.
- (David C. McClelland, 1958, pp. 12-13) (Achievement Motivation)

