

การศึกษาความต้องการสวัสดิการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y)

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าจะมีการผลัดใบ คนรุ่นใหม่ Gen Y ที่มีลักษณะเฉพาะ จะเข้ามา มีบทบาทสำคัญในแต่ละองค์กรมากขึ้น โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อ ความต้องการสวัสดิการของคนรุ่นใหม่ 2.) เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการพื้นฐานและความต้องการสวัสดิการ ยืดหยุ่นของคนรุ่นใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อคำนวณผล ผลการวิจัยพบว่า

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน โดยพบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการพื้นฐานที่สูงกว่าเพศชาย

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา และ ภูมิลำเนา ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีผลต่อความ ต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น

Abstract

A Study the benefits needs of the New Generation (Generation Y)

In the future, the world will change that the new generation (Gen Y), it's a special characteristic. They will increase an importance role into each the organization more than now. The objectives of this research are; 1). To study about personal information that effect to the benefits needs of the new generation. 2) To Study about basic benefits needs and flexible benefits needs of the new generation. The questionnaire was used as a survey tool, and the data were analyzed using SPSS program to calculate the results. The results revealed that

Study hypothesis test results found the gender of difference sample have effect to basic benefits needs. It was found the females with a mean of basic benefits needs more than males.

Study hypothesis test results found the education and hometown of difference sample have effect to flexible benefits needs.

บทนำ

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของโลกในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าจะมีการผลัดใบ คนรุ่นใหม่ Gen Y จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในแต่ละองค์กรมากขึ้นเรื่อยๆ ตามลำดับขั้นของตำแหน่งงาน และสัดส่วนบุคลากรภายในองค์กร คนรุ่นใหม่ที่จะเพิ่มมากขึ้นนี้จะเข้ามาบทบาทสำคัญแทนที่คนรุ่นเก่า การที่แต่ละองค์กรสามารถเข้าใจคนรุ่นใหม่ให้มากขึ้นจะทำให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ดี โดยลักษณะของคนรุ่นใหม่ Gen Y จะมีลักษณะเฉพาะที่ดูเหมือนว่ามีความมั่นใจในตัวเองที่มากเกินไปแต่ลึกๆก็ยังคงมีความหวั่นไหว ต้องการการยอมรับและคำชื่นชม เมื่อทำให้คนรุ่นใหม่รู้สึกดีกับตัวเองพวกเขาจะมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่น และพยายามทำให้ตัวเองอยู่ในระดับที่เคยได้รับการยอมรับ ซึ่งวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่แม้จะปฏิเสธได้ยากกว่าปัจจัยที่มีความต้องการอย่างมากคือ ค่าตอบแทนการทำงาน แต่สิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นกว่านั้นคือการบริหารความรู้สึกของคนรุ่นใหม่ อย่างไรก็ตามความต้องการของคนรุ่นใหม่ที่มีความสำคัญยังคงเป็นผลตอบแทนจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือทางด้านสวัสดิการ โดยองค์กรจะต้องจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ ที่มีความต้องการที่มากกว่าการได้สวัสดิการพื้นฐานทั่วไป ดังนั้นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยหลักขององค์กร คือการตอบสนองสวัสดิการที่ดีและตรงกับความต้องการให้กับบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งมีสัดส่วนของคนรุ่นใหม่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เองจะมีผลทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางป้องกันได้ด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้

เนื่องจากลักษณะสำคัญของคนรุ่นใหม่ Gen Y ที่ไม่ได้มีความจงรักภักดีกับองค์กร ไม่ได้เชื่อมั่นในการทำงานจนเกษียณในองค์กรเดียว เปลี่ยนงานบ่อย และพร้อมที่จะลาออกทันทีเมื่อความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่เขาเห็นว่า “ไม่มีคุณภาพพอ” สำหรับสิ่งที่จะมัดใจคนรุ่นใหม่ Gen Y ได้ และทำให้เขามีแรงจูงใจที่ลุกขึ้นไปทำงานในวันจันทร์อย่างกระตือรือร้น มีความสุขตลอดในเวลาอยู่ที่ทำงาน อยู่ในสังคมด้วยความภาคภูมิใจขององค์กร ทำงานเต็มกำลังด้วยความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร องค์กรต้องมีหน้าที่สร้างความน่าสนใจท้าทาย สร้างภาพลักษณ์ในที่ที่ดีต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นการจัดพื้นที่ทำงาน ความยืดหยุ่นของระยะเวลาการทำงาน สวัสดิการที่ใช้ได้จริงและร่วมสมัย กิจกรรมที่ตอบโจทย์วิถีชีวิตใหม่ ๆ รวมถึงการยกย่องชมเชยต่างๆ บ่อยครั้งที่ Gen Y ยังไม่รู้จักตนเองและยังพยายามค้นหาตลอดเวลา จนบางครั้งทำให้เกิดล้มเหลวและลองใหม่อีกครั้ง และเกิดการสูญเสียกำลังใจ องค์กรจึงควรออกแบบลักษณะงาน การมอบหมายงาน ในเชิงข้ามสายงาน มีความยืดหยุ่น ทำงานหลากหลาย มีโอกาสได้ทำงานในสายงานอื่นๆ เพื่อค้นหาตนเอง องค์กรเองก็สามารถสลับเปลี่ยนหน้าที่และส่วนงานที่เหมาะสมกับ Gen Y ได้โดยไม่ต้องมองหาช่องทางลาออกและเริ่มงานใหม่เช่นอย่างที่แล้วมา

หลังจากบุคลากรที่ดีตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรที่ต้องการแล้วปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขกับงานปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรต้องหันมาให้ความสนใจในการสร้างความสุขให้คนทำงานในองค์กร เนื่องจากการทำงานด้วยความสุขนั้นจะช่วยให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลงานขององค์กรให้ดีขึ้นตามลำดับ และยิ่งคนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลที่ดีต่อบริษัทด้วยเช่นกัน บุคลากรหลายคนเห็นตรงกันว่าบริษัทที่มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน เป็นตัวช่วยให้พวกเขารู้สึกมีความปลอดภัยและมีความสุข เพราะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพไม่ต้องกังวลกับปัญหาอื่น ๆ เพราะมีสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระของพวกเขา ทำให้พวกเขาพร้อมที่จะทำงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาอาชีพ ระดับรายได้ส่วนตัว ต่อเดือน ภูมิลำเนา ประเภทการจ้างงาน แผนก/สายงาน/สังกัด และอายุงานที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการของคนรุ่นใหม่
2. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการพื้นฐานและความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของคนรุ่นใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของคนรุ่นใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาอาชีพ ระดับรายได้ส่วนตัวต่อเดือน ภูมิลำเนา ประเภทการจ้างงาน แผนก/สายงาน/สังกัด และอายุงาน ที่แตกต่างกันจะมีความต้องการสวัสดิการพื้นฐานของคนรุ่นใหม่ที่แตกต่างกัน
2. ข้อมูลส่วนบุคคลของคนรุ่นใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาอาชีพ ระดับรายได้ส่วนตัวต่อเดือน ภูมิลำเนา ประเภทการจ้างงาน แผนก/สายงาน/สังกัด และอายุงาน ที่แตกต่างกันจะมีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของคนรุ่นใหม่ที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการของคนรุ่นใหม่ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบงานวิจัย โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ที่มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เป็นลำดับขั้น ซึ่งมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลตอบแทนกับการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจะเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการกำกับความไม่พึงพอใจและบริหารความพึงพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งการศึกษา ความเข้าใจและตอบสนองความต้องการเหล่านี้จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพสูงสุด

วิณาวรรณ จักรชัยชาญ กล่าวถึงสวัสดิการที่ยืดหยุ่นว่าควรจัดสรรสวัสดิการที่มีทางเลือกหลากหลายรูปแบบ เพื่อบุคลากรภายในองค์กรสามารถมีสิทธิในการเลือกสวัสดิการต่างๆให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล และตอบสนอง Work-Life ของพนักงานแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงต่อความต้องการมากที่สุด จึงจะสามารถที่จะรักษาคนเก่งๆให้ทำงานกับองค์กรไว้ได้ โดยสวัสดิการยืดหยุ่นที่ใช้กันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ กรณีการ์ ดาวรง ที่กล่าวถึงเรื่องการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในการรักษาบุคลากรและจงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุด โดยจะมุ่งเน้นที่จะคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตามทิศทางที่องค์กรต้องการ

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ กล่าวถึงแนวคิดอุปทานแรงงานกับสวัสดิการว่าโดยทั่วไปเมื่อมีอัตราแนวโน้มของค่าล่วงเวลาต่อหน่วยการผลิตที่จะเพิ่มขึ้นก็จะมีพิจารณาเพิ่มจำนวนบุคลากรแต่ละส่วนงานเพิ่มขึ้นด้วยเพื่อให้ทันต่อการทำงาน ในทางกลับกันก็ต้องมีแนวโน้มการลดลงของค่าล่วงเวลาด้วย จะทำให้เห็นความแตกต่างของการจ้างจำนวนคนเพิ่มกับการใช้คนเท่าเดิมแต่ไปเพิ่มค่าล่วงเวลาแทน ทำให้องค์กรต้องพิจารณาความสมดุลเหล่านี้ให้ลงตัว ซึ่ง

การเพิ่มจำนวนคนอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสอนงานและการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการต่างๆ และทำให้ต้นทุนคงที่ในการจ้างงานสูงขึ้นด้วย

ปี 1943 Maslow หรือ Abraham H. Maslow ได้ค้นพบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น แสดงให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ทำงานหรือใช้ชีวิตร่วมกับมนุษย์ แต่ความต้องการของมนุษย์นั้นองค์กรสามารถเรียนรู้ เข้าใจ และตอบสนองความต้องการหรือตอบสนองมากกว่าความต้องการได้ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับมีความสุข มีความรู้สึกที่ดี ผูกพันร์ ซื่อสัตย์ และพูดถึงมุมมองที่ดีๆในองค์กร โดยเมื่อให้การตอบสนองความต้องการหนึ่งๆแล้ว ความต้องการก็จะมีมากขึ้นตามลำดับขั้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการประเมินกำลังและผลกระทบในระยะยาว เพื่อเกิดความเป็นธรรมและความยั่งยืนขององค์กร

ทฤษฎี 2 ปัจจัย เฮิร์ชเบอร์กได้พูดถึงการที่จะสร้างความพึงพอใจ แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกของมนุษย์เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ยากที่จะเข้าใจ ซึ่งมนุษย์ในแต่ละรุ่นก็จะมีพฤติกรรมความพึงพอใจที่แตกต่างกันตามสภาวะแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ถ้าได้มีการเข้าใจมันก็จะสามารถจัดการกับความรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรได้ ซึ่งองค์กรไม่สามารถยืดเยื้อปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจได้ทันที แต่จะต้องบริหารจัดการและกำจัดความไม่พึงพอใจต่างๆ ให้หมดไปเสียก่อน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานองค์กร ซึ่งแบ่งหัวข้อที่จะศึกษาออกเป็น 5 ปัจจัยย่อย ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ส่วนตัวต่อเดือน และภูมิลำเนา รัตนรห์ ณ นคร กล่าวว่าเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการที่ต่างกัน รวมถึงความต้องการทางด้านการทำงาน และระดับการศึกษา เป็นสิ่งที่เพิ่มความขอบเขตความต้องการซึ่งสอดคล้องกับ สลักจิต ภูประกร ที่กล่าวว่าความแตกต่างทางเพศทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ และคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความได้เปรียบในเรื่องขอบเขตของความ ต้องการ และมีการก้าวถึงด้านภูมิลำเนาว่าประชากรที่อยู่ต่าง ภูมิลำเนากันจะมีความความต้องการแตกต่างกันมากเนื่องจากปัจจัยทางด้านทั้งทางการใช้ชีวิต วัฒนธรรม สังคม และสิ่งแวดล้อม

สวัสดิการองค์กร ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นในองค์กร ตลอดจนองค์กรธุรกิจสามารถจัดการค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนได้อย่างเหมาะสม จนทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหาและวางแผนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ นอกจากนี้เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เขาต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยสวัสดิการพื้นฐานของคนรุ่นใหม่ ได้แก่ ด้านรายได้และค่าใช้จ่าย, ด้านสุขภาพอนามัย, ด้านสังคม สงเคราะห์, ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย, ด้านการศึกษาและฝึกอบรม, ด้านนันทนาการ และสวัสดิการยืดหยุ่นของคนรุ่นใหม่ ได้แก่ เวลาทำงาน, วันทำงาน, สถานที่ทำงาน, ค่าจ้าง, สวัสดิการยืดหยุ่น

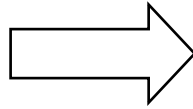
กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. สถานภาพ
3. ระดับการศึกษา
4. ระดับรายได้ต่อเดือน
5. ภูมิลำเนา
6. ประเภทการจ้างงาน
7. แผนก/สายงาน/สังกัด
8. อายุงาน

ที่มา: กิตตินันต์ พิศสุวรรณ, 2553, หน้า 7



ตัวแปรตาม

ความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน

1. ด้านรายได้และค่าใช้จ่าย
2. ด้านสุขภาพอนามัย
3. ด้านสังคมสงเคราะห์
4. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย
5. ด้านการศึกษาและฝึกอบรม
6. ด้านนันทนาการ

ที่มา: สลักจิต ภูประกร, 2555, หน้า10-12

ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น

1. เวลาทำงาน
2. วันทำงาน
3. สถานที่ทำงาน
4. ค่าจ้าง
5. สวัสดิการ

ที่มา: นฤมล พลเจริญ, 2550, หน้า25-28

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือรุ่นใหม่ (Generation Y) ที่มีปีเกิดอยู่ในช่วงระหว่าง 2523-2543 ทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ได้นำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์ โดยผู้วิจัยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane โดยที่กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งสามารถคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรในการคำนวณดังนี้

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ≈ 400 ชุด

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

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

จำนวนและสัดส่วนของคนรุ่นใหม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีรายละเอียดดังนี้ 1.) เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 253 คนคิดเป็นร้อยละ 63.3 และเพศชายมีจำนวน 147 คนคิดเป็นร้อยละ 36.8 2.) อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีอายุระหว่าง 25-31 ปี มากที่สุดมีจำนวน 188 คนคิดเป็นร้อยละ 47.0 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี มีจำนวน 142 คนคิดเป็นร้อยละ 35.5 3.) สถานภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีสถานภาพโสด มากที่สุดมีจำนวน 268 คนคิดเป็นร้อยละ 67.0 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 112 คนคิดเป็นร้อยละ 28.0 4.) ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดมีจำนวน 266 คนคิดเป็นร้อยละ 66.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 78 คนคิดเป็นร้อยละ 19.5 5.) ระดับรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท มากที่สุดมีจำนวน 222 คนคิดเป็นร้อยละ 55.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 มีจำนวน 69 คนคิดเป็นร้อยละ 17.3 6.) ภูมิลำเนา พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีภูมิลำเนาอยู่ที่ต่างจังหวัด มากที่สุดมีจำนวน 187 คนคิดเป็นร้อยละ 46.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ มีจำนวน 109 คนคิดเป็นร้อยละ 27.3 7.) ประเภทการจ้างงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานประจำมากที่สุดมีจำนวน 316 คนคิดเป็นร้อยละ 79.0 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานชั่วคราว/พนักงานสัญญาจ้าง มีจำนวน 84 คนคิดเป็นร้อยละ 21.0 8.) แผนก/สายงาน/สังกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้อยู่ในสายงานอื่นๆ มีจำนวน 143 คนคิดเป็นร้อยละ 35.8 และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายงานบุคคลและธุรการมีมากที่สุดมีจำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 23.5 9.) อายุงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปีมากที่สุดมีจำนวน 147 คนคิดเป็นร้อยละ 36.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไปมีจำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 24.3

ความต้องการสวัสดิการพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง 1.) ด้านรายได้และค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.16$) โดยที่ การปรับเงินเดือนเพิ่มประจำปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.64) 2.) ด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.51$) โดยที่ ความสะอาดของโรงอาหาร คุณภาพของอาหารและน้ำดื่ม และการเบิกค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากันสองอันดับแรก (Mean = 4.55) 3.) ด้านสังคมสงเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.18$) โดยที่ การลาพักร้อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.58) 4.) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.14$) โดยที่ การประกันอุบัติเหตุและประกันชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.48) 5.) ด้านการศึกษาและฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.96$) โดยที่ เข้าร่วมอบรม สัมมนา ภายนอกองค์กร และสนับสนุนการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากันสองอันดับแรก (Mean = 4.14) 6.) ด้านนันทนาการอยู่ในระดับมาก ($X = 3.97$) โดยที่ สถานที่พักผ่อนภายในบริษัท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.06)

ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($X = 3.97$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของแต่สวัสดิการพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.86) ด้านวันทำงานที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.02) ด้านสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก (Mean = 3.18) ด้านค่าจ้างที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.88) ด้านสวัสดิการที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.91)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1.1 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

ความต้องการสวัสดิการ	ชาย		หญิง		T	Sig.
	Mean	SD	Mean	SD		
1.1 ด้านรายได้และค่าใช้จ่าย	4.08	1.030	4.29	0.891	-2.667	0.008*
1.2 ด้านสุขภาพอนามัย	4.35	0.984	4.54	0.884	-4.516	0.000*
1.3 ด้านสังคมสงเคราะห์	4.05	1.157	4.38	0.970	-2.497	0.014*
1.4 ความมั่นคงและความปลอดภัย	3.97	1.246	4.28	0.924	-2.777	0.006*
1.5 ด้านการศึกษาและฝึกอบรม	3.82	1.169	3.99	1.016	-1.786	0.075
1.6 ด้านนันทนาการ	4.57	0.802	4.68	0.753	0.070	0.944
รวมความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน	4.14	0.869	4.36	0.740	-2.715	0.007*

จากตาราง 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีผลต่อความต้องการสวัสดิการพื้นฐานและความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่น ได้แก่ ด้านการศึกษาและฝึกอบรม ด้านนันทนาการ ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านรายได้และค่าใช้จ่าย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสังคมสงเคราะห์ ความมั่นคงและความปลอดภัย ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน						
	ด้านรายได้และค่าใช้จ่าย	ด้านสุขภาพอนามัย	ด้านสังคมสงเคราะห์	ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	ด้านการศึกษาและฝึกอบรม	ด้านนันทนาการ	ภาพรวมความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน
เพศ	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓
อายุ	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗

สถานภาพ	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗
ระดับการศึกษา	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗
ระดับรายได้ต่อเดือน	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗
ภูมิลำเนา	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✗
ประเภทการทำงาน	✗	✓	✓	✗	✗	✗	✗
แผนก/สายงาน/สังกัด	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
อายุงาน	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน และเครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	10.338	2	5.169	4.646	0.010*
	ภายในกลุ่ม	441.66	397	1.112		
	รวม	452.00	399			
2 วันทำงานที่ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	4.708	2	2.354	2.609	0.075
	ภายในกลุ่ม	358.13	397	0.902		
	รวม	363.84	399			
3 สถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	35.960	2	17.980	12.459	0.000*
	ภายในกลุ่ม	572.91	397	1.443		
	รวม	608.87	399			
4 ค่าจ้างที่ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	10.249	2	5.139	4.975	0.007*
	ภายในกลุ่ม	410.09	397	1.033		
	รวม	420.37	399			

5 สวัสดิการที่ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	7.341	2	3.671	3.423	0.034*
	ภายในกลุ่ม	425.76	397	1.072		
	รวม	433.10	399			
รวมความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	11.823	2	5.912	7.703	0.001*
	ภายในกลุ่ม	304.69	397	0.767		
	รวม	316.51	399			

จากตาราง 2.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่น ได้แก่ วันทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้าน เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น สถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น ค่าจ้างที่ยืดหยุ่น สวัสดิการที่ยืดหยุ่น ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) (ดูตาราง 2.1.1 – 2.1.4)

ตารางที่ 2.1.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.551	3.889	4.080
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.551	-	-0.338*	-0.529*
ปริญญาตรี	3.889	-	-	-0.191
สูงกว่าปริญญาตรี	4.080	-	-	-

จากตาราง 2.1.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.1.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการด้านสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ด้านสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.699	3.212	3.741
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.699	-	-0.514*	-1.042*
ปริญญาตรี	3.212	-	-	-0.529*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.741	-	-	-

จากตาราง 2.1.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.1.3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการด้านค่าจ้างที่ยืดหยุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ด้านค่าจ้างที่ยืดหยุ่น	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.577	3.921	4.098
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.577	-	-0.344*	-0.521*
ปริญญาตรี	3.921	-	-	-0.177
สูงกว่าปริญญาตรี	4.098	-	-	-

จากตาราง 2.1.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านค่าจ้างที่ยืดหยุ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.1.4 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการด้านสวัสดิการที่ยืดหยุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ด้านสวัสดิการที่ยืดหยุ่น	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.660	3.944	4.107
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.660	-	-0.283*	-0.447*
ปริญญาตรี	3.944	-	-	0.164
สูงกว่าปริญญาตรี	4.107	-	-	-

จากตาราง 2.1.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านสวัสดิการที่ยืดหยุ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.2 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิสำเนา

ความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	6.140	2	3.070	2.734	0.066
	ภายในกลุ่ม	445.85	397	1.123		
	รวม	452.00	399			
2 วันทำงานที่ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	3.795	2	1.897	2.098	0.124
	ภายในกลุ่ม	359.04	397	0.904		
	รวม	362.84	399			
3 สถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	11.322	2	5.661	3.761	0.024*
	ภายในกลุ่ม	597.55	397	1.505		
	รวม	608.87	399			
4 ค่าจ้างที่ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	11.024	2	5.512	5.346	0.005*
	ภายในกลุ่ม	409.34	397	1.031		
	รวม	420.37	399			

5 สวัสดิการที่ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	3.946	2	1.973	1.825	0.163
	ภายในกลุ่ม	429.15	397	1.081		
	รวม	433.10	399			
รวมความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	6.573	2	3.286	4.210	0.016*
	ภายในกลุ่ม	309.94	397	0.781		
	รวม	316.51	399			

จากตาราง 2.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันจะมีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่น ได้แก่ เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น วันทำงานที่ยืดหยุ่น สวัสดิการที่ยืดหยุ่น ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น ค่าจ้างที่ยืดหยุ่น ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) (ดูตาราง 2.2.1 – 2.2.2)

ตารางที่ 2.2.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการด้านสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา เป็นรายคู่

ด้านสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น	Mean	กรุงเทพ	ปริมณฑล	ต่างจังหวัด
		3.408	2.947	3.190
กรุงเทพ	3.408	-	0.461*	-0.218
ปริมณฑล	2.947	-	-	-0.243
ต่างจังหวัด	3.190	-	-	-

จากตาราง 2.2.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีภูมิลำเนากรุงเทพ กับกลุ่มที่มีภูมิลำเนาปริมณฑล ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.2.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการด้านค่าจ้างที่ยืดหยุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา เป็นรายคู่

ด้านค่าจ้างที่ยืดหยุ่น	Mean	กรุงเทพ	ปริมณฑล	ต่างจังหวัด
		4.046	3.611	3.930
กรุงเทพ	4.046	-	0.435*	0.115
ปริมณฑล	3.611	-	-	0.320

ต่างจังหวัด	3.930	-	-	-
-------------	-------	---	---	---

จากตาราง 2.2.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านค่าจ้างที่ยืดหยุ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีภูมิลำเนากรุงเทพฯ กับกลุ่มที่มีภูมิลำเนาปริมณฑล ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น					
	เวลาทำงาน ยืดหยุ่น	วันทำงาน ยืดหยุ่น	สถานที่ทำงาน ยืดหยุ่น	ค่าจ้างยืดหยุ่น	สวัสดิการ ยืดหยุ่น	ภาพรวมความ ต้องการ สวัสดิการ ยืดหยุ่น
เพศ	×	×	✓	×	×	×
อายุ	×	×	×	×	×	×
สถานภาพ	×	×	×	×	×	×
ระดับการศึกษา	✓	×	✓	✓	✓	✓
ระดับรายได้ต่อเดือน	×	×	×	×	×	×
ภูมิลำเนา	×	×	✓	✓	×	✓
ประเภทการจ้างงาน	×	×	×	×	×	×
แผนก/สายงาน/ สังกัด	×	×	✓	✓	×	×
อายุงาน	×	×	×	×	×	×

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน และเครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการพื้นฐานและสวัสดิการยืดหยุ่นของคนรุ่นใหม่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1. ที่ว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีภาพรวมความต้องการสวัสดิการพื้นฐานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนรุ่นใหม่ (Gen Y) ที่เป็นเพศหญิงมีความคาดหวังจากการทำงานและความก้าวหน้าจากการทำงานสูงกว่าเพศชาย ด้วยความที่เพศหญิงมีความเป็นผู้นำมากขึ้น มีความต้องการสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดูแลตัวเองและครอบครัวมากขึ้น ถึงแม้โลกในปัจจุบันเพศชายจะมากกว่าเพศหญิง แต่เมื่อมองไปยังสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว จะสังเกตเห็นได้ถึงบทบาทและหน้าที่ของเพศหญิงที่เพิ่มมากขึ้นหลายเท่าตัว สิ่ง que เปลี่ยนแปลงเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าเพศหญิงเข้ามามีบทบาทสำคัญและเป็นฟันเฟืองในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่จะทำให้โลกเราเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

สมมติฐานที่ 2. ที่ว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีภาพรวมความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา และ ภูมิภาค ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนรุ่นใหม่ (Gen Y) มีแนวโน้มของระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งการที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นสิ่งที่เพิ่มขอบเขตความต้องการของคนในการตัดสินใจเลือกที่ทำงานและความต้องการสวัสดิการที่มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น และตอบสนองความต้องการของแต่ละคน ซึ่งความแตกต่างกันตามลักษณะของคนรุ่นใหม่ (Gen Y) มากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับในเรื่องของคนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ จะมีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นมากกว่าคนที่ภูมิลำเนาอยู่ในเขตปริมณฑลและต่างจังหวัด โดยในยุคปัจจุบันมีบุคลากรหลายช่วงอายุทำงานร่วมกันมีความต้องการที่แตกต่างกัน การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นจะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้องค์กรควรจัดสรรสวัสดิการยืดหยุ่นเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเหมาะสมกับการบริหารแรงงานในยุคปัจจุบัน

องค์กรควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการพื้นฐานด้านสุขภาพอนามัยมากขึ้น เช่นการจัดสรรห้องพยาบาล และการเบิกค่ารักษาพยาบาล ให้เหมาะสมต่อความต้องการของคนรุ่นใหม่ และเหมาะสมต่อลักษณะขององค์กร จากผลการวิจัยพบความต้องการด้านสุขภาพอนามัยเท่ากับ 4.51

องค์กรควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการยืดหยุ่นด้านวันทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น เช่นการเลือกวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ และการสะสมเวลาทำงานเพื่อเพิ่มวันหยุดได้ ให้เหมาะสมต่อความต้องการของคนรุ่นใหม่ และเหมาะสมต่อลักษณะขององค์กร จากผลการวิจัยพบความต้องการด้านวันทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น Mean = 4.02

องค์กรควรศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในเรื่องของ เพศ สถานภาพ ภูมิภาค และระดับการศึกษา เนื่องจากมีผลต่อความต้องการสวัสดิการพื้นฐานและความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- รัตนรรักษ์ ณ นคร. (2554). ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี : กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อำมารินทร์ ยาสี. (2558). สวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ดารณี คงเอียด. (2554). คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. (2555). ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนา อุตสาหกรรมเกษตร จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สลักจิต ภูประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นฤมล พลเจริญ. (2550). เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- วิณาวรรณ จักรชัยชาญ. (2007). ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานในสถานประกอบการผลดีอ้อม. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).