

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

A Study of need for Flexible Benefits : A case study of personnel of Walailak University

นายสุชาติ ใจงาม

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่ได้รับสวัสดิการจากมหาวิทยาลัย จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1)สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) สถิติเชิงอ้างอิง (Inference Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ (Independent Samples T-test) และหาค่าความแปรปรวน (Analysis of Variance : Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference Test)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีอายุระหว่าง 25-44 ปี จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 79.80 มีประเภทตำแหน่งปัจจุบันเป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 90.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.60 มีระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 และมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3 มีความพึงพอใจสวัสดิการปัจจุบัน ในแต่ละด้านดังนี้ มีความพึงพอใจสวัสดิการด้านความมั่นคงเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในระดับมาก มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขอนามัย เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลมากที่สุด ในระดับมาก มีความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจ เกี่ยวกับรูปแบบพนักงานมากที่สุด ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจด้านการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (อบรม) มากที่สุด ในระดับปานกลาง และ ด้านนันทนาการ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเรื่องสมาชิกสโมสรวลัยลักษณ์มากที่สุด ในระดับปานกลาง ในส่วนความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการเลือกสวัสดิการได้ตามความต้องการของตนเอง โดยสวัสดิการที่มีความต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และค่าบริการโทรศัพท์ ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีสถานภาพทางการสมรสที่ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันให้ระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีประเภทตำแหน่งที่ต่างกันให้ระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันให้ระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันให้ระดับความความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีภูมิลำเนาที่ต่างกันให้ระดับความความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : พนักงาน, สวัสดิการ, สวัสดิการยืดหยุ่น

สุชาติ ใจงาม เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์ ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ABSTRACT

This research aims to Study of need for Flexible Benefits : A case study of personnel of Walailak University. The number of subjects that study was 350 personnel of Walailak University. The interview was conducted and the data was analyzed using Mean (\bar{X}), Standard Deviation (S.D.) and t-test and one way ANOVA analysis of variance (ANOVA) were also analyzed.

The results showed most of respondents were female (63.4%) , single marital status (51.4%), ages between 25-44 years (79.80%), position type in general administration (90.30%), average income between 15,000 – 25,000 baht (37.60%), Bachelor's degree of highest education (65.80%) and hometown of Nakhon Si Thammarat province (82.3%). Satisfied current benefits each side as follows. provident fund at the highest level, medical expensed at the highest level, uniform staff at the medium level, training at the medium level and Walailak University Club at the medium level. Most personnel need flexible benefits at maximum level. The 3 benefits that are most in demand are: Health insurance, Life insurance and Telephone charges.

Keywords : Personnel, Benefits, Flexible Benefits

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. 2535 โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีภารกิจทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ.2535)

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในระยะยาวและปรับปรุงแบบแผนการดำเนินงานภายในมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของประเทศ โดยตั้งเป้าหมายสูงสุดเป็น “มหาวิทยาลัยวิจัย สมบูรณ์แบบชั้นนำของประเทศ” และได้แบ่งแผนยุทธศาสตร์ออกเป็น 9 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคือเป็นเลิศทางการวิจัย บริการวิชาการและการทำงานบูรณาการศิลปและวัฒนธรรม เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ, ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์กรและบริหารทุนมนุษย์มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง, ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การปฏิรูปการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบและวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากล, ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ, ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างภาพลักษณ์เป็นเมืองมหาวิทยาลัยสีเขียวแห่งความสุข, ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย, ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารสินทรัพย์ของมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มศักยภาพ และความสามารถในการแข่งขัน, ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาศูนย์การแพทย์ให้มีศักยภาพสูงและเป็นเสาหลักด้านภาวะของประชนในพื้นที่ภาคใต้ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาด้านการกีฬาและสุขภาพ (แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, น. 49 - 69)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กำลังเร่งพัฒนาเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย สมบูรณ์แบบชั้นนำของประเทศ ซึ่งกำลังสำคัญที่เป็นตัวแปรหลักที่จะนำไปถึงเป้าหมายสูงสุดคือ พนักงานขององค์กร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ โดยเฉพาะพนักงานที่มีสมรรถนะสูง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และพนักงานคนอื่น ๆ ซึ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย โดยที่ผ่านมามหาวิทยาลัยได้มีการสรรหาพนักงานเพื่อทดแทนอัตราที่ลาออกและสรรหาพนักงานตามอัตราใหม่เพื่อมาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ และมีการปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ รวมถึงนโยบายด้านต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น ทำให้ปัจจุบันเกิดความ

หลากหลายของเงื่อนไขสัญญาจ้าง สวัสดิการ และด้วยมหาวิทยาลัยเปิดดำเนินการให้การเรียนการสอนมาเป็นระยะเวลา 28 ปี ทำให้ภายในมหาวิทยาลัยมีพนักงานที่มีความหลากหลายทั้งด้าน เพศ ช่วงอายุ วุฒิการศึกษา ภูมิฐานะ สถานภาพทางการเงิน เดือน ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งด้วยความแตกต่างดังกล่าวอาจทำให้มีความจำเป็นและมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งการจะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้นั้น นอกจากค่าจ้างที่เป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแล้ว สิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานให้กับองค์กรได้นาน คือ สวัสดิการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้เป็นระยะเวลานานที่สุด

ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีความหลากหลาย อาทิเช่น มหาวิทยาลัยของรัฐ, มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน โดยแต่ละมหาวิทยาลัยจะมีความแตกต่างด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ทำให้เป็นไปได้ยากที่มหาวิทยาลัยวิทยาลัยลักษณะจะรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีสมรรถนะสูงไว้กับองค์กรในระยะเวลาอันยาวนาน จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายในการวิเคราะห์และหาแรงจูงใจให้พนักงานกลุ่มเหล่านี้อยู่กับองค์กร โดยสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งในการที่จะช่วยรักษาพนักงานไว้ แต่จะต้องตอบสนองตรงตามความต้องการและความจำเป็นของพนักงานกลุ่มนั้นได้

โดยปัจจุบันมหาวิทยาลัยวิทยาลัยลักษณะใช้รูปแบบสวัสดิการรูปแบบเดียว แต่จำแนกตามลักษณะของสัญญาจ้าง ซึ่งอาจได้สิทธิเฉพาะตนเอง หรือ รวมถึงคู่สมรสและบุตร ขึ้นอยู่กับสัญญาจ้าง แต่รายละเอียดสิทธิ สวัสดิการอาจเหมือนหรือต่างกัน จึงทำให้รูปแบบของสวัสดิการอาจไม่ตอบสนองความจำเป็นและความต้องการของพนักงานที่มีความหลากหลายได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นตรงพนักงานแต่ละกลุ่ม นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่พนักงานได้รับเท่ากัน ซึ่งสวัสดิการแบบยืดหยุ่นอาจจะตอบสนองความต้องการของพนักงานที่มีความหลากหลายด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้มากกว่าสวัสดิการในรูปแบบที่ตายตัว โดยพนักงานสามารถเลือกสวัสดิการได้ตามความจำเป็นและความต้องการของตนเองได้ รวมถึงเป็นความท้าทายด้านการบริหารจัดการสวัสดิการขององค์กรให้มีความเหมาะสมทันสมัย สร้างแรงจูงใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร เพื่อพัฒนางานวิจัย บริการวิชาการและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยวิทยาลัยลักษณะ
2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ที่แตกต่างกันตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน

- 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน
- 1.2 สถานภาพทางการสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน
- 1.3 ช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน
- 1.4 ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน
- 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน
- 1.6 ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน
- 1.7 ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จำนวน 350 คน
2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพทางการสมรส ช่วงอายุ ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ภูมิลำเนา

ตัวแปรตาม : ความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น

3. พื้นที่ในการวิจัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช และหน่วยประสานงาน กรุงเทพฯ
4. ระยะเวลาการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือน ธันวาคม 2563 ถึง มีนาคม 2564

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการ (Benefits) โดยทั่วไป หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งองค์กรจัดให้สำหรับบุคลากร สวัสดิการมีทั้งประเภทที่กฎหมายบังคับ เช่น ประกันสังคม หรือสวัสดิการที่องค์กรจัดให้บุคลากรตามปรัชญาการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อเป็นการจูงใจและรักษาบุคลากรไว้ และแข่งขันกับคู่แข่งได้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพ วันหยุดพักผ่อน การให้ทุนการศึกษาต่อ บริการรถรับส่งบุคลากร เป็นต้น (ธารพรพรย สัตยารักษ์, 2548, หน้า 96)

2. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแบบยืดหยุ่น

สวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) คือสวัสดิการที่บุคลากรสามารถเลือกได้จากหลาย ๆ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรเป็นรายคนหรือกลุ่ม สวัสดิการประเภทนี้เริ่มเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากสวัสดิการแบบเดิมซึ่งเป็นแบบสำเร็จรูป (Fixed Benefits) จะมีสวัสดิการบางรายการที่บุคลากรอาจไม่ต้องการ เช่น บุคลากรที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวอาจไม่ต้องการสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ แต่อาจอยากได้วันหยุดพักผ่อนมากกว่า การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น เหมาะสำหรับองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีความแตกต่างของกลุ่มคนในองค์กรมาก (ธารพรพรย สัตยารักษ์, 2548, หน้า 96)

(กัลยาณี เสนาสุ, 2560, หน้า 337) กล่าวว่า แผนผลประโยชน์ผูกมัดแบบยืดหยุ่น (บางครั้งเรียกว่า แผนแบบคาเฟ่ที่เรียก หรือ แผนซูเปอร์มาร์เก็ต) ตามแผนนี้พนักงานได้รับการจัดสรรในจำนวนเงินที่แน่นอนและได้รับอนุญาตให้จ่ายเงินจำนวนนี้เพื่อเลือกซื้อผลประโยชน์ผูกมัดต่าง ๆ จากมุมมองด้านทฤษฎีแนวทางการจัดผลประโยชน์ผูกมัดแบบนี้เป็นที่ใฝ่ฝัน พนักงานสามารถเลือกผลประโยชน์ผูกมัดที่มีคุณค่าแก่ตนเองสูงสุดได้โดยตรง และโดยการกำหนดจำนวนเงินที่พนักงานใช้ได้ ช่วยให้ผู้จัดการด้านผลประโยชน์ผูกมัดสามารถควบคุมต้นทุนได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

ความต้องการต่าง ๆ ของบุคคลเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมต่างกัน (Hierarchy of Needs) จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's theory of Motivation) เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมการบริโภคแตกต่างกันออกมา

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ที่มีข้อสมมติฐานดังนี้

- มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่น ๆ ก็จะเข้ามาแทนที่ โดยไม่มีที่สิ้นสุด ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
- ความต้องการของมนุษย์มีการเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงจะถูกเรียกร้องให้ตอบสนองทันที
- มนุษย์จะแสวงหาความต้องการที่สำคัญที่สุดหรือมากกว่าก่อน และจะสนใจความต้องการที่มีความสำคัญรองลงมาในลำดับต่อไป (กานาย อภิปรัชญาสกุล, 2558, หน้า 57)

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) ของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยได้จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ช่วงอายุ ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด และภูมิลำเนา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจสวัสดิการปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง, ด้านสุขอนามัย, ด้านเศรษฐกิจ, ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ ซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำการศึกษาจากข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบในการทำวิจัย และออกแบบ แบบสอบถาม
2. ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและครอบคลุมของแบบสอบถาม
3. ตรวจสอบความเที่ยง (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุม และดำเนินการปรับแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะ และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item objective congruence) ของแบบสอบถาม โดยกำหนดค่าความเที่ยง (IOC) มากกว่า 0.70 จากผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามค่าเท่ากับ 0.82 และนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองกับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้

- วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับมากกว่า 0.70 จากผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามค่าที่ได้ 0.776
- นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปดำเนินการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 ชุด
 - นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการประมวลผล วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการทางสถิติที่ใช้

- การวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงค่าความถี่ของข้อมูลที่เก็บมาได้ แสดงเป็นจำนวนและร้อยละ (Percentage)
- การวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจสวัสดิการปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงค่าความถี่ของข้อมูลที่เก็บมาได้ แสดงเป็นจำนวนและร้อยละ (Percentage) การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) โดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อมูลแต่ละข้อ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
- การวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 3 ระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) เลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงค่าความถี่ของข้อมูลที่เก็บมาได้ แสดงเป็นจำนวนและร้อยละ (Percentage) การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) โดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อมูลแต่ละข้อ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ในส่วนของสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการวิเคราะห์โดยการนำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเลือกจัดเรียงในแต่ละลำดับมาหาค่าความถี่ และแสดงเป็นจำนวนและร้อยละ (Percentage)
- การวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended) ไปทำการวิเคราะห์เพื่อหาความแตกต่าง แล้วเขียนสรุปนำเสนอในรูปแบบเรียงความ
- การทดสอบสมมติฐาน เลือกใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inference Statistics) ดังต่อไปนี้
 - การทดสอบความแตกต่างระหว่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples T-test) ในการวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
 - การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีค่าย่อยมากกว่า 2 ค่าขึ้นไป โดยการหาค่าความแปรปรวน (Analysis of Variance : Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจะเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference Test)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีอายุระหว่าง 25-44 ปี จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 79.80 มีประเภทตำแหน่งปัจจุบันเป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 90.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.60 มีระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 และมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3

2. ระดับความพึงพอใจสวัสดิการปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสวัสดิการปัจจุบัน ในแต่ละด้านดังนี้ มีความพึงพอใจสวัสดิการด้านความมั่นคง เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.004) มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลมากที่สุด ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.004) มีความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจ เกี่ยวกับรูปแบบพนักงานมากที่สุด ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.459) มีความพึงพอใจด้านการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (อบรม) มากที่สุด ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = 1.195) และ ด้านนันทนาการ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเรื่องสมาชิกสโมสรวลัยลักษณ์มากที่สุด ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$, S.D. = 1.092)

3. ระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits)

จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการเลือกสวัสดิการได้ตามความต้องการของตนเอง โดยสวัสดิการที่มีความต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ประกันสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคือ ประกันชีวิต คิดเป็นร้อยละ 33.7 และค่าบริการโทรศัพท์ คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

การศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ด้านความมั่นคง ด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ พบว่า มีความพึงพอใจในสวัสดิการปัจจุบันด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคง พบว่า มีความพึงพอใจกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในระดับมาก อาจเป็นเพราะเป็นสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงให้หลังจากเกษียณอายุ หรือออกจากงาน รวมถึงผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1.2 ด้านสุขอนามัย พบว่า มีความพึงพอใจเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลมากที่สุด อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากมหาวิทยาลัยให้สิทธิการรักษาพยาบาลครอบคลุมทั้งผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน ทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชน เพิ่มความสะดวกให้กับพนักงานในการเข้ารับรักษาพยาบาล เป็นหลักประกันเมื่อเจ็บป่วย โดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

1.3 ด้านเศรษฐกิจ พบว่า มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเครื่องแบบพนักงานมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับสวัสดิการด้านเดียวกัน อาจเป็นเพราะ เป็นสวัสดิการที่พนักงานทุกคนได้ใช้ประโยชน์ และทุกคนได้สิทธิ์เท่าเทียมกัน โดยไม่มีข้อกำหนด หรือปัจจัยด้านอื่น ๆ มาเกี่ยวข้อง แต่เนื่องจากเครื่องแบบพนักงานใช้แค่บางโอกาส และมีแบบตายตัว ทำให้พนักงานส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ

1.4 ด้านการศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (อบรม) มากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก ปัจจุบันหลักสูตรอบรมภายในมีค่อนข้างน้อย และไม่ตรงตามความต้องการ ในส่วนของหลักสูตรภายนอกอาจยังไม่สามารถไปร่วมได้ เนื่องจากสถานการณ์ด้านโรคระบาด COVID-19 ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในระดับดังกล่าว

1.5 ด้านนันทนาการ พบว่า มีความพึงพอใจการเป็นสมาชิกสโมสรวลัยลักษณ์มากที่สุด ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานอาจไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สโมสรวลัยลักษณ์จัด หรือ มีกิจกรรมให้เข้าร่วมน้อย ส่งผลให้มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของชนิดา รัตนชล ได้กล่าวถึงความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงมากที่สุด โดยพบว่า ต้องการให้พิจารณาปรับเงินเดือนทุก 1 ปี ความต้องการการประกันชีวิต ความต้องการเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน

2. ด้านความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นในระดับมากที่สุด โดยพบว่า สวัสดิการที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และค่าบริการโทรศัพท์ ตามลำดับ โดย

พบว่า เพศ ช่วงอายุ ประเภทตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด และภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก แต่ละปัจจัย มีความจำเป็นในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสวัสดิการในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์อาจยังไม่ตอบสนองหรือตรงกับความต้องการของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น โดยให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขอนามัย คือ ประกันสุขภาพ ด้านความมั่นคง คือ ประกันชีวิต และด้านเศรษฐกิจ คือ ค่าบริการโทรศัพท์ โดยหากมหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงระเบียบด้านสวัสดิการเป็นสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ควรสำรวจความต้องการของพนักงาน ว่ามีความต้องการสวัสดิการด้านใด เพื่อให้ตอบสนองความต้องการ และเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานในการพัฒนางานวิชาการ และทำงานเพื่อนำพามหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

เอกสารอ้างอิง

กัลยาณี เสนาสุ. (2560). การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กิ่งพร ทองใบ. (2545). การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management). กรุงเทพมหานคร:

บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2558). พฤติกรรมผู้บริโภค. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:

โพกัสมีเดีย แอนด์พับลิชซิ่ง.

เจเลียว ไชยเชษฐ. (2558). การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิดา รัตนชล. (2562). ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชันของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.

สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณภัค อินทรานนท์. (2560). ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการ

กิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ แบ่งตามเจเนอเรชัน. การค้นคว้า
อิสระ ปรินซ์ญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ณัฐธัญญา เทพมาศ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ
ปรินซ์ญาวิทยาศาตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
เดสส์เลอร์ เกรย์. (2549). **กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ [A Framework for
Human Resource Management]** (ชานาญ ปิยวนิชพงษ์, เกื้อจิตร ชีระกาญจน์,
จันทวรรณ เปรมประภา, มณีนัดน์ จันทรเนตร และชลิดา กาญจนจุกตะ, แปล). พิมพ์ครั้งที่
2. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
ดารณี คงเอียด. (2554). คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปรินซ์ญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี :
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
ธารพรรัช สัตยารักษ์. (บรรณาธิการ). (2548). **หลักการและมุมมองจากมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮ้าส์.
ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ = Human Resource Management**.
พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ. (2562). **เจาะเทรนด์โลก 2020 โดย TCDC Positive Power**. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 1. ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบสังกัดสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การ
มหาชน).
สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2563). **สวัสดิการยืดหยุ่น@work ออกแบบและนำไปใช้อย่างไรให้โดนใจ
พนักงานยุคใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
สุดา สุวรรณภิรมย์. (2547). **หลักการบริหารงานบุคคล : เอกสารคำสอน วิชา 230261**. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. **วารสารข้าราชการ**. (2562). ค้นเมื่อ 21
พฤศจิกายน 2563, จาก [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc_e-
journal-year-61-4-2562.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc_e-journal-year-61-4-2562.pdf)
อภิญาญา อยู่ประเสริฐ, ชูเกียรติ จากใจชน. (2560). เจเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ
ความสมดุลชีวิตและงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์.
วิทยานิพนธ์ ปรินซ์ญาวิทยาศาตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยเซนต์หลุยส์.