



ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ของพนักงานในบริษัทเอกชน : กรณีศึกษา จังหวัดสงขลา

The Relationship between Monetary and Non-monetary Benefits of
Employees in Private Companies: Case Study in Songkhla Province

มีนา หมดเล็ม

Meena Madlem

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

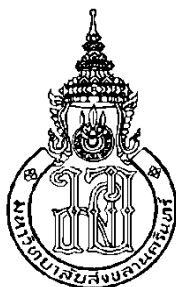
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the

Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

2565



ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ของพนักงานในบริษัทเอกชน : กรณีศึกษา จังหวัดสงขลา

The Relationship between Monetary and Non-monetary Benefits of
Employees in Private Companies: Case Study in Songkhla Province

มีนา หมดเล็ม

Meena Madlem

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the

Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

2565

ชื่อสารนิพนธ์	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานในบริษัทเอกชน : กรณีศึกษา จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นางสาวมีนา หมัดเล็ม
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ใช้การวิจัยผสมวิธี เป็นการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานในบริษัทเอกชน : กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน 2) เพื่อทราบถึงงบประมาณของสวัสดิการ 3) เพื่อศึกษาการนำเสนอสารสนเทศมาช่วยตัดสินใจในการให้สวัสดิการและการสรรหาองค์ความรู้ในการให้สวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานในบริษัทเอกชน จำนวน 400 คน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 9 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลจากการวิจัย พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินในบริษัทเอกชนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านความมั่นคงในอนาคตมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินในระดับค่อนข้างสูง และสุดท้ายด้านการศึกษามีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินในระดับปานกลาง ด้านงบประมาณของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินโดยภาพรวมปริมาณที่ได้รับน้อย และรูปแบบสารสนเทศที่นิยมใช้ ได้แก่ ตัวชี้วัดความสำเร็จ การขาด ลา มาสาย การฝึกอบรม ลักษณะงาน การแข่งขันด้านตลาดแรงงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ปัญหาการลาออก และความประพฤติ แต่อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมเป็นส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดปัญหาให้แก่องค์กรกับพนักงาน ผู้วิจัยจึงได้รูปแบบและวิธีการใช้สารสนเทศในการตัดสินใจให้สวัสดิการพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน, สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน, สารสนเทศ

Minor thesis title	The Relationship Between Monetary and Non-monetary Benefits of Employees in Private Companies: Case Study in Songkhla Province
Author	Miss Meena Madlem
Major Program	Business Administration
Academic Year	2564

ABSTRACT

This mixed-method study is titled The Relationship between Monetary and Non-monetary Benefits of Employees in Private Companies: Case Study in Songkhla Province. The objectives include 1) to understand the relationship between monetary and non-monetary benefits, 2) to investigate employee benefit budget, and 3) to analyze how information technology can be used to for making decisions on employees' benefits and the knowledge about benefit provision. The samples were gathered from 400 private employees and 9 managers from human resource departments. The instruments consisted of questionnaires and interviews, analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson product-moment correlation.

The results indicate that the product-moment correlation between monetary and non-monetary benefit in private companies showed in every factor was positive with statistical significance of 0.01. Additionally, the economic benefit factor, the health care benefit factor, and the future stability benefit factor suggested a high level of relationship with non-monetary benefits. Lastly, the educational benefit factor revealed a middle level of relationship with non-monetary benefits. Moreover, it was found that the benefit budget for both monetary and non-monetary was generally low. The results clarify that the most commonly used types of information consisted of the key performance indicator, absents, leaves, being late for work, training, job descriptions, competition in the labor market, work performance, resignation, and behavior. However, the issue of the unsatisfactory benefit is a key factor contributing problems for organizations and their employees. Therefore, the researcher would like to present the approach for the information utilized to make the decisions regarding employees' benefits for an effective approach in human resource management.

Keywords: Monetary benefits, Non-monetary benefits, Information

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รศ.ดร.บรรพต วิรุณราช ซึ่งได้กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งแนวทางการเขียนสารนิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสารนิพนธ์ ผศ.ดร.อรุญา สุวรรณโณ และ ผศ.ดร.กฤษฏี ลิ้มอุสันโน ที่กรุณาให้คำแนะนำที่ดีและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อให้สารนิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ศิริัญญา วิรุณราช ดร.สมศักดิ์ สุวรรณสุขกุล และดร.มานพ แสงจำนงค์ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการออกแบบเครื่องมือในการวิจัยให้ออกมามีประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือ รวมถึงบุคลากรของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอบขอบคุณครอบครัวและรวมไปถึงเพื่อน ๆ ที่คอยส่งเสริมสนับสนุนด้านการเรียนมาโดยตลอดและเป็นกำลังใจที่สำคัญจนสำเร็จการศึกษา และขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาและยินดีที่จะตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ จนทำให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้อย่างสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจทั่วไป หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

มีนา หมดเล่ม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานทางสถิติ	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ	6
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน	18
2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับงบประมาณ	24
2.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเหมาะสมและความพึงพอใจ	28
2.5 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสารสนเทศในการตัดสินใจและการสรรหาความรู้	29
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
2.7 กรอบแนวคิด	47
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	48
3.1 รูปแบบการวิจัย	48
3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	48
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	49
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
3.5 การวิเคราะห์	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	57
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
4.2 การวิเคราะห์ระดับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	60
4.3 การวิเคราะห์งบประมาณของสวัสดิการในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	67
4.4 การวิเคราะห์สวัสดิการที่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	69
4.5 การสังเคราะห์เนื้อหาการนำเสนอสารสนเทศมาช่วยตัดสินใจในการให้สวัสดิการ และการสรรหา องค์ความรู้ในการให้สวัสดิการ	74
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล	81
5.1 สรุปผลการวิจัย	81
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	86
5.3 ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	97
ภาคผนวก ข แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (แบบสอบถาม)	104
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์	113
ภาคผนวก ง แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (แบบสัมภาษณ์)	116
ประวัติผู้เขียน	119

รายการตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ประเภทสวัสดิการที่จะศึกษาในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลา	15
2.2	สวัสดิการที่จะศึกษาในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลา	22
3.1	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	52
4.1	แสดงจำนวน ร้อยละของข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	58
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการในภาพรวม ของพนักงาน ซึ่งเป็นตัวแปรของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	61
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการในภาพรวม ของพนักงาน ซึ่งเป็นตัวแปรของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	64
4.4	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับปริมาณที่ได้รับงบประมาณของสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	67
4.5	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับปริมาณที่ได้รับงบประมาณของสวัสดิการ ที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	68
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการในภาพรวม ของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	69
4.7	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	70
4.7.1	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแต่ละด้านของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นของพนักงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	72
4.8	ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ที่นำไปวิเคราะห์เป็นสารสนเทศที่ช่วยในการตัดสินใจให้สวัสดิการของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	77
4.9	เครื่องมือในการเก็บข้อมูลพื้นฐานของทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	78

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	องค์ประกอบของการจัดการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ใน บริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา	78

รายงานภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1.1 GPP สาขาอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคใต้ ปี พ.ศ. 2562	1
2.1 แบบทฤษฎีความคาดหวัง	15
2.2 แนวคิดค่าตอบแทน	20
2.3 Compensation	21
2.4 การบวณการงบประมาณ	25
2.5 การเชื่อมโยงโครงสร้างขององค์กร และระบบงานย่อยในงานทรัพยากรมนุษย์	34
2.6 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เชื่อมต่อกับกระบวนการเชิงระบบ การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน ภายใต้การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์กร คณะฯ ลงสู่หน่วยงานภายในและบุคลากรรายบุคคล	35
2.7 กระบวนการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่	43
2.8 กรอบแนวคิดวิจัย	47
5.1 รูปแบบและวิธีการใช้สารสนเทศในการตัดสินใจให้สวัสดิการพนักงานบริษัทเอกชน	89

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

จังหวัดสงขลา มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดในปี พ.ศ. 2560 โดยส่วนใหญ่พึ่งพาภาคอุตสาหกรรมที่มีขนาดเศรษฐกิจที่ใหญ่ที่สุดและมีศักยภาพสูงสุดในภาคใต้ ดังภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 GPP สาขาอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคใต้ ปี พ.ศ. 2562

ที่มา: (แผนพัฒนาจังหวัดสงขลา พ.ศ. 2561-2565 ฉบับทบทวนประจำปี, 2562, น. 32)

รวมทั้งความพร้อมในด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วย มีด่านพรมแดนติดกับประเทศมาเลเซีย 3 ด้านที่มีมูลค่าเศรษฐกิจสูงสุดในประเทศ มีท่าเรือน้ำลึก มีการคมนาคมขนส่งทางรางระหว่างประเทศ และยังมีท่าอากาศยานนานาชาติ ซึ่งภาคอุตสาหกรรมจึงมีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจของจังหวัดเป็นอย่างมาก (แผนพัฒนาจังหวัดสงขลา พ.ศ. 2561-2565 ฉบับทบทวนประจำปี, 2564, น. 23-35) อีกทั้งปัจจุบันสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม หรือแม้แต่การเมืองการปกครองที่สารสนเทศเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง สารสนเทศจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้า และเป็นพลังขับเคลื่อนหรือปัจจัยหลักที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง

สังคม ทุกศาสตร์ ล้วนนำสารสนเทศเข้าไปใช้ประโยชน์หรือใช้ในการตัดสินใจการแก้ปัญหาต่าง ๆ และสามารถชี้วัดได้ถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กรได้ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งในการประกอบธุรกิจ ที่ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยมีความก้าวหน้าไปมากทั้งในระบบราชการและองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ ซึ่งองค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ล้วนต่างเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ แต่ในขณะเดียวกัน ยังมีองค์กรเอกชนหลายองค์กรไม่ยึดหลักการและการบริหารอย่างไม่เป็นธรรม การเอาไรด์เอาเปรียบพนักงาน การบริหารตามใจตนเอง และไม่ให้สวัสดิการเท่าที่ควร จึงทำให้เห็นปัญหาการลาออกของพนักงานบ่อย ๆ และละเลยการเรียกร้องต่าง ๆ ของพนักงาน ส่งผลให้ขวัญ กำลังใจของพนักงานน้อยลง ความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งมีน้อยมากขึ้น นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในการดำเนินธุรกิจและการดูแลปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งถึงภาพลักษณ์ของบริษัท

โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน การสรรหา คัดเลือก การบรรจุเข้าทำงาน แต่งตั้ง การฝึกอบรม การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น (Shalini, 2020) และสำหรับสวัสดิการเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจูงใจคนที่มีความสามารถ เฉลียวฉลาด มาทำงานในองค์กร และรักษาพนักงานให้ทำงานกับองค์กรในระยะสั้น และระยะยาว ซึ่งสวัสดิการมี 2 ประเภท คือ (1) สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ โบนัส ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ค่ารักษาพยาบาล กองทุน การศึกษาบุตร การลาหยุด โดยได้รับค่าจ้าง (สุภาวดี ศรีมันตะ, 2560) เบี้ยขยัน ปรับค่าจ้างประจำปี ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าน้ำมันรถ ค่าโทรศัพท์ ค่ายืมตมิงคลสมรส ค่าอนุโมทนาอุปสมบท เงินช่วยเหลือฌาปนกิจ รางวัลพนักงานดีเด่น กองทุนสวัสดิการเงินฉุกเฉิน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฯลฯ และ (2) สวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ งานที่มีลักษณะทำให้พนักงานพึงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิเช่น ยูนิฟอร์ม อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย รถรับ-ส่งพนักงาน ที่พัก ซ้อมโน้ตบุ๊ก การตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ การเรียนภาษาอังกฤษ จีน อาหารกลางวัน เยี่ยมใช้ รับขวัญบุตร งานเลี้ยงสังสรรค์ กีฬาสี สถานที่ออกกำลังกาย วิปัสสนา ห้องพยาบาล ลาเนื่องในโอกาสพิเศษ ซ้อมสินค้า บริษัทฯ ได้ในราคาพิเศษ ฯลฯ

เมื่อมาพิจารณาจะพบว่าสวัสดิการแต่ละบริษัทเอกชนในประเทศไทยไม่เหมือนกัน และมักจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานในองค์กร จึงมีการเรียกร้องต่าง ๆ ดังนี้ (1) โบนัส (2) วันหยุด-วันลาตามกฎหมาย (3) ประกันสังคม (4) ประกันสุขภาพ (5) ค่าล่วงเวลา (6) เงินออมพิเศษ (7) ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวของพนักงาน (8) เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (9) ประกัน

ชีวิต (10) เบี้ยขยัน (JobThai.com, 2018) (11) ประกันชีวิต (12) ค่ายรักษาพยาบาล (13) กองทุนการศึกษาบุตร (สุภาวดี ศรีมันตะ, 2560)

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าควรศึกษาสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับบริษัทเอกชน ควรมีลักษณะอย่างไร และใช้สารสนเทศประเภทใดในการสรรหาค่าความรู้ และสารสนเทศที่ช่วยตัดสินใจ ในการให้สวัสดิการของพนักงาน โดยมุ่งศึกษาประเภท และงบประมาณด้านสวัสดิการที่พนักงานให้ความสำคัญ และสารสนเทศที่บริษัทนำไปใช้ในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางด้านสวัสดิการให้บริษัทเอกชน นำไปปรับใช้ต่อไป ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้จังหวัดสงขลาเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากจังหวัดสงขลา มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมที่มีขนาดเศรษฐกิจที่ใหญ่ที่สุดของภาคใต้และมีแนวโน้มการพัฒนาในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

1.2.2 เพื่อทราบถึงงบประมาณของสวัสดิการของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

1.2.3 เพื่อศึกษาการนำสารสนเทศมาช่วยตัดสินใจในการให้สวัสดิการและการสรรหาค่าความรู้ในการให้สวัสดิการ

1.3 สมมติฐานทางสถิติ

สวัสดิการที่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา โดยมีขอบเขตวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาประเภทของสวัสดิการ 2 ประเภท ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งอยู่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด (องค์กรจัดให้แก่พนักงาน) และการนำเอาสารสนเทศมาช่วยตัดสินใจ

การสรรหาองค์ความรู้ในการให้สวัสดิการ รวมทั้งการศึกษาเกี่ยวกับงบประมาณของสวัสดิการของบริษัท เอกชนในจังหวัดสงขลา

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา โดยมีจำนวนบริษัทเอกชนทั้งหมด 1,072 บริษัท และจำนวนพนักงานทั้งหมด 61,259 คน ข้อมูลจาก กรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ วันที่ 3 ธันวาคม 2563 (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2563) จึงทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสูตรในการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความแปรปรวนเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 397 คน แต่งานวิจัยได้เก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน และการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 9 คน (Morse, 1994)

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจะใช้เวลาในการศึกษาและเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 120 วัน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.5.1 เพื่อเป็นข้อมูลให้บริษัทเอกชนในการจัดทำนโยบายด้านสวัสดิการของพนักงาน
- 1.5.2 เพื่อเป็นแนวทางเสนอแนะในการบริหาร การจัดการด้านสวัสดิการในบริษัท เอกชนในจังหวัดสงขลา ให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.5.3 หลังจบการศึกษาเรื่องนี้จะได้วิจัยใหม่ เป็นประโยชน์แก่บริษัทเอกชน นักวิจัย นักศึกษา และผู้ที่สนใจทั่วไป สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้

1.6 นิยามศัพท์

1.6.1 **การจัดการทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์กรในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้พนักงานเกิดการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรมีศักยภาพ

1.6.2 **สวัสดิการ** หมายถึง ผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่องค์กรจัด ให้เพื่อเอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557)

1.6.3 ประเภท หมายถึง ส่วนที่แบ่งย่อยออกไปเป็นพวก จำพวก ชนิด หมู่ เหล่า
อย่าง แขนง เป็นต้น (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

1.6.4 งบประมาณ หมายถึง ประมาณการรายรับและรายจ่าย (พจนานุกรมฉบับ
ราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

1.6.5 บริษัทเอกชน หมายถึง บริษัทจำกัดซึ่งตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและ
พาณิชย์ (พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด, 2535)

1.6.6 พนักงานบริษัทเอกชน หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานโดยได้รับค่าจ้างในสถานธุรกิจ
ซึ่งไม่ใช่หน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจ และมีนายจ้างเป็นเจ้าของ หรือผู้ดำเนินกิจการ (สำนักงานสถิติ
แห่งชาติ, 2540)

1.6.7 สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่นายจ้างให้กับ
พนักงานนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

1.6.8 สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่นายจ้าง
ให้กับพนักงานนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และ ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ของประเภทสวัสดิการ และสนับสนุนให้เกิดความเหมาะสมด้านสวัสดิการและงบประมาณในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษานำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับงบประมาณ
- 2.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเหมาะสมและความพึงพอใจ
- 2.5 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสารสนเทศในการตัดสินใจและการสรรหาความรู้
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.1.1 ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งทีเื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554)

สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าโดยนายจ้างที่มีความมุ่งหมาย เพื่อให้ลูกจ้างมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร ทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตรวมถึงครอบครัวของลูกจ้าง (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3, 2562)

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในรูปแบบบริการ สิ่งของเงิน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานที่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยพื้นฐานเป็นการให้ที่ไม่คำนึงถึงผลงาน (Mikovich & Newman, 2011, p.660)

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานและช่วยเหลือแบ่งเบาภาระในการดำรงชีพของพนักงาน ทำให้ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหาในการดำรงชีพ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน อันจะสร้างสัมพันธ์ ความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กรให้เกิดขึ้น (Henderson & Richard, 2000, p.541)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ทุกรูปแบบของการดำเนินการ และ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นประโยชน์ให้แก่พนักงาน ที่มุ่งหมายในพนักงานมีสภาพการเป็นอยู่ที่ดี ฐานะทางครอบครัวที่มั่นคง รวมทั้งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานอันทำให้เกิดความพึงพอใจแก่องค์กร

2.1.2 ประเภทของสวัสดิการ

1) สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการที่รัฐกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามความจำเป็นไว้ ในด้านการคุ้มครองแรงงาน การกำหนดตามสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน มีระเบียบข้อบังคับกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้าง (ศศิธร วงษ์ศิริ, 2560) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

โดยกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทน ในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างทำงาน ด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดีได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร สำหรับสวัสดิการ ตามกฎหมายกำหนด ตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ได้มีการกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดหาสิ่งจำเป็นและเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ เพื่อให้ ลูกจ้างได้บริโภคหรือใช้ระหว่างที่อยู่ในที่ทำงาน คือ น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำห้องส้วม และการจัด สิ่งที่จำเป็นในการปฐมพยาบาลและรักษาพยาบาลตามจำนวนสัดส่วนที่กำหนด (อัศรพล เคนดง, 2557) อีกทั้งกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดดังต่อไปนี้

ค่าทำงานล่วงเวลาให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็น ชายหรือหญิง

การลาป่วย ตามมาตรา 57 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วย เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานในหนึ่งปีเป็นระยะเวลาสามสิบวัน

การลากิจ ตามมาตรา 57/12 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลา เพื่อกิจธุระอันจำเป็นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานในหนึ่งปีเป็นระยะเวลาสามวัน

การลาคลอดบุตร ตามมาตรา 597 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานเป็นระยะเวลาสี่สัปดาห์

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามมาตรา 30 ลูกจ้างที่ทำงานครบหนึ่งปีมี สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหกวันในหนึ่งปี

วันหยุดประเพณี ตามมาตรา 56 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน

กฎกระทรวง พ.ศ. 2563

โดยกฎหมายกฎหมายฉบับนี้กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง ซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพแก่ลูกจ้างครั้งแรกภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน และจัดการตรวจสอบสุขภาพครั้งต่อไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นโดยให้ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาร่วมกันออกเงินสมทบเพื่อให้การสงเคราะห์และให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง เมื่อประสบอันตราย อันมิใช่จากการทำงาน ได้แก่

1) เจ็บป่วย ผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่อยู่ในเครือข่ายตามสิทธิฯ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย รวมถึงรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในกรณีที่ทางโรงพยาบาลไม่สามารถให้บริการได้ และมีการส่งตัวไปรับการรักษายังโรงพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่า อีกทั้งการรักษา ด้านการถอนฟัน การอุดฟัน การขูดหินปูนและผ่าฟันคุดได้ 900 บาทต่อปี และกรณีใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้ไม่เกิน 1,300 – 4,400 บาท **ยกเว้น** 13 โรค ได้แก่ โรคจากการใช้สารเสพติด การบำบัดทดแทนไตเรื้อรัง การเสริมความสวยงามโดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์ การรักษาที่ยังอยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง ภาวะมีบุตรยาก การตรวจเนื้อเยื่อเพื่อการผ่าตัด การรักษาที่เกินกว่าความจำเป็น การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ การเปลี่ยนเพศ การผสมเทียม การบริการระหว่างรักษาตัว ทันตกรรม และ แว่นตา

2) ทูพพลภาพ คือการสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียภาวะปกติของจิตใจ จนทำให้ความสามารถไม่อาจประกอบการทำงานตามปกติได้ โดยจะได้รับประโยชน์ทดแทนดังนี้ (1) เงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีทูพพลภาพรุนแรง ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต และกรณีทูพพลภาพไม่รุนแรง ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามประกาศฯกำหนด (2) ค่าบริการทางการแพทย์ จะประกอบไปด้วยดังนี้ การเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐจ่ายจริงตามความจำเป็น กรณีเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชนจ่ายไม่เกิน 2,000 บาทต่อเดือนในผู้ป่วยนอก และสำหรับผู้ป่วยในจ่ายไม่เกิน 4,000 บาทต่อเดือน ค่ารถพยาบาล เหมาจ่ายไม่เกิน 500 บาทต่อเดือน ค่าทำศพ 40,000 บาท และสุดท้ายเงินสงเคราะห์กรณีทูพพลภาพถึงแก่ความตาย จ่ายเงินเท่ากับค่าจ้าง 2 เดือนสำหรับผู้สมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 < 10 ปี และจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้าง 6 เดือนสำหรับผู้สมทบตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3) การเสียชีวิต จะจ่ายให้ค่าทำศพ 50,000 บาท โดยจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพ และเงินสงเคราะห์กรณีการเสียชีวิต (1) จ่ายเท่ากับค่าจ้าง 2 เดือนสำหรับผู้สมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 < 120 เดือน (2) จ่ายเท่ากับค่าจ้าง 6 เดือนสำหรับผู้สมทบมาแล้วตั้งแต่ 120 เดือนขึ้นไป

4) การคลอดบุตร เหม่าจ่ายในอัตรา 15,000 บาทต่อการคลอดบุตรหนึ่งครั้ง ไม่ว่าจะเป็นสามี หรือภรรยาไม่จำกัดจำนวนครั้ง สำหรับผู้ประกันตนหญิงมีสิทธิรับเงินการหยุดงานจากการคลอดบุตรเหม่าจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นระยะเวลา 90 วัน แต่สำหรับบุตรคนที่ 3 จะไม่ได้รับสิทธิ

5) สงเคราะห์บุตร เหม่าจ่ายเดือนละ 800 บาทต่อบุตรหนึ่งคนที่ชอบด้วยกฎหมาย อายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปีบริบูรณ์คราวละไม่เกิน 3 คน

6) ชราภาพ กรณีชราภาพ จะประกอบไปด้วย (1) บำนาญชราภาพ กรณีจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 180 เดือน จะได้ในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้าง กรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือน จะได้ตามข้อ 1 ขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 1.5 ต่อ ระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับตั้งแต่มีสิทธิจะจ่ายเงินบำเหน็จชราภาพจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือน (2) กรณีบำเหน็จชราภาพ ต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 12 เดือน จะได้รับเงินเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่จ่ายเงินสมทบ กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป จะได้รับเงินเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่าย

7) ว่างาน จะประกอบไปด้วย (1) กรณีลูกเลิกจ้างได้รับเงินไม่เกิน 180 วันใน 1 ปี ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ขึ้นต่ำเดือนละ 1,650 บาทของเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท (2) กรณีลาออก ได้รับเงินไม่เกิน 90 วันใน 1 ปี ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง ขึ้นต่ำเดือนละ 1,650 บาทของเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท

การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565) ประกอบไปด้วย กรณีเลิกจ้างจะจ่ายในอัตราร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายวันโดยไม่เกิน 200 วัน กรณีลาออกจะจ่ายในอัตราร้อยละ 45 ของค่าจ้างรายวัน โดยไม่เกิน 90 วัน

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานประกันสังคมเพื่อจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง โดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ เมื่อประสบอันตรายอันเกิดมาจากทำงาน ได้แก่

1) ค่ารักษาพยาบาล จะประกอบไปด้วย 6 กรณี (1) กรณีลูกจ้างประสบอันตรายให้นายจ้างจ่ายแต่ไม่เกิน 50,000 บาท (2) กรณีที่ค่ารักษาพยาบาลไม่เพียงพอ 50,000 บาท ให้นายจ้างจ่ายเพิ่มขึ้นอีกไม่เกิน 100,000 บาท ตามลักษณะลูกจ้างดังต่อไปนี้ อวัยวะภายในหลายส่วนได้รับบาดเจ็บอย่างรุนแรงและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข กระดูกหลายแห่งได้รับบาดเจ็บอย่างรุนแรงและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข ศีรษะได้รับบาดเจ็บอย่างรุนแรงและต้องได้รับการผ่าตัดเปิดกะโหลกศีรษะ กระดูกสันหลัง ไขสันหลัง หรือรากประสาท การผ่าตัดต่ออวัยวะที่ยุงยากซึ่งต้องใช้วิธีจุลศัลยกรรม

การบาดเจ็บจากไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ความร้อน ความเย็น สารเคมี รังสี ไฟฟ้า หรือระเบิด จนถึงขั้น สูญเสียผิวหนังลึกถึงหนังแท้ของพื้นที่ผิวของร่างกายร้อยละ 25 และการเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรง หรือเรื้อรัง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด (3) กรณีค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลไม่เพียงพอตามข้อ 2 ให้นายจ้างจ่ายเพิ่มขึ้น โดยรวมค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลทั้งข้อ 1, ข้อ 2 ต้องไม่เกิน 300,000 บาท ตามลักษณะลูกจ้างดังต่อไปนี้ การเจ็บป่วยตามข้อ 2 ตั้งแต่สองรายการขึ้นไป การเจ็บป่วยตามข้อ 2 ที่จำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ ห่อผู้ป่วยวิกฤต หรือห่อผู้ป่วยไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ตั้งแต่ 25 วันขึ้นไป ระบบสมอง ไชสันหลังที่จำเป็นต้องรักษาตัว 30 วันติดต่อกัน และการเจ็บป่วยอย่างอื่นตามข้อ 2 ซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรังตามประกาศรัฐมนตรีกำหนด (4) กรณีค่ารักษาพยาบาลไม่เพียงพอตามข้อ 1 - 3 ให้นายจ้างจ่ายเพิ่มขึ้นอีก ตามความคิดเห็นของแพทย์ แต่ทั้งหมดรวมแล้วไม่เกิน 500,000 บาท (5) กรณีค่ารักษาพยาบาลทุกกรณีไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายเพิ่มขึ้นอีก โดยรวมค่ารักษาพยาบาลทั้งหมดข้างต้นแล้ว ต้องไม่เกิน 1,000,000 บาท เว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้ การที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐ ตั้งแต่เริ่มแรกจนสิ้นสุดการรักษา และการลูกจ้างมีความจำเป็นที่ไม่สามารถเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐตั้งแต่เริ่มแรก แต่ภายหลังได้เข้าการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐจนสิ้นสุดการรักษา (6) กรณีลูกจ้างต้องรักษาที่โรงพยาบาลค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ ค่าบริการพยาบาล ค่าห้อง และค่าข้าว นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างไม่เกินวันละ 1,300 บาท

2) เงินทดแทน จะจ่ายในอัตราร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือนกรณีหยุดงาน ทูพพลภาพ สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน แต่กรณีเสียชีวิตจะได้รับค่าทำศพ จำนวน 40,000 บาท

3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ภายหลังจากการได้รับบาดเจ็บต้องได้รับการฟื้นฟู จะได้รับเงินตามอัตรา ดังนี้

- จ่ายค่าในการกระบวนกรเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพ จ่ายไม่เกิน 200 บาทต่อวัน และจ่ายค่าทางกิจกรรมบำบัด จ่ายไม่เกิน 100 บาทต่อวัน โดยรวมกันต้องไม่เกิน 24,000 บาท

- จ่ายค่าในการกระบวนผ่าตัดและการบำบัด ต้องไม่เกิน 40,000 บาท

- จ่ายค่าวัสดุและอุปกรณ์ ด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู ตามที่กระทรวงการคลังกำหนดไม่เกินอัตรา โดยรวมกันต้องไม่เกิน 160,000 บาท

- จ่ายค่าในการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ในการทำงาน จ่ายให้เฉพาะหลักสูตรของสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้จัด ต้องไม่เกิน 24,000 บาท

4) ค่าทำศพ โดยผู้จัดการศพจะได้รับเงิน จำนวน 40,000 บาท

กฎกระทรวง พ.ศ. 2555

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ประกอบด้วย การตรวจตรา การอบรม การรณรงค์ป้องกันอัคคีภัย การดับเพลิง การอพยพหนีไฟ และการบรรเทาทุกข์

กฎกระทรวง พ.ศ. 2558

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า ซึ่งนายจ้างต้องจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้าเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามชั่วโมงรวมทั้งการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

กฎกระทรวง พ.ศ. 2562

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับที่อับอากาศ นายจ้างต้องจัดให้มีการอบรมความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศแก่ลูกจ้างทุกคนที่ทำงานในที่อับอากาศ

กฎกระทรวง พ.ศ. 2564

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการและดำเนินการ ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรปั้นจั่นและหม้อน้ำ ซึ่งนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างที่ทำหน้าเป็นผู้รับรยยก ต้องผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้รถยกแต่ละประเภท

2) สวัสดิการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานโดยความสมัครใจ (นอกเหนือ จากที่กฎหมายกำหนด)

เป็นสวัสดิการที่องค์กรจัดขึ้นตามความสมัครใจของนายจ้างเอง หรือเกิดจากการที่นายจ้างและลูกจ้างทั้ง 2 ฝ่ายร่วมกันจัด ถือเป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นสูงกว่ากฎหมายบังคับ โดยพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการทั้งที่เป็นค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้ลูกจ้างได้มีสภาพการเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (ศศิธร วงษ์ศิริ, 2560) จำแนกประเภทได้ 2 ประเภทคือ

1. สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้างเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางการเงินเป็นหลักประกันให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น

- เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- การให้บำเหน็จบำนาญ
- การแบ่งผลกำไร
- สวัสดิการในเรื่องอาหาร
- การให้รางวัลในการทำงาน

2. สวัสดิการทางสังคม เป็นการจัดสวัสดิการที่คำนึงถึงประโยชน์ทางด้านจิตใจของลูกจ้างเป็นหลัก บำรุงขวัญ ความนึกคิด การเพิ่มพูนความรู้ ความสะดวกสบาย ความสนุกสนานรื่นเริง

ซึ่งสวัสดิการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานด้วยความสมัครใจ หรือนอกเหนือจากกฎหมาย กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติม (ศศิธร วงษ์ศิริ, 2560) แบ่งออกได้เป็น 6 หมวดใหญ่ๆ ได้ ดังนี้

1) สวัสดิการมุ่งพัฒนาลูกจ้าง ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษา การอบรมทั้งในและนอกเวลาการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

2) สวัสดิการช่วยเหลือค่าครองชีพ ได้แก่ การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า ร้านค้าสวัสดิการบริษัท การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ให้เงินงานแต่งงาน ให้เงินงานอุปสมบท งานศพ การให้ชุดทำงาน การให้ห้องพัก จัดให้มีรถรับ - ส่ง โบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ

3) สวัสดิการช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสหกรณ์ออมทรัพย์

4) สวัสดิการพัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง ได้แก่ การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว และการประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

5) สวัสดิการที่สร้างความมั่นคงในอนาคต ได้แก่ เงินบำเหน็จ รางวัลเงินการทำงานนาน การให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท และเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

6) สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย ได้แก่ การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

อัศรพล เคนดง (2557) สวัสดิการที่บริษัท อนันดา ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จัดให้กับพนักงาน แบ่งออกได้เป็น 7 หมวดใหญ่ ๆ ได้ ดังนี้

1) สวัสดิการทางด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ โปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปีของเยี่ยมผู้ป่วย ยาและเวชภัณฑ์ที่บริษัทจัดให้ในสถานที่ทำงาน และประกันสุขภาพกลุ่ม โดยมี 3 แผน แบ่งตามตำแหน่งงาน ประกอบด้วย ประกันชีวิต, ประกันชีวิตเนื่องจากอุบัติเหตุ, IPD, OPD, ทันตกรรม

- 2) สวัสดิการประเภทเศรษฐกิจ ได้แก่ เครื่องแบบพนักงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าโทรศัพท์ รถตู้รับ – ส่งพนักงาน สถานที่จอดรถสำหรับพนักงาน เบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงาน ค่าเดินทางสำหรับปฏิบัติงาน ค่าประจำตำแหน่ง และเงินแสดงความเสียใจ
- 3) สวัสดิการประเภทจิตใจ ได้แก่ การให้ส่วนลด /สิทธิพิเศษ ในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียมของบริษัท และการให้รางวัล Long Service Award
- 4) สวัสดิการประเภทการศึกษา ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนา
- 5) สวัสดิการประเภทสันทนาการ ได้แก่ บริการหนังสือพิมพ์ การจัด Team Building การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมชมรม และกิจกรรมตามเทศกาล ประเพณีต่าง ๆ
- 6) สวัสดิการประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ห้องครัว เครื่องดื่ม ห้องน้ำ สถานที่ทำงาน และอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- 7) สวัสดิการประเภทวันหยุด ๆ ได้แก่ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามประเพณี และวันลาภิก

2.2.3 รูปแบบสวัสดิการ

สุภาวิตา นากรักษา (2559) ในการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานนายจ้างควรตระหนักถึงความต้องการที่หลากหลายของพนักงานและทำการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการเพื่อจัดเป็นสวัสดิการต่อไป ดังนั้น จึงควรพิจารณาการจัดสวัสดิการแก่พนักงานครอบคลุมในเรื่องความแตกต่างของบุคคลและลักษณะการทำงานด้วย ทั้งนี้ รูปแบบการจัดสวัสดิการในองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการแบบดั้งเดิม (Traditional Benefits) คือ นายจ้างจะเป็นผู้จัดสวัสดิการ โดยสวัสดิการนี้เกิดจากการคัดเลือกความต้องการที่ดีและเหมาะสมที่สุดที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรได้ ซึ่งภายในองค์กรจะมีชุดสวัสดิการนี้เพียงชุดเดียวและพนักงานทั้งองค์กรจะได้รับเหมือนกัน
2. การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) คือ นายจ้างจะจัดชุดสวัสดิการหลักหนึ่งชุดที่พนักงานทั้งองค์กรจะได้รับเหมือนกัน ร่วมกับการให้สิทธิพนักงานเลือกสวัสดิการที่นอกเหนือไปจากสวัสดิการหลักเพิ่มเติมได้ด้วย ซึ่งจะเหมาะสมกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด

2.1.4 แนวโน้มการจัดการสวัสดิการ

จากผลการสำรวจจาก JobThai (2018) ซึ่งจำนวนคนทำงาน 7,420 คน พบว่า 10 สวัสดิการแรกที่คนทำงานต้องการมากที่สุดโดยเรียงตามลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ (1) โบนัส (2) วันหยุด – วันลาตามกฎหมาย (3) ประกันสังคม (4) ประกันสุขภาพ (5) ค่าล่วงเวลา (6) เงินออม

พิเศษ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (7) ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวของพนักงาน (8) วันเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible Hour) (9) ประกันชีวิต (10) เบี้ยขยัน เป็นต้น

นอกจากนั้น JobThai ยังได้ทำการสำรวจฝ่ายบุคคลจากองค์กรต่าง ๆ ในหัวข้อ “สวัสดิการที่องค์กรจัดสรรให้กับพนักงาน” จำนวน 457 คน ทั่วประเทศอีกด้วย ซึ่งผลการสำรวจพบว่า 10 สวัสดิการที่องค์กรจัดสรรให้กับพนักงานมากที่สุด ได้แก่ (1) วันหยุด-วันลาตามกฎหมาย (2) ประกันสังคม (3) โบนัส (4) ค่าล่วงเวลา (5) กิจกรรมสันทนาการ (6) ชุดทำงาน (7) ตรวจสอบสุขภาพประจำปี (8) เบี้ยขยัน (9) เงินสนับสนุน เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท (10) ประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

ดังนั้น จากผลการสำรวจของ JobThai จึงแสดงให้เห็นว่าความต้องการด้านสวัสดิการของแต่ละคนแตกต่างกัน และการจัดสวัสดิการขององค์กรที่จัดให้กับพนักงานมักไม่ตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ทำให้เกิดการเรียกร้องต่าง ๆ ตามความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้แนวคิด ทฤษฎีของ Abraham Maslow ที่ชื่อว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) โดยมีผู้วิจัยหลาย ๆ ท่านนำสรุปการเปรียบเทียบระหว่างสวัสดิการต่าง ๆ กับลำดับขั้นความต้องการที่สรุปเอาไว้โดยสรุปพล ปธานวนิช (2524, น. 70) ไปใช้อ้างอิงอย่างแพร่หลาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลำดับขั้น 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย สถานพยาบาล ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

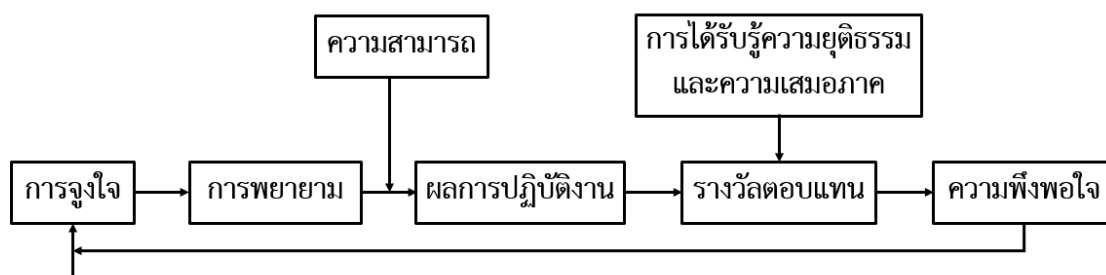
ลำดับขั้น 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ต้องการความมั่นคง ความต้องการในการคุ้มครองจากอันตราย ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต เงินค่าชดเชยเงินทดแทน เป็นต้น

ลำดับขั้น 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เช่น ความต้องการความรัก การใส่ใจ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับ เป็นต้น กิจกรรมนันทนาการ งานกีฬา งาน เลี้ยงประจำปี เป็นต้น

ลำดับขั้น 4 ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs) เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ งานประกาศรางวัลเกียรติคุณ เป็นต้น

ลำดับขั้น 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-Actualization Needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศ ทุนการศึกษา การศึกษาดูงาน เป็นต้น

อีกทั้งในทางจิตวิทยาผลตอบแทนหรือรางวัลต่าง ๆ มีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ตามการจูงใจปัจเจกบุคคลของการกระทำ (1) ความคาดหวังในการใช้ความพยายามต่อการปฏิบัติงาน (2) ความคาดหวังในผลปฏิบัติงานจะนำไปสู่รางวัลตอบแทน (3) การได้รับรู้ถึงความดึงดูดของรางวัลตอบแทน (ณัฐวร เจ้าสกุล, 2551) ดังรูปภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แบบทฤษฎีความคาดหวัง

ที่มา: (ณัฐวร เจ้าสกุล, 2551)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประเภทสวัสดิการของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน ซึ่งสวัสดิการบางประเภทไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ โดยประเภทของสวัสดิการแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ (1) สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด (2) สวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด และสามารถแบ่งออกเป็น 7 ด้าน โดยมีรายละเอียดตามตาราง 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ประเภทสวัสดิการที่จะศึกษาในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลา

ประเภทสวัสดิการ	สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้
1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	<ul style="list-style-type: none"> - การรักษาพยาบาลและเวชภัณฑ์ - ประกันสังคม - กองทุนเงินทดแทน - การตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงและการตรวจสุขภาพประจำปี 	<ul style="list-style-type: none"> - ประกันสุขภาพ - ประกันอุบัติเหตุ - ประกันชีวิต - ค่าทันตกรรม - ค่าออกกำลังกาย - ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าทำงานล่วงเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้านค้าสวัสดิการ - เครื่องแบบพนักงานและอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย - หอพัก - รถรับ – ส่ง - โบนัส

ตารางที่ 2.1 ประเภทสวัสดิการที่จะศึกษาในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลา (ต่อ)

ประเภทสวัสดิการ	สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (ต่อ)		<ul style="list-style-type: none"> - ค่าเช่ากะ - เบี้ยขยัน - บริการอาหารกลางวัน - ค่าอาหาร - ค่าเดินทางสำหรับปฏิบัติงาน - ค่าประจำตำแหน่ง - รถประจำตำแหน่ง - ค่าน้ำมัน - เงินแสดงความยินดีในงานแต่งงาน - เงินทำบุญงานอุปสมบท - เงินแสดงความเสียใจงานศพ - เงินแสดงความยินดีการคลอดบุตร - เงินช่วยเหลือค่าน้ำค่าไฟฟ้า - ค่าโทรศัพท์ - การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน - เงินกู้เพื่อที่พักอาศัย - การให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัทได้ - การให้ส่วนลดในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียมของบริษัท

ตารางที่ 2.1 ประเภทสวัสดิการที่จะศึกษาในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลา (ต่อ)

ประเภทสวัสดิการ	สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้
3. สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ห้องน้ำ - น้ำสะอาดสำหรับดื่ม - ห้องปฐมพยาบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - ห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ - ห้องปัมนม - ห้องอาหาร - สถานที่เลี้ยงดูบุตร - สถานที่จอดรถสำหรับพนักงาน - สถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์กีฬา - เครื่องดื่ม ชา กาแฟ - สถานที่ทำงาน และอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
4. สวัสดิการด้านความมั่นคงในอนาคต	<ul style="list-style-type: none"> - บำเหน็จ บำนาญ จากประกันสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
5. สวัสดิการด้านสหนาการ		<ul style="list-style-type: none"> - การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ - กิจกรรมชมรม - งานกีฬาประจำปี - กิจกรรมตามเทศกาล ประเพณีต่าง ๆ
6. สวัสดิการด้านการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - การอบรมอพยพหนีไฟ - การอบรมโพลีเทค - การอบรมพื้นที่อับอากาศ 	<ul style="list-style-type: none"> - การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ - ทุนการศึกษา ป.โท
6. สวัสดิการด้านการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - การอบรมปฐมพยาบาลเบื้องต้น 	

ตารางที่ 2.1 ประเภทสวัสดิการที่จะศึกษาในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลา (ต่อ)

ประเภทสวัสดิการ	สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้
7. สวัสดิการด้านวันหยุดและเวลาการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - วันหยุดประเพณี - วันหยุดพักผ่อนประจำปี - การลาป่วย - การลากิจ - การลาคลอดบุตร 	<ul style="list-style-type: none"> - วันหยุดพักผ่อนประจำปี - การลาแสดงความเป็นบิดา - การลาแสดงความเสียใจ - การลาสอบ - การลารับปริญญา - การลาแต่งงาน - เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible Hour)

ดังนั้น ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประเภทของสวัสดิการสวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เพื่อแนวทางในการบริหารด้านสวัสดิการในบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน

2.2.1 ความหมายของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ การจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างฐานะทางครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน (สมศักดิ์ เจตสุรทนต์, พิภาวิน ลีสัมพันธ์ และสิทธิโชค ปรารักษ์ทอง, 2555)

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานอาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อเป็นการตอบแทน ค่าจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อขวัญกำลังใจ สร้างฐานะ ความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา, 2561)

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560, น. 268) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนดังนี้

1) ด้านธุรกิจค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจ่ายแก่พนักงานเพื่อให้ปฏิบัติตามงานและผลของการทำงาน

2) ด้านของลูกจ้างค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่บริษัทกำหนดให้เป็นการตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับมอบหมายไว้ตามสัญญาจ้างแรงงาน

3) มุมมองด้านองค์กร ค่าตอบแทนถือเป็นต้นทุนของบริษัทต้องควบคุมต้นทุนแรงงานให้เหมาะสมกับผลผลิตหรือยอดขายบริษัท และมีการบริหารค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อมอย่างเพียงพอ

4) มุมมองด้านผู้ถือหุ้น ผู้ถือหุ้นให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เพราะถ้าบริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานเป็นเงินจำนวนมาก ก็ส่งผลต่อกำไรของบริษัทที่จะนำมาจ่ายเงินปันผล หรือโบนัสให้แก่ผู้ถือหุ้นโดยตรง

5) มุมมองด้านผู้จัดการ พิจารณาจากอัตราค่าแรงงาน คู่แข่งของบริษัท ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามความสามารถของพนักงานโดยคำนึงถึงอิทธิพล หรือแรงจูงใจพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน

6) มุมมองด้านสังคม ค่าตอบแทนที่มีความสำคัญโดยรวมมี 3 ทาง ดังนี้

6.1) ทางเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนที่เป็นต้นทุนขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับต้นทุนของสินค้า และอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าตอบแทน ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจในด้านการลงทุนการจ้างงาน

6.2) ทางสังคม ค่าตอบแทนที่ทำให้ลูกจ้างมีสภาพการครองชีพที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีอำนาจในการซื้อ

6.3) ทางการเมือง พรรคการเมืองที่สนับสนุนกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ทำให้เกิดแรงกดดันที่สำคัญทางการเมือง เนื่องจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานมีจำนวนมาก และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเมืองและกฎหมายได้

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึงทุกรูปแบบของรางวัลหรือสิ่งของ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เป็นบริการที่สามารถจับต้องได้ และเป็นผลประโยชน์ต่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Milkovich, Newman & Gerhart, 2011, p. 10)

2.2.2 ประเภทของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนสามารถแบ่งได้หลายรูปแบบ เช่น ค่าตอบแทนที่เน้นตัวเงินที่จ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง ค่านายหน้า โบนัส ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การยกย่องชมเชย ให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ การปรับสภาพแวดล้อม เพื่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพิ่มคุณค่าทางจิตใจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดียิ่งขึ้น สามารถจำแนกได้ 3 ประเภท คือ (Kesuwan, 2005)

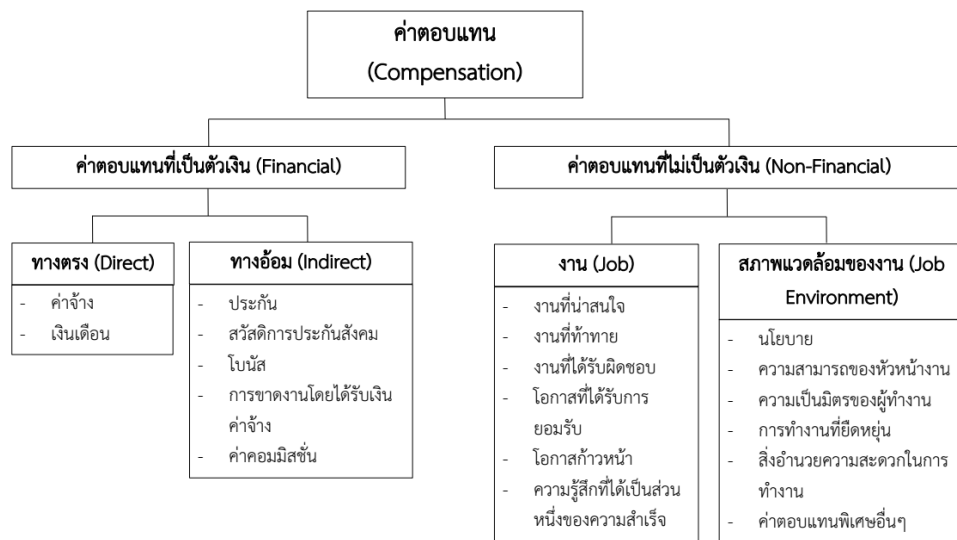
1) ค่าตอบแทนหลัก (Base Pay) ได้แก่ ค่าจ้างที่คิดเป็นชั่วโมง หรือเงินเดือน ค่าตอบแทนหลักที่คิดเป็นชั่วโมงโดยดูจากงานที่สามารถคำนวณเวลาได้โดยตรง ส่วนค่าตอบแทนหลักที่คิดเป็นเงินเดือนจะดูจากช่วงเวลาที่ยาวกว่า อย่างไรก็ตามความรู้สึกและสถานภาพของผู้ปฏิบัติงาน จะเห็นความสำคัญและความมั่นคงกับการรับค่าจ้างเป็นเงินเดือนบริษัทหรือองค์กรต่าง ๆ จึงนิยมจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเดือน เพื่อสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กรให้มีความจงรักภักดี ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

2) ค่าตอบแทนแปรผัน (Variable Pay) หรือจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ค่าตอบแทนจูงใจ (Incentive) ถือว่าเป็นค่าตอบแทนที่แปรผันมาเป็นเงินอีกประเภทหนึ่ง โดยใช้การวัดกันที่ผลงานของพนักงานแต่ละคนโดยตรง เช่น เงินโบนัส สิทธิในการถือหุ้นบริษัทสำหรับผู้บริหารที่ทำงานกับบริษัทมานานตามกฎหมายของบริษัทที่กำหนดไว้

3) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) ถือเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่พนักงานสามารถจับต้องได้ รวมถึงผลประโยชน์และการบริหารทั้งค่าจ้าง เงินเดือนเพิ่ม (Wage and Salary Add-Ons) และยังมีรางวัลทางอ้อมต่าง ๆ

2.2.3 องค์ประกอบของค่าตอบแทน

จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา (2561) องค์ประกอบของค่าตอบแทนสามารถเป็นรูปแบบตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน ดังรูปภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แนวคิดค่าตอบแทน

ที่มา: (Mondy & Noe, 1996, p. 359)

1) ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน (Financial)

1.1) ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางตรง เป็นค่าตอบแทนที่ได้รับจากนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา และรวมทั้งองค์กรจัดให้แก่พนักงาน เช่น โบนัส ค่านายหน้า ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลงาน ค่าคุณวุฒิ ประสบการณ์ ค่าทำงานตามกะ และค่าพาหนะขนส่ง

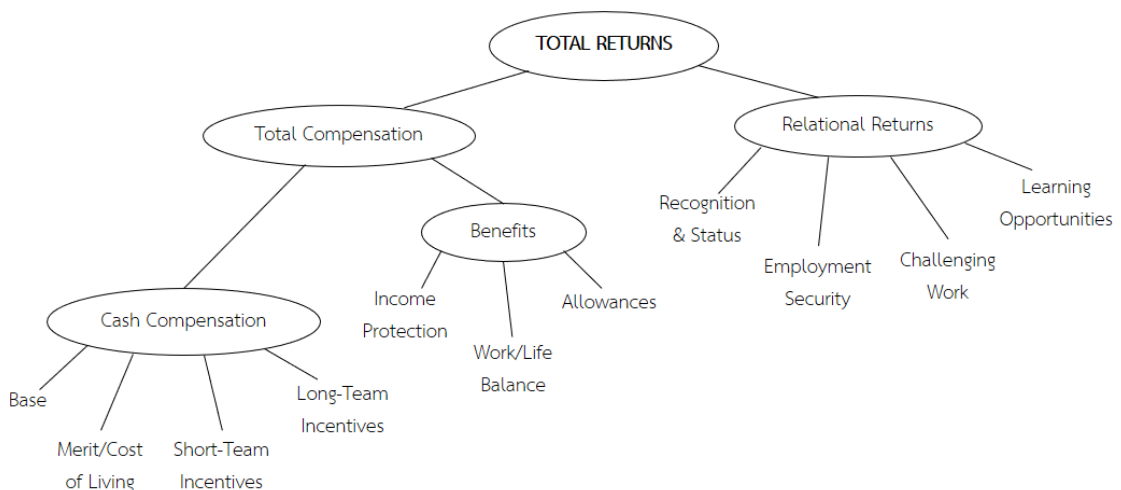
1.2) ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม เป็นค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การประกันสังคม การประกันการว่างงาน รวมทั้งค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้กับพนักงานในช่วงวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย และผลประโยชน์อื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต เงินบำเหน็จบำนาญ อาหารกลางวัน เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือบุตร

2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-financial)

2.1) งาน (Job) ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจ ความท้าทาย ความก้าวหน้าในสายงาน ความเป็นอิสระ การยกย่องยอมรับ และความภาคภูมิใจในงาน

2.2) สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) บรรยากาศในการทำงาน นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม การบังคับบัญชาที่ดี ทีมงาน ความมั่นคงในงาน สุขภาพและความปลอดภัยในงาน การยืดหยุ่นเวลาทำงาน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

Milkovich, Newman and Gerhart (2011, p. 11-14) ได้อธิบายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนที่หลากหลายให้กับพนักงานในการทำงาน (Total Returns) ได้แบ่งออกเป็น 2 หลัก ทั้งค่าตอบแทนรวม กับผลของค่าตอบแทนที่ได้จากความสัมพันธ์ ดังรูปภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 Compensation

ที่มา: (Milkovich, Newman & Gerhart, 2011, p. 11)

1) การจ่ายค่าตอบแทน (Total compensation) ได้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1) การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Cash Compensation) ได้แก่ ค่าจ้าง (Base) การขึ้นเงินเดือน (Merit/Cost of Living) การให้รางวัลระยะสั้น (Short-Team Incentives) และการให้รางวัลระยะยาว (Long-Team Incentives)

1.2) การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ในรูปแบบผลประโยชน์และสวัสดิการ (Benefits) ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนเพื่อป้องกันการขาดรายได้ (Income Protection) เงินช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน (Work/Life Balance) เบี้ยเลี้ยง (Allowance)

2) การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์กัน (Relational Returns) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ การยกย่องและสถานะ (Recognition & Status) ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment Security) งานที่ท้าทาย (Challenging Work) และโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunity)

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน คือ ทุกรูปแบบของรางวัล ที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงานไม่ว่าเป็นค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างฐานะทางครอบครัว และสำหรับประเภทของการจ่ายค่าตอบแทนได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาค่าตอบแทนในรูปแบบของสวัสดิการ โดยแบ่งประเภทของสวัสดิการเป็น 2 ประเภท คือ 1) สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน 2) สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ตามตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 สวัสดิการที่จะศึกษาในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลา

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	
- ประกันสุขภาพ	
- ประกันอุบัติเหตุ	
- ประกันชีวิต	
- ค่าทันตกรรม	
- ค่าออกกำลังกาย	
- ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว	

ตารางที่ 2.2 สวัสดิการที่จะศึกษาในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลา (ต่อ)

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	
<ul style="list-style-type: none"> - โบนัส - ค่าเช่ากะ - เบี้ยขยัน - ค่าอาหาร - ค่าเดินทางสำหรับปฏิบัติงาน - ค่าประจำตำแหน่ง - ค่าน้ำมัน - เงินแสดงความยินดีงานแต่งงาน - เงินทำบุญงานอุปสมบท - เงินแสดงความเสียใจงานศพ - เงินแสดงความยินดีการคลอดบุตร - เงินช่วยเหลือค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า - ค่าโทรศัพท์ - การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน - เงินกู้เพื่อที่พักอาศัย - การให้ส่วนลดในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียมของบริษัท 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้านค้าสวัสดิการ - เครื่องแบบพนักงานและอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย - หอพัก - รถรับ – ส่ง - บริการอาหารกลางวัน - รถประจำตำแหน่ง - การให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัทได้
3. สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	<ul style="list-style-type: none"> - ห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ - ห้องป้มนม - ห้องอาหาร - สถานที่เลี้ยงดูบุตร - สถานที่จอดรถสำหรับพนักงาน - สถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์กีฬา

ตารางที่ 2.2 สวัสดิการที่จะศึกษาในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลา (ต่อ)

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
3. สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)	- เครื่องดื่ม ชา กาแฟ - สถานที่ทำงาน และอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
4. สวัสดิการด้านความมั่นคงในอนาคต - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
5. สวัสดิการด้านสันทนาการ	- การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ - กิจกรรมชมรม - งานกีฬาประจำปี - กิจกรรมตามเทศกาล ประเพณีต่าง ๆ
6. สวัสดิการด้านการศึกษา - ทุนการศึกษา ป.โท	- การอบรม
7. สวัสดิการด้านวันหยุดและเวลาการทำงาน	- วันหยุดพักผ่อนประจำปี - การลาแสดงความเป็นบิดา - การลาแสดงความเสียใจ - การลาสอบ - การลารับปริญญา - การลาแต่งงาน - เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible Hour)

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับงบประมาณ

2.3.1 ความหมายและความสำคัญของงบประมาณ

งบประมาณ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยในเรื่องของการบริหารทางการเงินที่สามารถทำหน้าที่ในด้านการวางแผน และการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนบรรลุเป้าหมายหลักที่กำหนดเอาไว้ได้ ในปัจจุบันนี้หน่วยงานต่าง ๆ ต่างให้ความสำคัญกับ

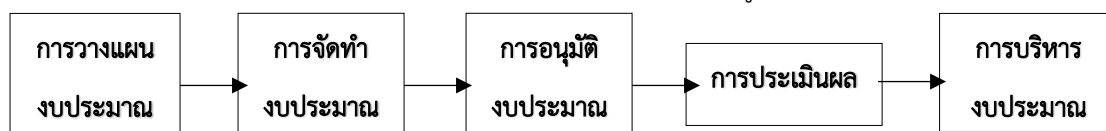
การจัดทำงบประมาณกันทั้งสิ้น ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานประเภทองค์การธุรกิจ หน่วยงานภาครัฐหน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไรหรือแม้แต่บุคคลธรรมดาโดยทั่วไปก็เริ่มมีการจัดทำงบประมาณเพื่อการบริหารการเงินของตนเอง เพื่อครอบครัว หรือเพื่อการวางแผนเป้าหมายในชีวิตได้ (เบญจมาศ อภิสทธิภิญโญ และคณะ, 2548)

งบประมาณ หมายถึง การวางแผนที่คาดว่าจะต้องจ่าย โดยการคิดไว้ล่วงหน้า และแสดงข้อมูลออกมาเป็นตัวเลข แสดงออกมาในรูปของตัวเงินและรูปโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่ง รวมถึงการกะประมาณการบริหารกิจกรรม หรือโครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจน ทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ ภายในองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานในอนาคตในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (รัตติยา สัจจภิรมย์, 2561)

งบประมาณ หมายถึง แผนงานที่แสดงการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ ในลักษณะที่เป็นตัวเลขทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, 2547)

2.3.2 กระบวนการงบประมาณ

กระบวนการงบประมาณประกอบด้วย ดังรูปภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กระบวนการงบประมาณ สำนักงบประมาณ

ที่มา: (ณัฐสุวรรณ อินทรทิตย์, 2562)

2.3.3 ประเภทของงบประมาณ (Types of Budget)

งบประมาณที่ประเทศต่าง ๆ ใช้กันอยู่มีมากมายหลายประเภท แต่ที่สำคัญและที่รู้จักกันโดยทั่วไปมีอยู่ประมาณ 6 ประเภท ซึ่งแต่ละประเภทจะมีลักษณะการใช้และการดำเนินการที่แตกต่างกัน และมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านบริหาร ความรู้ความสามารถ ปัจจัยทางด้านการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ และปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยทางด้านสังคมฯลฯ ดังนั้นพอจะสรุปรายละเอียด ดังต่อไปนี้ คือ

1) งบประมาณแบบแสดงรายการ (Line Item Budget) งบประมาณซึ่งมีเป้าวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้ตายตัว และใช้เป็นเครื่องในการควบคุมรายการต่าง ๆ

2) งบประมาณแบบแสดงผลงาน (Performance Budget) งบประมาณที่ใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการดำเนินงาน และควบคุมให้ได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งงบประมาณ

รายจ่ายไว้ โดยมีการประเมินผลของโครงการต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด และมีการวัดผลงานในลักษณะประสิทธิภาพในการทำงาน

3) งบประมาณแบบแสดงแผนงาน (Planning or Programming Budget) งบประมาณที่ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ซึ่งจะประกอบด้วยกระบวนการดำเนินการ ได้แก่ การจัดแผนงาน การระบุวัตถุประสงค์ของแผนงาน แสดงค่าใช้จ่าย ผลที่ได้รับจากแผนงาน และการวิเคราะห์เลือกแผนงาน

4) งบประมาณแบบแสดงการวางแผนการ กำหนดโครงการ และระบบงบประมาณ (Planning, Programming and Budgeting System) ระบบนี้เป็นการแสดงตัวเลขค่าใช้จ่ายระยะยาวของโครงการที่ได้มีการวางแผนไว้เรียบร้อยแล้วอย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงเวลาหลายปีข้างหน้า

5) งบประมาณแบบฐานศูนย์ (ZERO BASE) งบประมาณที่พิจารณา งบประมาณทุกปีอย่างละเอียดและเป็นระบบ โดยไม่คำนึงถึงว่ารายการหรือแผนงาน

6) งบประมาณแบบสะสม (Incremental Budget) งบประมาณที่เพิ่มใหม่ที่ยังไม่ได้รับการพิจารณา จะถูกพิจารณางบประมาณเฉพาะส่วนที่ยังไม่ได้รับการพิจารณาจากปีที่แล้ว เพราะในการจัดทำงบประมาณในแต่ละครั้งเป็นภาระค่อนข้างหนัก เนื่องจากต้องใช้ข้อมูลจำนวนมากในการพิจารณาจากหลายหน่วยงาน ต้องใช้เวลามากในการจัดทำงบประมาณ ดังนั้นเพื่อให้ทันกับเวลาที่มีอยู่ จึงไม่มีการพิจารณางบประมาณที่ได้เคยพิจารณาไปแล้วครั้งหนึ่ง

2.3.4 ประโยชน์ของงบประมาณ

งบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร หน่วยงานสามารถนำเอางบประมาณมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณมี ดังนี้

1) เครื่องมือในการบริหารหน่วยงาน ตามแผนงานและกำลังเงินที่มีอยู่โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น ลดลง

2) เครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน การงบประมาณ การใช้จ่ายอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลของการลงทุนโครงการเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน

3) เครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการใช้ และจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้น ๆ

4) เครื่องมือกระจายทรัพยากร และเงินงบประมาณที่เป็นธรรม เป็นการจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมที่มีความจำเป็น และทั่วถึงทำให้หน่วยงานนั้นสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) เครื่องมือประชาสัมพันธ์ งานและผลงานของหน่วยงานสามารถใช้งบประมาณหรือเอกสารงบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

2.3.5 ลักษณะของงบประมาณที่ดี

งบประมาณที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ควรจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1) ศูนย์รวมของเงินงบประมาณทั้งหมด การพิจารณาเปรียบเทียบการใช้จ่ายในแต่ละรายการ หรือทุกโครงการ ควรจะใช้จ่ายและพิจารณาจากศูนย์ เพื่อความยุติธรรมในการจัดสรรเงินงบประมาณทุกโครงการ ป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานที่เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ

2) ลักษณะของงบประมาณเป็นการพัฒนาเป็นหลัก โดยยึดหลักการพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า จึงควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามหลักความจำเป็นและตามสถานการณ์

3) การกำหนดเงินต้องสอดคล้องกับปัจจัยในการทำงาน และการจัดงบประมาณต้องมีความเหมาะสมของแผนงาน สามารถทำได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) สามารถตรวจสอบรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ อย่างพอเพียงและเกิดผลเป็นรูปธรรม

5) ระยะเวลาดำเนินงานที่เหมาะสม งบประมาณที่ดีควรมีระยะเวลาเหมาะสมตามสถานการณ์โดยทั่วไปจะใช้ระยะเวลาประมาณ 1 ปี ไม่สั้นไม่ยาวเกินไป

6) ช่วยให้เกิดการประหยัดในการทำงานงบประมาณ

7) มีความชัดเจนของงบประมาณ เข้าใจง่ายเน้นความสำคัญแต่ละโครงการ และไม่คลุมเครือ

8) ถูกต้องและเชื่อถือได้ รายละเอียดของโครงการต่าง ๆ ไม่มีข้อบกพร่องในด้านตัวเลข

9) เปิดเผยงบประมาณได้ สามารถจะเปิดเผยแก่สาธารณะ หรือผู้เกี่ยวข้องทราบได้ ไม่ถือเป็นการลับ เพื่อความบริสุทธิ์ และโปร่งใสในการบริหารหน่วยงาน

10) มีความยืดหยุ่นของงบประมาณได้ตามความจำเป็น

11) สามารถตรวจสอบงบประมาณได้ในแง่ความบริสุทธิ์ เพื่อป้องกันการทุจริต ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า งบประมาณ คือ การวางแผนงานการใช้จ่ายต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยบรรลุเป้าหมายของแผนงานที่วางไว้

ซึ่งลักษณะของการจ่ายอยู่ในรูปที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินของการดำเนินโครงการ อาจจะกะประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่ายไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กะประมาณไว้ ดังนี้

- 1) ภาพรวมสวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่ท่านได้รับอยู่ที่ระดับปริมาณเท่าไร
- 2) ภาพรวมสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินที่ท่านได้รับอยู่ที่ระดับปริมาณเท่าไร

และเกณฑ์การให้กะประมาณ ดังนี้

>7,500 บาท	หมายถึง	ได้รับปริมาณสวัสดิการมากที่สุด
5,001 – 7,500 บาท	หมายถึง	ได้รับปริมาณสวัสดิการมาก
2,501 – 5,000 บาท	หมายถึง	ได้รับปริมาณสวัสดิการปานกลาง
1 – 2,500 บาท	หมายถึง	ได้รับปริมาณสวัสดิการน้อย
0 บาท	หมายถึง	ไม่ได้รับปริมาณสวัสดิการ

เพื่อให้เกิดแนวทางด้านประเภทของสวัสดิการและงบประมาณด้านสวัสดิการที่เหมาะสม และสามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเอกชนต่อไป

2.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเหมาะสมและพึงพอใจ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลซึ่งมีการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ได้รับหรือปรากฏจริงและสิ่งที่คาดหวังว่าจะได้รับ โดยจะแสดงออกถึงความรู้สึกนั้น 2 รูปแบบ คือ ความพึงพอใจที่เป็นด้านบวกและความไม่พึงพอใจที่เป็นด้านลบ (ชโลธร แจ่มจรัส, 2557, น. 12) ดังนั้น เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการจะก่อให้เกิดความชอบใจและพึงพอใจที่เหมาะสม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525, น. 129) จึงสรุปได้ว่าหากสิ่งที่พนักงานคาดหวังเป็นไปในทางเดียวกับสิ่งที่ทำได้รับหรือเกิดขึ้นจริง ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการบรรลุความต้องการนั้น ในทางตรงกันข้ามหากสิ่งที่บุคคลคาดหวังและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงไม่เป็นไปในทางเดียวกัน ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ ความพึงพอใจต่อประเภทสวัสดิการ และงบประมาณเป็นความรู้สึกในเชิงบวกต่อการได้รับสวัสดิการจากนายจ้างจากการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงาน

โดยการศึกษาครั้งนี้จะนำแนวคิดความพึงพอใจต่อการจ่ายค่าตอบแทน (Pay Satisfaction) ของ Heneman and Schwab (1985) ที่มีการศึกษาใน 4 ปัจจัย คือ

1. ความพึงพอใจต่อระดับการจ่ายค่าตอบแทน (Pay Level Satisfaction) ความรู้สึกโดยรวมทั้งในเชิงบวกและเชิงลบของพนักงานที่มีต่อระดับประเภทของสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากนายจ้าง

2. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ (Benefit Satisfaction) ความรู้สึกโดยรวมทั้งในเชิงบวกและเชิงลบของลูกจ้างที่มีต่อประมาณของประเภทสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากนายจ้าง

3. ความพึงพอใจต่อการปรับค่าตอบแทน (Raise Satisfaction) ความรู้สึกโดยรวมทั้งในเชิงบวกและเชิงลบของลูกจ้างที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงประเภทของสวัสดิการและงบประมาณของสวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้าง

4. ความพึงพอใจต่อโครงสร้างและการบริหารค่าตอบแทน (Structure and Administration Satisfaction) ความรู้สึกโดยรวมทั้งในเชิงบวกและเชิงลบของลูกจ้างที่มีต่อการบริหาร งานด้านสวัสดิการของนายจ้าง หมายรวมถึงงบประมาณของประเภทสวัสดิการแต่ละประเภทที่ให้แก่พนักงาน

ณัฐวร เจ้าสกุล (2551) ได้อ้างอิงถึง จำเนียร จวงตระกูล (2531) ว่าคุณค่าในระดับต่าง ๆ 5 อันดับแรกของผู้ปฏิบัติงานต่างให้ความสำคัญตั้งแต่ระดับผู้จัดการลงมาถึงพนักงานรายวัน ดังนี้

ผู้จัดการ (Manager) ได้ให้คุณค่า 5 อันดับแรก คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า อำนาจในตำแหน่งงาน ความสำเร็จ และความท้าทายของงาน

พนักงานในสายวิชาชีพ (Professional) ได้ให้คุณค่า 5 อันดับแรก คือ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความท้าทายของงาน ทักษะใหม่ ๆ และการบังคับบัญชา

เสมียน (Clerical) ได้ให้คุณค่า 5 อันดับแรก คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา การเป็นที่ยอมรับ และความมั่นคง

พนักงานรายชั่วโมง (Hourly) ได้ให้คุณค่า 5 อันดับแรก คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคง การเป็นที่ยอมรับ การบังคับบัญชา และความก้าวหน้า

2.5 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสารสนเทศในการตัดสินใจและการสรรหาความรู้

2.5.1 ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System: HRIS)

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้ผ่านการประมวลผลแล้วเก็บรวบรวมไว้ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ตามต้องการ การประมวล (Data Processing) จึงเป็นการนำ ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เก็บรวบรวมไว้มาผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อแปรสภาพข้อมูลให้เป็นระบบและอยู่ในรูปแบบที่ต้องการ (ธัญญธร ทองจันทร์, 2558)

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่รวบรวม จัดเก็บ บำรุงรักษา และนำมาปรับแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ระบบสารสนเทศมีความถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลไปใช้งานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kruorasablog, 2016)

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลจากข้อมูลในงานทรัพยากรบุคคล ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคลและสามารถแปลผลสิ่งที่ต้องการรู้ออกมาได้ ซึ่งระบบสารสนเทศการจัดการทรัพยากรบุคคลจะเป็นระบบที่ใช้ในการจัดเก็บ วิเคราะห์ เรียกใช้ และการแจกจ่ายข้อมูล ไม่ได้เป็นเพียงแค่คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมสำเร็จรูปที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น (Kavanagh, Thite & Johnson, 2012, p. 17; Laudon & Laudon, 2007, p. 53)

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ระบบสารสนเทศถูกออกแบบเพื่อใช้สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ การควบคุมนโยบายตลอดจนการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ การจัดเก็บข้อมูลประวัติพนักงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวพนักงาน การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จัดการด้านสุขภาพตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน (O' Brien, 2004, p. 242)

ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล หมายถึง ระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ที่ถูกพัฒนาให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผน อัตรากำลังคน การออกแบบงาน การจ้างงาน การพัฒนา ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความปลอดภัยและสุขภาพเป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานประจำวันที่สามารถตัดสินใจ อำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร การออกแบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรได้ข้อมูลในระบบสารสนเทศที่ถูกออกแบบให้สามารถจัดหาข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, ภาณุ ชินะโชติ, ภาวิทย์ ชินะโชติ และพระมหาทองเชิด กตปุญโญ, 2562)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยทั่วไปเป็นกระบวนการที่รวบรวม จัดเก็บ บำรุงรักษา และนำมาปรับแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ระบบสารสนเทศมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลไปใช้งานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.2 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

Kruorasablog (2016) เนื่องจากปัจจุบันโลกเราได้กล่าวสู่ยุคแห่งสารสนเทศ ผู้บริหารองค์กรเริ่มตระหนักและให้ความสำคัญ กับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในองค์กรมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสารสนเทศทางการตลาด สารสนเทศทางการบัญชี และสารสนเทศ

ทางการบริหารงานบุคลากร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร ท่ามกลางสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การดำเนินการใด ๆ ขององค์กร จะต้องมีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม และวัฒนธรรม เป็นต้น

2. ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร (Human Resources) ปัจจัยด้านสารสนเทศ (Information Technology) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Management) ปัจจัยด้านบัญชีและการเงิน (Financial/Accounting) ปัจจัยด้านการตลาด (Marketing/Sales) และปัจจัยด้านการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) เป็นต้น

การจัดการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ไม่ได้เป็นเพียงแค่คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการระบบสารสนเทศงานด้านทรัพยากรมนุษย์ถูกออกแบบเพื่อใช้สนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง ตรงประเด็น และทันต่อสถานการณ์ที่ครอบคลุมใจความสาระสำคัญที่ช่วยในการตัดสินใจ การวางแผน และการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ (ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, ภาณุ ชินะโชติ, ภาวิทย์ ชินะโชติ และพระมหาทองเชิด กตปุญโญ, 2562) และคุณลักษณะข้อมูลที่สำคัญมีดังนี้ (สมชาย หิรัญกิตติ, 2557, p. 25)

1. ทันเวลา (Timely) สารสนเทศจะช่วยให้ผู้บริหารดำเนินการที่ทันเวลาและทันสมัย (Up-to-date Information) ดังนั้นข้อมูลที่ได้มาต้องเป็นปัจจุบัน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระยะเวลา

2. ความถูกต้อง (Accurate) ข้อมูลที่หามาต้องทำให้ผู้บริหารจะต้องมั่นใจในความถูกต้องของข้อมูล

3. สั้น/กะทัดรัด (Concise) ผู้บริหารต้องการข้อมูลที่สั้นแต่ได้ใจความสมบูรณ์สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้ง่าย ไม่ต้องเสียเวลาสรุปข้อมูลอีกครั้ง

4. ตรงประเด็น (Relevant) ข้อมูลสารสนเทศต้องสอดคล้องกับความต้องการใช้งานของผู้บริหาร

5. ครบถ้วนสมบูรณ์ (Complete) ผู้บริหารควรได้รับข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วน และควรครอบคลุมสาระสำคัญที่จะช่วยในการวางแผน การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน

2.5.3 องค์ประกอบของระบบสารสนเทศทางการบริหารงานบุคคล

สมชาย หิรัญภิตติ (2557) สรุปได้ว่า ฐานข้อมูลฐานเดียวของทรัพยากรบุคคล มีหลายมุมมองของข้อมูล ขึ้นอยู่กับความต้องการข้อมูลของผู้ใช้ จากการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีการพัฒนาสารสนเทศเพื่อเข้ามาช่วยจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการออกแบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ในโครงสร้างขององค์กร และระบบงานย่อยเข้าด้วยกัน ซึ่งระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกออกได้ (ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, ภาณุ ชินะโชติ, ภาวิทย์ ชินะโชติ และพระมหาทองเชิด กตปุญโญ, 2562) ดังนี้

1. ระบบโครงสร้างองค์การ (Organization Charts) การออกแบบให้เชื่อมโยงต่อระบบต่าง ๆ ภายในองค์กรกับระบบส่วนกลาง เช่น คำอธิบายลักษณะงานและระบุคุณสมบัติชัดเจนของผู้ปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชาว่ามีกี่ระดับ กี่ตำแหน่ง โครงสร้างโดยรวมมีสาขา ฝ่าย แผนก และกลุ่มเท่าไร สิ่งต่าง ๆ ข้อมูลที่กำหนดขึ้นจะถูกกำหนดเป็นรหัสตัวเลข เพื่อความสะดวกในการบันทึกข้อมูลและสืบค้นข้อมูล

2. ระบบการวางแผนอัตรากำลัง (Human Resource Planning System) เป็นระบบที่ทำหน้าที่ประมวลอัตรากำลังของหน่วยงานว่ามีเท่าใด อัตรการเข้า - ออกของพนักงาน ทำให้ทราบถึงความต้องการขององค์การ ที่สามารถพยากรณ์อัตรากำลังที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ตามความต้องการ ระบบจะระบุถึงลักษณะงาน ขั้นตอนการทำงาน และจำนวนพนักงานที่ต้องการ

3. ระบบการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection System) เป็นระบบที่บันทึกข้อมูลการสมัครงาน สามารถสร้างแบบฟอร์มการทดสอบ แบบฟอร์มสำหรับการสัมภาษณ์งานได้ และเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมรายละเอียดของผู้สมัครงาน เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ประวัติ การศึกษา และทักษะพิเศษ เป็นต้น เพื่อคัดเลือกคุณสมบัติของผู้สมัครเปรียบเทียบกับลักษณะของตำแหน่งงานที่รับสมัครอยู่ และเมื่อพนักงานผ่านการคัดเลือกแล้ว ก็สามารถโอนข้อมูลเข้าสู่ระบบรวมได้โดยอัตโนมัติ

4. ระบบประวัติพนักงาน (Personal System) เป็นการจัดเก็บประวัติพนักงาน พื้นฐาน อาจมีการสแกนรูปของพนักงานไว้ ซึ่งข้อมูลที่ต้องนำมาใช้ในระบบจะมีการแยกข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นประวัติส่วนบุคคล คือ ข้อมูลส่วนบุคคล การศึกษา สุขภาพ การฝึกอบรม และรายได้ เป็นต้น และส่วนที่เป็นประวัติการทำงาน กระทำผิดวินัย การพักงาน การลงโทษ ผลการปฏิบัติงาน ว่าดีเด่น และการลาออกที่เกิดขึ้น ที่จะเชื่อมโยงไปยังสัญญาจ้างงาน และสัญญาค่าประกัน ซึ่งระบบอื่น ๆ สามารถดึงข้อมูลไปใช้ร่วมกันได้

5. ระบบการจ่ายเงินเดือน (Payroll System) เป็นระบบที่รวบรวมการเบิกจ่ายค่าตอบแทนมาไว้ในระบบ เช่น รายได้จากค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา การคำนวณภาษี หักค่า

ลดหย่อน หรือหัก ณ ที่จ่าย และบันทึกข้อมูลรายจ่ายโดยผ่านระบบธนาคารได้ ช่วยในการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน และภาษี โดยที่ระบบจะทำการคำนวณอัตโนมัติ

6. ระบบการบันทึกเวลาทำงาน (Time Attendance System) เป็นระบบที่ซึ่งผู้ใช้งานจะสามารถตรวจสอบถึงตารางเวลาในการทำงานของพนักงาน และใช้ในการควบคุมเวลาในการทำงานของพนักงาน เพื่อกำหนดรูปแบบตารางการทำงานที่เหมาะสมได้ และยังสามารถสรุปรายการเวลาการทำงาน การขาดงาน ประวัติการลา การมาสาย และรายงานการทำงานล่วงเวลาได้

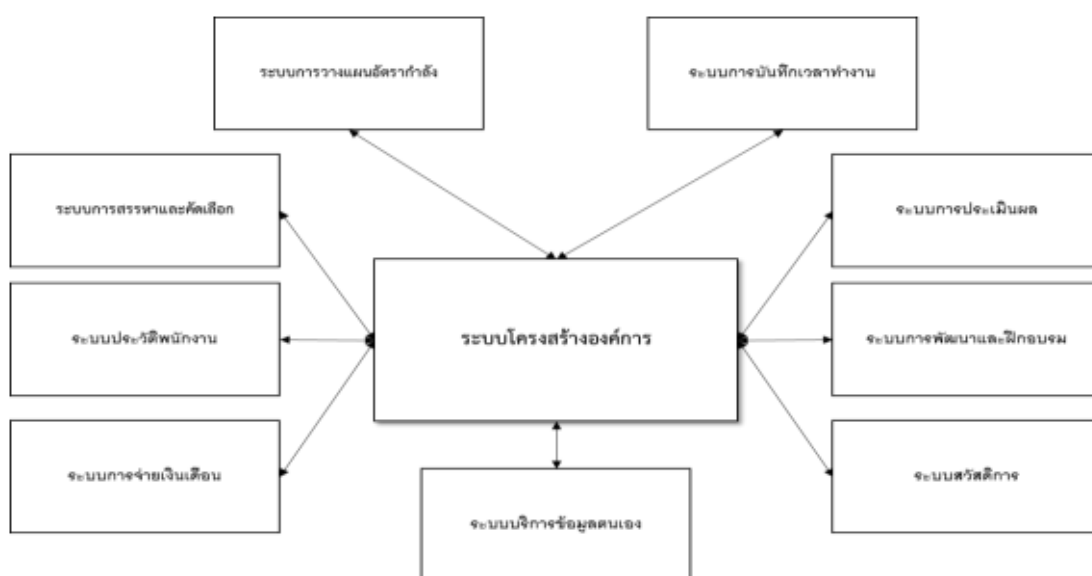
7. ระบบการประเมินผล (Appraisal System) เป็นระบบที่สามารถวัดค่าปริมาณงานที่พนักงานปฏิบัติมาเป็นเปอร์เซ็นต์ในการทำงาน ซึ่งช่วยในการกำหนดมาตรฐานในการประเมินผล ช่วยในการบันทึก คำนวณผลลัพธ์ และสามารถสรุปการประเมินผลของบุคลากร โดยการเรียงลำดับผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดของพนักงานในแผนกเดียวกัน หรือกำหนดเป็นช่วงการประเมินผล ณัฐวร เจ้าสกุล (2551) ได้อ้างอิงถึง Bureau of National Affairs (1975) โดยกล่าวว่า การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ขององค์กรต่าง ๆ จากผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานและแผนกการผลิต โดยส่วนใหญ่นำไปใช้ด้านการขึ้นค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับพนักงาน และความเที่ยงตรงในการคัดเลือกและสรรหา ฯลฯ

8. ระบบการพัฒนาและฝึกอบรม (Development and Training System) เป็นระบบที่ใช้ดำเนินการพัฒนาและการฝึกอบรมของพนักงานทั้งหมดภายในองค์กร โดยระบบสามารถคัดเลือกพนักงานที่ต้องเข้าร่วมหลักสูตรการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสมกับงาน และยังสามารถวางแผนการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหน้างานของพนักงานที่รับผิดชอบ ซึ่งตัวพนักงานเองสามารถเข้าไปเลือกหลักสูตรที่ตัวเองสนใจได้ เช่น หัวข้อในการอบรม คุณสมบัติ วัน เวลา สถานที่ และตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับหัวข้อการฝึกอบรม อีกทั้งระบบยังสามารถช่วยการวางแผนงบประมาณในแต่ละหลักสูตรในการฝึกอบรมได้ และรวมไปถึงการมีโปรแกรมที่ช่วยในการเรียนรู้ของพนักงานผ่านการฝึกอบรมทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ ซึ่งผู้บริหารสามารถเรียกดูรายงานการประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรของพนักงานที่เข้าร่วมหลักสูตรย้อนหลังได้

9. ระบบสวัสดิการ (Welfare System) เป็นระบบที่ช่วยในการเก็บบันทึกการบริหารงาน ข้อมูลในการวางแผนด้านผลประโยชน์ของพนักงาน เช่น การกู้ยืมเงินค่าซื้อบ้าน/รถยนต์ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และการศึกษาต่อ ในการจ่ายค่าสวัสดิการที่เป็นตัวเงินเป็นต้น เพื่อเป็นการธำรงรักษาพนักงานให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระบบสวัสดิการจะบันทึกการขอ รับสวัสดิการของพนักงาน แล้วมีการแจ้งผลการอนุมัติ/ไม่อนุมัติตามคำขอใช้สวัสดิการ โดยระบบจะมีการเชื่อมโยงการเบิกจ่ายเงินของสวัสดิการพนักงานผ่านระบบบัญชีเงินเดือนโดยตรง

10. ระบบบริการข้อมูลตนเอง (Employee Self-service System) เป็นระบบที่ช่วยให้พนักงานสามารถค้นหาและทำการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นข้อมูล

ส่วนบุคคล ข้อมูลเงินเดือน ค่าล่วงเวลา บันทึกเวลาการปฏิบัติงาน การลา และการเบิกสวัสดิการ พนักงานสามารถแก้ไขข้อมูลส่วนตัวได้ และทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเป็นปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการใช้ระบบการบริการข้อมูลตนเองนั้นระบบจะดำเนินงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) หรือ Web ของบริษัทจากที่กล่าวมาสามารถสรุปความเชื่อมโยงระบบงานย่อยในงานทรัพยากรมนุษย์เข้าด้วยกันกับโครงสร้างหลัก ดังรูปภาพที่ 2.5



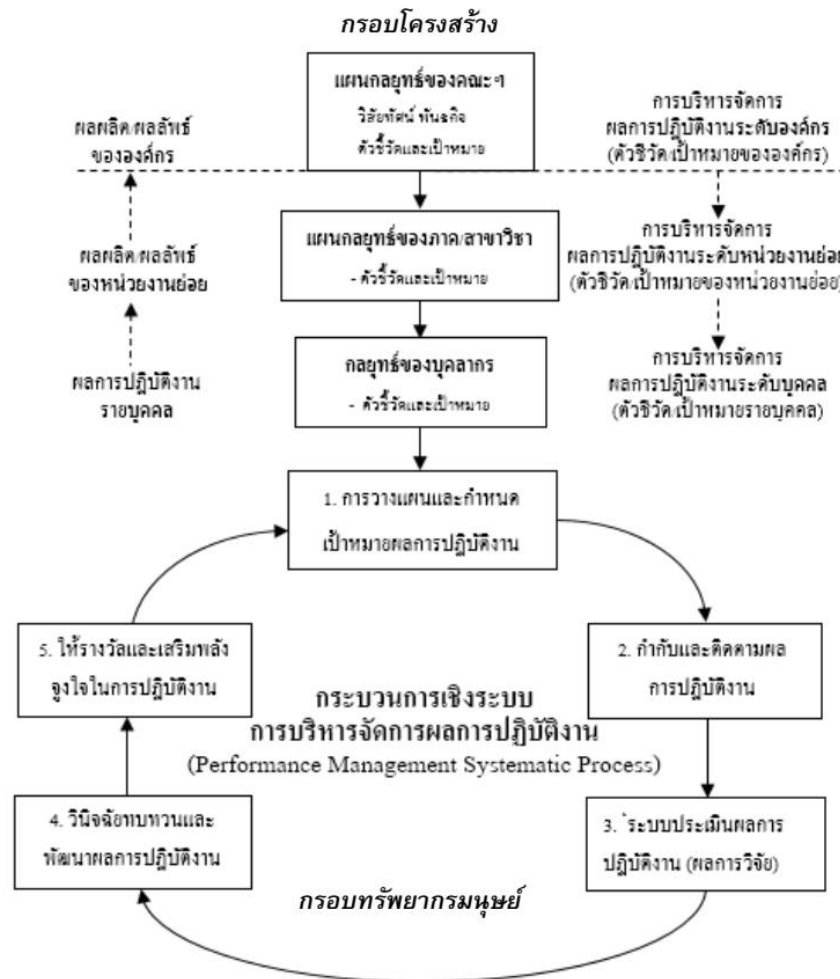
ภาพที่ 2.5 การเชื่อมโยงโครงสร้างขององค์กร และระบบงานย่อยในงานทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: (ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, ภาณุ ชินะโชติ, ภาวิทย์ ชินะโชติ

และพระมหาทองเชิด กตปุญโญ, 2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ในการตัดสินใจให้สวัสดิการแก่พนักงานจำเป็นต้องมีผลระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนเพื่อความแม่นยำครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์ก็จะสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและถูกต้องกว่า ซึ่งณัฐวร เจ้าสกุล (2551) ได้อ้างอิงถึงผลจากการสำรวจของ Bureau of National Affairs (1975) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ขององค์กรต่าง ๆ จากผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานและฝ่ายผลิต ได้แก่ การขึ้นค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับพนักงาน การตรวจสอบความเที่ยงตรงในการสรรหาคัดเลือกพนักงาน และอื่น ๆ ซึ่งเห็นได้ว่าการประเมินผลปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการตัดสินใจให้สวัสดิการแก่พนักงาน อีกทั้งผลงานวิจัยขององอาจ นัยพัฒน์, นิภา ศรีไพโรจน์, ดวงใจ สีเขียว และนพวรรณ ศรีเกตุ (2558) ทำให้ได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เชื่อมต่อกับ

กระบวนการเชิงระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน ภายใต้การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์กร คณะฯ ลงสู่หน่วยงานภายในและบุคลากรรายบุคคล ดังรูปภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เชื่อมต่อกับกระบวนการเชิงระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน ภายใต้การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์กรคณะฯ

ลงสู่หน่วยงานภายในและบุคลากรรายบุคคล

ที่มา: (องอาจ นัยพัฒน์, นิภา ศรีไพโรจน์, ดวงใจ สีเขียว และนพวรรณ ศรีเกตุ, 2558)

2.5.4 ประเภทของระบบสารสนเทศ

Laudon and Laudon (2015) ได้แบ่งประเภทของระบบสารสนเทศ ที่สนับสนุนการทำงานของปฏิบัติงาน หรือผู้บริหารระดับต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

1) ระบบประมวลผลรายการ (Transaction Processing System – TPS) เป็นระบบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานประจำทำการบันทึกจัดเก็บประมวลผลรายการที่เกิดขึ้นในแต่ละวันโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ทำงานแทนการทำงานด้วยมือ ทั้งนี้เพื่อที่จะทำการสรุปข้อมูลเพื่อสร้างเป็นสารสนเทศ ส่วนใหญ่จะเป็นระบบที่เชื่อมโยงกิจการกับลูกค้า

2) ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Knowledge Work – KWS and office Systems) เป็นระบบที่สนับสนุนงานในสำนักงาน หรืองานธุรการของหน่วยงาน ระบบจะประสานการทำงานของบุคลากรรวมทั้งกับบุคคลภายนอก หรือหน่วยงานอื่น ระบบนี้จะเกี่ยวข้องกับการจัดการเอกสาร โดยใช้ซอฟต์แวร์ด้านการพิมพ์ การติดต่อผ่านระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

3) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information Systems – MIS) เป็นระบบสารสนเทศสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับกลางใช้ในการทำงานซึ่งระบบนี้จะเชื่อมโยงข้อมูลที่มีอยู่ให้มีการประมวลผลเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างเป็นสารสนเทศที่จำเป็นต่อการวางแผน การบริหารจัดการ และการควบคุมที่เหมาะสมต่อการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง

4) ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support System – DSS) เป็นระบบที่ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจสำหรับปัญหาที่การหาคำตอบที่แน่นอน หรือที่มีโครงสร้าง และขั้นตอนในการหาคำตอบที่แน่นอนเพียงบางส่วน

- ข้อมูลที่ใช้มาจากข้อมูลภายในองค์กรและภายนอกองค์กรรวมกัน
- ระบบสามารถแสดงทางเลือกให้แก่ผู้บริหารพิจารณา เพื่อเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดสำหรับสถานการณ์นั้น
- หลักการของระบบ สร้างขึ้นจากแนวคิดของการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการตัดสินใจ โดยให้ผู้ใช้ได้ตอบโดยตรงกับระบบทำให้สามารถวิเคราะห์ ปรับเปลี่ยนเงื่อนไขและกระบวนการพิจารณาได้ โดยอาศัยประสบการณ์ และความสามารถของผู้บริหารเอง ผู้บริหารอาจกำหนดเงื่อนไขและทำการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขต่าง ๆ ไปจนกระทั่งพบสถานการณ์ที่เหมาะสมที่สุดแล้วใช้เป็นสารสนเทศที่ช่วยตัดสินใจ

- รูปแบบของผลลัพธ์ อาจอยู่ในรูปของ รายงานเฉพาะกิจ รายงานการวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจการทำงาน หรือพยากรณ์เหตุการณ์

5) ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง (Executive Support System – ESS) เป็นระบบที่ไว้ใช้งานสำหรับผู้บริหารระดับสูง ที่สามารถกำหนดเป้าหมายและการวางแผนงานขององค์กรในการสร้างสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ที่ต้องอาศัยข้อมูลภายนอกองค์กรเป็นอย่างมาก ในยุคปัจจุบันที่เป็นยุค Globalization ข้อมูลระดับโลก แนวโน้มระดับสากลเป็นข้อมูลที่ใช้ในการแข่งขันของธุรกิจ

2.5.5 รูปแบบของระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น และยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ องค์การในยุคการทำธุรกิจปัจจุบันจะแตกต่างจากอดีตที่มีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สนับสนุนให้กลยุทธ์ดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรูปแบบของระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น รูปแบบของระบบองค์การที่มีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) เป็นศูนย์กลางจะมี ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายในประเทศ (National culture environment) องค์การจะต้องพิจารณาถึงข้อจำกัดที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น กฎระเบียบของรัฐบาล ข้อคำนึงทางสังคมตลาดแรงงาน เทคโนโลยี การแข่งขัน และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
2. ระบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management System) เป็นวิธีการวางแผนงานให้บรรลุเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถกำหนดแนวทางธุรกิจ และเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างเหมาะสม
3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resources Management) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการพนักงาน ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การคงอยู่ของพนักงาน ขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงาน การเพิ่มผลผลิต และอัตราการเกิดอุบัติเหตุ เมื่อได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจึงมีการกำหนดกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Programs)
4. กิจกรรมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR Programs) จะมีกิจกรรมหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้แก่ การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกและการสรรหา การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผล บริหารค่าตอบแทน ความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต และด้านแรงงาน โดยการทำงานนี้จะมีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการดำเนินกิจกรรมในเรื่อง ความรู้ด้านไอที และความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์
5. สารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System) จะช่วยให้การทำงานด้านกิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ผลการทำงานด้านกิจกรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว
6. การประเมินผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource program evaluation) เป็นการวัดผลการทำงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงเป้าหมายขององค์กร คือ การประเมินด้านตัวชี้วัด (HR Metric) วิธีการใช้ตัวชี้วัดผลการทำงาน (KPI) การวัดเชิงคุณภาพ (HR Scorecard) มูลค่าเพิ่ม (Value-added) ผลตอบแทนการลงทุน (ROI) และการปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal compliance) เมื่อทราบผลการทำงานจะนำไปสู่ข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) เพื่อไปกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรในครั้งต่อไป

2.5.6 ข้อมูลที่นำมาใช้ในระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

ข้อมูลในระบบสารสนเทศจะช่วยสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร การดำเนินงานขององค์กรที่มีระบบฐานข้อมูลกลางที่ช่วยให้ข้อมูลที่จะใช้ร่วมกันในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็น ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายขายและการตลาด ฝ่ายผลิตและการดำเนินการ และ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศนั้นทำให้ข้อมูลขององค์กรที่มีอยู่สำหรับใช้งานในการตัดสินใจหรือวิเคราะห์ข้อมูลเกือบทั้งหมด สามารถสนับสนุนการดำเนินการกิจกรรมทางธุรกิจภายในขององค์กร เมื่อมีฝ่ายใดป้อนข้อมูลขึ้นมาใหม่จะทำให้ข้อมูลที่ถูกรวบรวมขึ้นมาสามารถใช้ได้ทันทีกับกระบวนการทางธุรกิจอื่น ๆ การป้อนข้อมูลเข้าสู่ทะเบียนประวัติในสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ควรมีข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งสามารถเชื่อมโยง และนำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ (สมชาย หิรัญกิตติ, 2557, p. 25-27)

1. ประวัติส่วนตัวพนักงาน ชื่อจริง นามสกุล เพศ วันเกิด สัญชาติ อายุ ส่วนสูง น้ำหนัก เลขบัตรประจำตัวประชาชน เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร สถานภาพสมรส ศาสนา ประวัติสุขภาพ ที่อยู่ติดต่อได้ โทรศัพท์ติดต่อ สถานะทางการทหาร กลุ่มเลือด ชื่อบิดา-มารดา ชื่อคู่สมรส อาชีพคู่สมรส จำนวนบุตร รายชื่อผู้ค้าประกัน ความสนใจในงาน เป็นต้น
2. ประวัติการศึกษา และการฝึกอบรมวุฒิการจบ ระดับการศึกษา ปีที่เข้าศึกษา ปีที่จบการศึกษา ชื่อสถานศึกษา สถานที่ตั้งสถานศึกษา วุฒิการศึกษาที่ได้รับ ประวัติการฝึกอบรมทุนสนับสนุนการศึกษา โปรแกรมการศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น
3. ข้อมูลทักษะและประสบการณ์ ขอบเขตงาน ตำแหน่งงานที่เคยทำ ช่วงเวลาของการทำงาน หนังสือรับรองการผ่านงาน เหตุผลการลาออก ความรับผิดชอบในการบังคับบัญชา
4. การจ้างงาน วันเริ่มเข้าทำงาน รหัสตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับเงินเดือน รายงานโดยตรงต่อใคร ผลของการทดลองงาน หมายเลขบัตรประกันสังคม ชื่อหน่วยงาน หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ การขาดงาน ประวัติการลา (สาย ลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน) เป็นต้น
5. ข้อมูลเพิ่มเติม ประวัติความดีความชอบ แผนความก้าวหน้าในงานอาชีพ ข้อมูลการรักษาพยาบาลโรคอันตราย สิทธิด้านผลประโยชน์ ข้อมูลด้านอุบัติเหตุ สิทธิด้านที่อยู่อาศัย ด้านการเดินทาง ประวัติการลงโทษ อายุงาน วันครบเกษียณอายุ สแกนรูปภาพพนักงาน

2.5.6 ประเภทของข้อมูล และแหล่งข้อมูล

นริศรา ภาควิธิ (2561) ได้อธิบายบทบาทของข้อมูลทุติยภูมิมีผลต่องานวิจัยธุรกิจ คือ ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการทำวิจัยธุรกิจนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ข้อมูลคำตอบ ความคิดเห็นจริงของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ (Sunthornsamai, 2010) หรือเป็นข้อมูลขั้นต้น

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ได้มีการเก็บรวบรวมไว้ในลักษณะของเอกสาร หรือรวบรวมไว้ในสื่อต่างๆ เช่น วารสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ สถิติหรือรายงาน (Ratchatranon, 2014)

สำหรับข้อมูลที่ใช้ในการผลิตสารสนเทศจากการวิจัยนั้น อาจพิจารณาได้จากแหล่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยสามารถแบ่งประเภทแหล่งที่มาของข้อมูลข่าวสาร (Type of Information Sources) ได้เป็นสองประเภทตามประเภทของข้อมูล (Pasunon, 2012) ดังนี้

1. แหล่งปฐมภูมิ (Primary Sources) คือ แหล่งข้อมูลที่เป็นต้นกำเนิด หรือได้ข้อมูลมาจากการลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลเองของนักวิจัยจากแหล่งที่เป็นต้นตอของข้อมูล (Sunthornsamai, 2010) ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง ลูกค้า จดหมาย กฏข้อบังคับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ข้อมูลจากการทดลอง การแถลงการณ์ทางวิทยุ เป็นต้น

2. แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Sources) คือ ข้อมูลที่ถูกบุคคลอื่นรวบรวมและจัดเก็บรวบรวมและดำเนินการจัดระเบียบข้อมูลโดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสรุปจัดจำแนกเป็นประเภทหมวดหมู่ในรูปแบบของกราฟ ตาราง สถิติ รายงาน บทสรุปวิเคราะห์ไว้ในสื่อต่าง ๆ ซึ่งการจำแนกประเภทของข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งที่มาของข้อมูลเป็นเกณฑ์ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท (Zikmund, 2003) คือ (1) ข้อมูลภายใน (Internal Data) หมายถึง ข้อมูลที่สามารถหาได้หรือเกิดขึ้นจากแหล่งที่มาภายในองค์กร (2) ข้อมูลภายนอก (External Data) หมายถึง ข้อมูลที่สามารถหาได้จากแหล่งภายนอกองค์กร

2.5.7 ความหมายของการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช ได้อธิบายว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ยาก พัฒนาและแบ่งปันกันได้ เป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น ทักษะในการทำงานงานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

2. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ที่เป็นเหตุเป็นผล ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์จนเป็นหลักทั่วไป ไม่ขึ้นอยู่กับบริบทใดโดยเฉพาะสามารถรวบรวมและ ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี หนังสือ คู่มือต่างๆ และ บางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

วิจารณ์ พานิช (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่

1. บรรลุเป้าหมายของงาน
 2. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
 3. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้
 4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน
- การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่ม หรือองค์กร

2. การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
3. การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน

ของตน

4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
5. การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ และสกัด “ชุมชนความรู้” ออกมาบันทึกไว้

6. การจดบันทึก “ชุมชนความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และ ปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็น ทั้งความรู้ที่ชัดแจ้งอยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ใน สมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่น ๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็น กิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว

2.5.8 กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็น กระบวนการที่จะช่วยให้เข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ รูปแบบการจัดการความรู้ ตามแนวทางสำนักงาน ก.พ.ร. ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ

1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการระบุเกี่ยวกับความรู้ที่องค์กรจำเป็นต้องมี ต้องใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ได้แก่ ความรู้อะไรบ้าง ความรู้อะไรที่มีอยู่แล้ว อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เดิม แยกความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป เช่น ใช้ SECI model นำบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างกันมาประชุม/ทำงานร่วมกัน จ้างคนที่มีความรู้มาทำงานในองค์กร จ้างที่ปรึกษา การสกัดความรู้จากผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติงาน การทำ AAR การประชุมในหน่วยงาน การสกัดความรู้จากการเข้าประชุมอบรมภายนอกหน่วยงาน
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางแผนโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เป็นการกลั่นกรององค์ความรู้ที่รวบรวมได้จัดทำในรูปแบบไฟล์ข้อมูล ที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย ใช้งานได้ของความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web board, บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเคล็ดลับ เทคนิคการทำงาน เทคนิคการแก้ปัญหา หรือปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
7. การเรียนรู้ (Learning) เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยน หรือสืบค้นไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากวงจร “สร้างองค์ความรู้>นำความรู้ไปใช้>เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง”

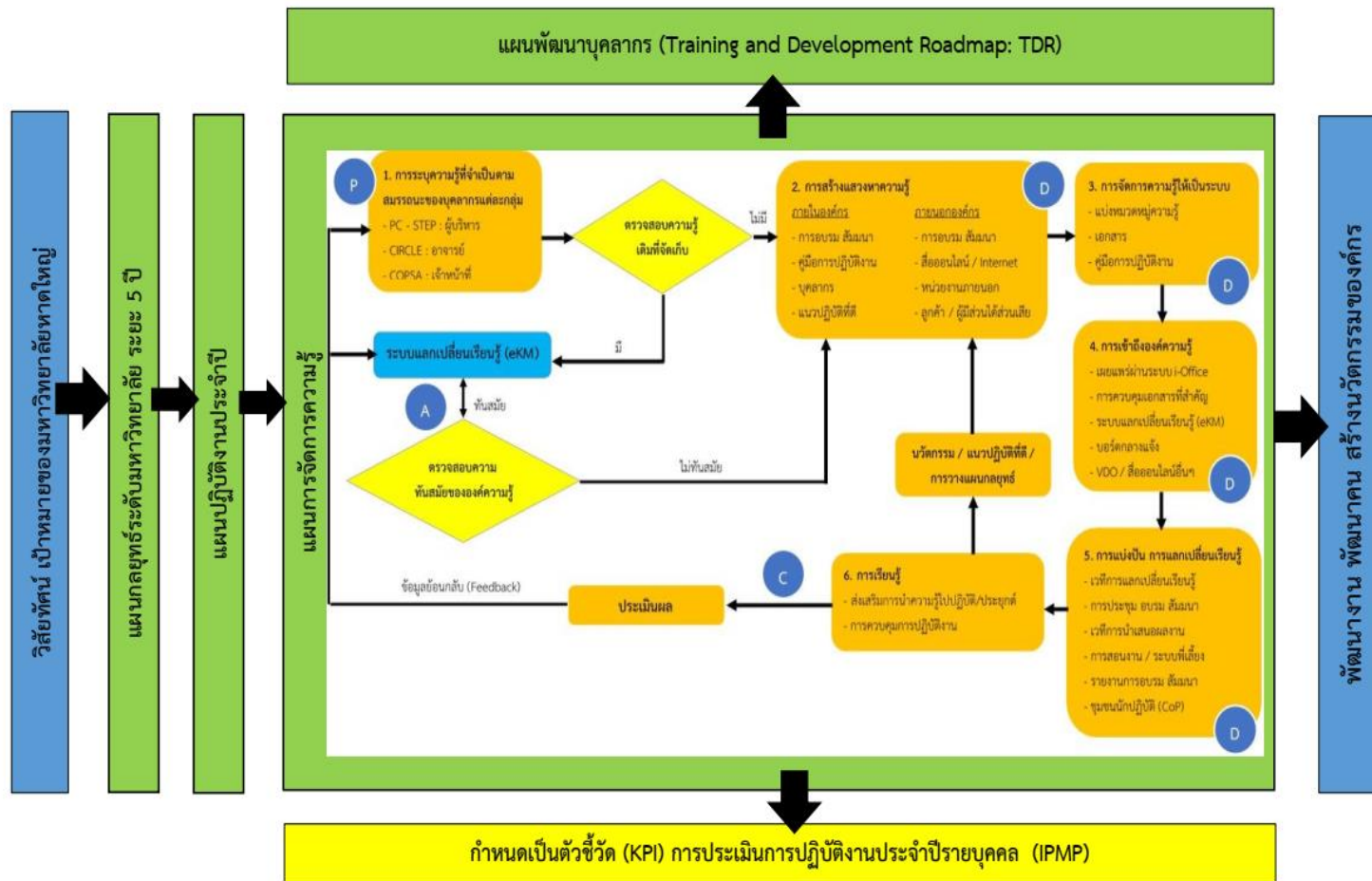
2.5.9 องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

1. “คน” ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์
2. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น
3. “กระบวนการความรู้” นั้น เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

วนิดา หมดเบ็ญหมาน (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหาดไทย โดยใช้โมเดล Knowledge Management Maturity Model (KMMM) ในแง่องค์ประกอบของการจัดการความรู้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1. คน
2. กระบวนการ
3. เทคโนโลยี

ซึ่งออกแบบองค์ความรู้สำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่มผ่านการเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีที่มีอยู่ภายในและภายนอกองค์กร และการทำเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อกลางในการจัดเก็บองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มทักษะและขีดความสามารถให้กับตนเองที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้ร่วมกัน ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 กระบวนการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ที่มา: (วนิดา หมดเบ็ญหมาน, 2562)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สารสนเทศในปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร กระบวนการรวบรวม จัดเก็บ บำรุงรักษา และนำมาปรับแก้ไขอย่างเป็นระบบ โดยใช้คอมพิวเตอร์ รวมทั้งสารสนเทศในการสรรหาความรู้ และการช่วยในการตัดสินใจในองค์กรมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของสารสนเทศเพื่อทราบถึงสารสนเทศที่องค์กรใช้ในปัจจุบันที่ช่วยตัดสินใจในการให้สวัสดิการแก่พนักงาน เช่น การปรับตำแหน่ง การให้รางวัลพนักงานดีเด่น รางวัล Long Service Award และอื่น ๆ เป็นต้น และการสรรหาความรู้ด้านสวัสดิการทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรผ่านทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ จะประกอบไปด้วย 2 คำถาม ดังนี้

ข้อที่ 1 องค์กรของท่านมีการใช้สารสนเทศช่วยในการตัดสินใจให้สวัสดิการ และการสรรหาองค์ความรู้ด้านสวัสดิการได้อย่างไร

ข้อที่ 2 ในอนาคตท่านมีเป้าหมายในการที่จะพัฒนาสารสนเทศขององค์กรไปในทิศทางใด

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) ได้ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกันในระดับมากของทุกประเภทของสวัสดิการ และลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกันในระดับปานกลางของทุกประเภทของสวัสดิการ

อัศรพล เคนดง (2557) ได้ศึกษา ความต้องการรูปแบบสวัสดิการของพนักงาน บริษัท อนันดา ดีเวลลอป จำกัด (มหาชน) พบว่า รูปแบบสวัสดิการที่พนักงานต้องการส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ในรูปแบบ The Unlimited Choice Plan คือ มีสวัสดิการหลักและวงเงินในการใช้สิทธิ์ เลือกสวัสดิการที่ต้องการเพิ่มขึ้นได้ภายใต้วงเงินที่กำหนด ส่วนเงินนอกระยะ สถานภาพ และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพึงพอใจต่อการบริหารสวัสดิการที่แตกต่างกันและความเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานต่อสวัสดิการที่ได้รับที่แตกต่างกัน

นภาพร ไอรรัตน์ (2559) ได้ศึกษา ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากร กองกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการให้บริการด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม พบว่า ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากร ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านสังคมและ

นันทนาการ ส่วนความต้องการของบุคลากรให้กองกิจการ ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านสวัสดิการ

สุภาวิตา นากรักษา (2559) ได้ศึกษา ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและการบริหาร สวัสดิการที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานและความผูกพันในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ จาก ผลการศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ความเหนื่อยล้าในการทำงานและความผูกพันในอาชีพด้วยความพึงพอใจต่อสวัสดิการและการบริหารสวัสดิการสามารถพยากรณ์ได้ในระดับต่ำ จึงหมายถึง สวัสดิการ และการบริหารสวัสดิการช่วยลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มความผูกพันในอาชีพได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

สุภัสสร ระวังภัย (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยพิจารณาจาก ด้านความปรารถนา ด้านความเต็มใจและ ด้านความเชื่อมั่น ส่วนความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ และด้านโบนัส หรือเงินสวัสดิการ

สุภาวดี ศรีมันตะ (2560) ได้ศึกษา การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารค่าตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ เงินโบนัสประจำปี สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ งาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั้งสิ้นและยังพบว่าลักษณะงานของสายงานนี้ไม่มีความชัดเจน เกิดความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น รูปแบบการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน และปริมาณงาน มีมากกว่าอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับ อีกทั้งโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังไม่เอื้อต่อการเติบโตในสายอาชีพ ส่งผลให้ข้าราชการในสายงาน นี้โอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น

ปองหทัย พึ่งนุ่ม และนพพร จันทรนาชู (2560) ได้ศึกษา การประเมินความต้องการ จำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย พบว่า การจัด สวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านระบบสัญญา ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความยุติธรรม ด้าน ระบบค่าตอบแทน ตามลำดับ ยกเว้น ด้านการรักษาพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีระดับความต้องการจำเป็น สูงสุด ได้แก่ ด้านการรักษาพยาบาล รองลงมาได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านผลตอบแทน และด้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามลำดับ

ศศิธร วงษ์ศิริ (2560) ได้ศึกษา รูปแบบการใช้สวัสดิการและคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคาร พบว่า พนักงานมองว่าสวัสดิการที่ได้รับจากธนาคารดีกว่าถ้าเทียบกับธนาคารหรือองค์กรอื่น สวัสดิการส่วนใหญ่ด้านเงินกันั้นมิให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน แต่ถึงแม้ว่าพนักงานจะมองว่าธนาคารมีสวัสดิการโดยรวมให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตเบื้องต้น ก็มีความคิดเห็นว่าสวัสดิการทั้งหมดยังไม่สามารถช่วยส่งเสริมและเพิ่มคุณภาพชีวิตในแต่ละมิติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ นอกจากนี้สวัสดิการบางอย่างที่ธนาคารกล่าวว่าเป็นการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานนั้น พนักงานมองว่าสิ่งเหล่านั้นไม่ใช่สวัสดิการที่แท้จริง อีกทั้งยังมีความเหลื่อมล้ำในการใช้สวัสดิการบางอย่างอยู่

ปริญชนาถ เฮ่ประโคน และอารีย์ นัยพินิจ (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สวัสดิการการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา (2561) ได้ศึกษา เทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ พบว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร เพื่อความก้าวหน้า เพื่อความอยู่รอด และเพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง จึงต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับนโยบายและวัตถุประสงค์ การกำหนดค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น การแบ่งประเภทของค่าตอบแทนและค่าตอบแทนแปรผันหรือที่เรียกว่า “ค่าตอบแทนจูงใจ” ต่างก็แปรผันกลับมาเป็นเงินได้อีกประเภทหนึ่ง โดยผู้บริหารต้องประเมินที่ผลงานของพนักงานแต่ละคนโดยตรง รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรให้เป็นค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการทำงาน แต่ก็ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลาย ๆ อย่างมาสร้างความสมดุลในการบริหารค่าตอบแทนจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร รวมถึงคู่แข่งชั้นทางธุรกิจ เพื่อไม่ให้เกิดการแย่งชิงพนักงานที่มีความสามารถ และทำงานด้วยความจงรักภักดีกับองค์กร

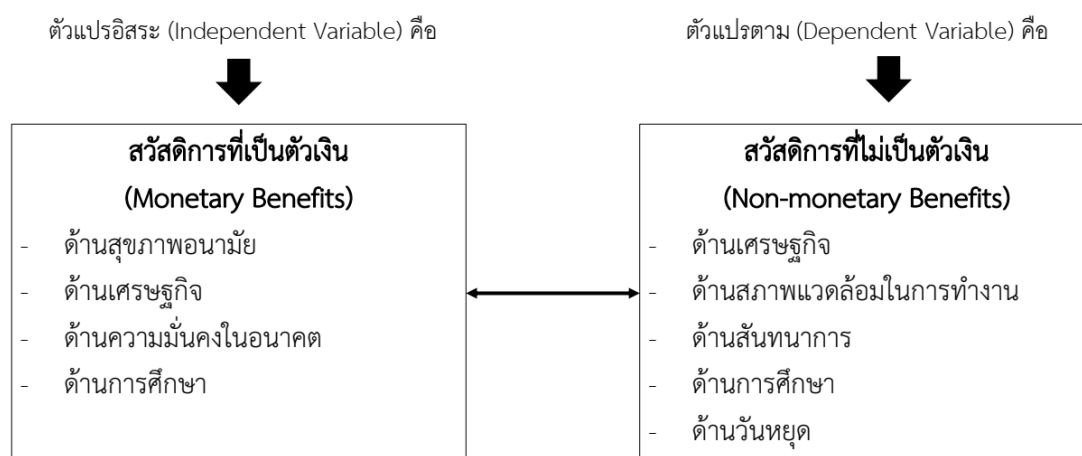
พรพิชชา ยอดพิจิตร (2561) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, ภาณุ ชินะโชติ, ภาวิทย์ ชินะโชติ และพระมหาทองเชิด กตปุญญ (2562) ได้ศึกษา ระบบสารสนเทศในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การจัดการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ไม่ได้เป็นเพียงแค่คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมสำเร็จรูปที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการระบบสารสนเทศงานด้านทรัพยากรมนุษย์ถูกออกแบบเพื่อใช้สนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ มีความถูกต้องสั้น/กะทัดรัด ตรงประเด็น ครบถ้วน

สมบูรณ์ ระบบสารสนเทศทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลจากข้อมูลในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนครอบคลุมสาระสำคัญที่จำเป็นเพื่อจะช่วยในการวางแผน การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ และประกอบด้วย ประเภทของการจัดการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ ระบบโครงสร้างองค์การ (Organization Charts) ระบบการวางแผนอัตรากำลัง (Human Resource Planning System) ระบบการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection System) ระบบประวัติพนักงาน (Personal System) ระบบการจ่ายเงินเดือน (Payroll System) ระบบการบันทึกเวลาทำงาน (Time Attendance System) ระบบการประเมินผล (Appraisal System) ระบบการพัฒนาและฝึกอบรม (Development and Training System) ระบบสวัสดิการ (Welfare System) ระบบบริการข้อมูลตนเอง (Employee Self-service System)

จุฑามาศ สอาดเอี่ยม, สุวิดา พุกษาอาภรณ์, ชุมพล รอดแจ่ม และพนิดา นิลอรุณ (2562) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่าแนวทางการจัดสวัสดิการสามารถแบ่งได้ 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) สวัสดิการเกี่ยวกับตนเอง (2) สวัสดิการด้านครอบครัว (3) สวัสดิการด้านเงินทุน (4) สวัสดิการที่มีความยืดหยุ่น และแนวทางการจัดสวัสดิการที่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องมาจากการเข้าใจความต้องการอย่างแท้จริงของพนักงาน

2.7 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา เรื่อง “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่เป็นไม่เป็นตัวเงินของพนักงานในบริษัทเอกชน : กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา” โดยมี ลำดับหัวข้อระเบียบวิธีการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยผสมวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview) ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการศึกษา

3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา โดยมีกลุ่มประชากร ดังนี้

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีจำนวนบริษัทเอกชน ทั้งหมด 1,072 บริษัท และจำนวนพนักงานทั้งหมด 61,259 คน ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2563 (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2563) การสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความแปรปรวนเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 397 คน ตามการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ด้านล่างนี้

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{61,259}{1 + 61,259(5)^2}$$

$$n = 397 \text{ คน}$$

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา จำนวน 9 คน (Morse, 1994)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Self-Administered Questionnaires) ที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่เป็นไม่เป็นตัวเงินของพนักงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา โดยลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มี 3 ส่วนประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ วุฒิ การศึกษา อายุ อายุการทำงาน เงินเดือน ซึ่งลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Checklist) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวในแต่ละหัวข้อ เป็นจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่ได้รับในปัจจุบันของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ซึ่งลักษณะแบบสอบถามแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการจัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (Hair JF, Black WC., Babin BJ. & Anderson RE., 2019)

ระดับ	4	หมายถึง	มีระดับปริมาณที่ได้รับมากที่สุด
ระดับ	3	หมายถึง	มีระดับปริมาณที่ได้รับมาก
ระดับ	2	หมายถึง	มีระดับปริมาณที่ได้รับปานกลาง
ระดับ	1	หมายถึง	มีระดับปริมาณที่ได้รับน้อย
ระดับ	0	หมายถึง	ไม่ได้รับ

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการประเมินผลแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Hair JF, Black WC., Babin BJ. & Anderson RE., 2019)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 0}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.21 – 4.00 หมายถึง พนักงานมีระดับปริมาณที่ได้รับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.41 – 3.20 หมายถึง พนักงานมีระดับปริมาณที่ได้รับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.61 – 2.40 หมายถึง พนักงานมีระดับปริมาณที่ได้รับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 0.81 – 1.60 หมายถึง พนักงานมีระดับปริมาณที่ได้รับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.80 หมายถึง พนักงานไม่ได้รับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินที่ได้รับในปัจจุบันของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ซึ่งลักษณะแบบสอบถามแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการจัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (Hair JF, Black WC., Babin BJ. & Anderson RE., 2019) ดังนี้

ระดับ	4	หมายถึง	มีระดับปริมาณที่ได้รับมากที่สุด
ระดับ	3	หมายถึง	มีระดับปริมาณที่ได้รับมาก
ระดับ	2	หมายถึง	มีระดับปริมาณที่ได้รับปานกลาง
ระดับ	1	หมายถึง	มีระดับปริมาณที่ได้รับน้อย
ระดับ	0	หมายถึง	ไม่ได้รับ

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการประเมินผลแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Hair JF, Black WC., Babin BJ. & Anderson RE., 2019)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 0}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.21 – 4.00 หมายถึง พนักงานมีระดับปริมาณที่ได้รับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 2.41 – 3.20 หมายถึง พนักงานมีระดับปริมาณที่ได้รับมาก
 ค่าเฉลี่ย 1.61 – 2.40 หมายถึง พนักงานมีระดับปริมาณที่ได้รับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 0.81 – 1.60 หมายถึง พนักงานมีระดับปริมาณที่ได้รับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.80 หมายถึง พนักงานไม่ได้รับ

เมื่อใดก็ตามที่มีการใช้ระดับ 0 1 2 3 4 การเบี่ยงเบนจะไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ แต่เนื่องจากข้อตกลงเบื้องต้นของเพียร์สันระบุไว้ว่าไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม หากมีกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 150 ตัวอย่างขึ้นไป (Hair JF, Black WC., Babin BJ. & Anderson RE., 2019)

3.3.1.1 การทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง 3 ท่าน ซึ่งคำถามแต่ละข้อจะต้องได้รับการตรวจให้ผ่านอย่างน้อย 2 ใน 3 ท่านโดยการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการทดสอบหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยมีสูตรคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย

- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ของวิจัย
- 1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ของวิจัย

เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ค่า IOC \geq หมายถึง คำถามนั้นตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ค่า IOC $<$ หมายถึง คำถามนั้นไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. นำแบบทดสอบที่ได้ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้
ตามความเหมาะสม และเมื่อปรับปรุงแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วนำไปลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มี
ลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธี
Cronbach's alpha หาสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha coefficient ข้อคำถามที่ถือว่ามีความ
เชื่อมั่นซึ่ง Nunnally (1978) ได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลของค่า Cronbach's alpha ดังนี้

0.7 หมายถึง Acceptable

0.8 หมายถึง Good

0.9 หมายถึง Excellent

และเมื่อคำนวณตามค่าสถิติแล้วต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งสามารถแสดงผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินในบริษัท
เอกชน จังหวัดสงขลา

ตัวแปร	จำนวน (ข้อ)	Cronbach's alpha
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	25	0.939
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน	27	0.946
โดยรวมข้อคำถามสวัสดิการ	52	0.963

จากตารางที่ 3.1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรในสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา โดยรวมข้อคำถามเท่ากับ 0.963 ซึ่งตัวแปร

สวัสดีการที่เป็นตัวเงิน เท่ากับ 0.939 และตัวแปรสวัสดีการที่ไม่เป็นตัวเงิน เท่ากับ 0.946 ซึ่งผลของค่าความเชื่อมั่นในตัวแปรมีความน่าเชื่อถือในระดับค่อนข้างสูงเนื่องจากแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นใกล้เคียง 1 จะมีความน่าเชื่อถือสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) เมื่อได้แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 400 คน

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Selection Interview) ที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับการนำสารสนเทศมาใช้ในองค์กรด้านสวัสดีการ บริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา โดยลักษณะการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Selection Interview) ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์ เป็นจำนวน 2 ข้อ ดังนี้

1. ท่านทำงานร่วมกับบริษัทของท่านมาแล้วกี่ปี
2. ท่านดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มาแล้วกี่ปี

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการนำสารสนเทศมาใช้ในองค์กรด้านสวัสดีการเป็นจำนวน 2 คำถาม ดังนี้

1. องค์กรของท่านมีการใช้สารสนเทศช่วยในการตัดสินใจให้สวัสดีการ และการสรรหาองค์ความรู้ด้านสวัสดีการได้อย่างไร
2. ในอนาคตท่านมีเป้าหมายในการที่จะพัฒนาสารสนเทศขององค์กรไปในทิศทางใด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้สารสนเทศในองค์กร เป็นจำนวน 1 คำถามดังนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสารสนเทศที่ใช้ในองค์กรของท่านปัจจุบันมีข้อดี ข้อเสียอย่างไร

3.3.1.2 การทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำคำถามสร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง 3 ท่าน ซึ่งคำถามแต่ละข้อจะต้องได้รับการตรวจให้ผ่านอย่างน้อย 2 ใน 3 ท่านโดยการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการทดสอบหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยมีสูตรคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย

-1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย

เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ค่า IOC \geq หมายถึง คำถามนั้นตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ค่า IOC $<$ หมายถึง คำถามนั้นไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) นำแบบทดสอบที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามความเหมาะสมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 9 คน

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1) การศึกษาค้นแนวความคิดและทฤษฎีจากเอกสารต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลประเภทสถิติการปัจจุบันของบริษัทเอกชน

2) การออกแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) เรียบรู้แบบอย่างจากการค้นคว้าทบทวน นำมาใช้ร่วมกับข้อมูลสถิติการในปัจจุบันของบริษัทเอกชน เพื่อประยุกต์แบบสอบถามที่เหมาะสมกับคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย

3) การรวบรวมข้อมูล สร้างแบบสอบถามออนไลน์ กำหนดช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ แปลผล สรุปผล และรายงานผลต่อไป

3.4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1) ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงผู้บริหารบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย โดยกำหนดการนัดหมายที่จะไปสัมภาษณ์ พร้อมทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้

2) ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้า ก่อนนัดการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Selection Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) จำนวน 9 คน

3.5 การวิเคราะห์

3.5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistics Packages for the Social Science: SPSS) ในการประมวลผล ดังนี้

1) ค่าความถี่และร้อยละ (Frequency and Percentiles) สำหรับคำตอบในส่วนของคุณสมบัติทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Mean) สำหรับข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีมาตรวัดให้เลือก 5 ระดับ

3) หาค่ากระจายน้ำหนักคำตอบ โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) ทดสอบสมมติฐานที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ด้วยการใช้สถิติเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามการแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, p.144)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

3.5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อการวิจัย ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
- 2) นำเนื้อหาข้อมูลที่ได้มาจำแนก และจัดระบบข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ใหม่ ข้อมูลเดียวกันรวมไว้ในหมวดเดียวกันอย่างมีระบบ อีกทั้งข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างหมวดหมู่ใหม่ซ้ำกันมาก นั้นแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างนั้น ๆ มีความสำคัญเรียงลำดับกันมา (Jamaramarn & Thanaratchataphoom, 2003)

- 3) นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานในบริษัทเอกชน : กรณีศึกษา จังหวัดสงขลา” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูลทำการรวบรวมได้ 400 คน และจากการสัมภาษณ์จำนวน 9 คน ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ เสนอผลการวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติออกเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้เป็น 5 ขั้นตอน ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ ดังต่อไปนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์ระดับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา
- 4.3 การวิเคราะห์งบประมาณของสวัสดิการในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา
- 4.4 การวิเคราะห์สวัสดิการที่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา
- 4.5 การสังเคราะห์เนื้อหาการนำเสนอสารสนเทศมาช่วยตัดสินใจในการให้สวัสดิการและการสรรหาองค์ความรู้ในการให้สวัสดิการ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปรความหมาย และเพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation Coefficient)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน สถานภาพ โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

n=400

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	124	31.0
หญิง	276	69.0
2. อายุ		
18 - 25 ปี	67	16.8
26 - 33 ปี	144	36.0
34 - 41 ปี	116	29.0
42 - 49 ปี	58	14.5
50 ปีขึ้นไป	15	3.8
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	249	62.3
ปริญญาตรี	140	35.0
สูงกว่าปริญญาตรี	11	2.8
4. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	50	12.5
1 - 3 ปี	112	28.0
4 - 6 ปี	98	24.5
7 - 9 ปี	69	17.3
10 ปีขึ้นไป	71	17.8

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ (ต่อ)

n=400

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
5. ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	168	42.0
10,001 – 20,000 บาท	155	38.8
20,001 - 30,000 บาท	50	12.5
มากกว่า 30,000 บาท	27	6.8
6. สถานภาพ		
โสด	203	50.7
สมรส หรือมีคู่ครอง	177	44.3
หม้าย หรือหย่าร้าง	20	5.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา สามารถอธิบายจำนวน และร้อยละได้ ดังนี้

1. เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0
2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 33 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 34 - 41 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0, อายุระหว่าง 18 - 25 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8, อายุระหว่าง 42 - 49 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ
3. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งอยู่ในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมาคืออยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ
4. อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1 - 3 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 4 - 6 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5, อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 10 ขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8, อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 7 - 9 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

5. ระดับเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมา มีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8, ระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และมีระดับเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

6. สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งมีสถานภาพโสด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมา มีสถานภาพสมรส หรือมีคู่ครอง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และมีสถานภาพหม้าย หรือหย่าร้าง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ระดับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับปริมาณที่ได้รับของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ที่มีตัวแปร จำนวน 50 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน จำนวน 24 ตัวแปร และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน จำนวน 26 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 คน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และได้มีการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการของพนักงาน จากค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนั้นระดับปริมาณที่ได้รับของสวัสดิการของพนักงานที่มีตัวแปร 50 ตัวแปร สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการในภาพรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นตัวแปรของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

สวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน	\bar{X}	S.D.	ระดับปริมาณที่ได้รับ
ด้านสุขภาพอนามัย			
ประกันสุขภาพ	1.75	1.257	ปานกลาง
ประกันอุบัติเหตุ	1.43	1.280	น้อย
ประกันชีวิต	1.26	1.221	น้อย
ค่าทันตกรรม	1.39	1.234	น้อย
ค่าออกกำลังกาย	0.76	1.099	ไม่ได้รับ
ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว	0.7	1.058	ไม่ได้รับ
ค่าเฉลี่ยรวมด้านสุขภาพอนามัย	1.22	0.923	น้อย
ด้านเศรษฐกิจ			
โบนัส	1.42	1.083	น้อย
ค่าทำงานเป็นกะ	1.09	1.211	น้อย
เบี้ยขยัน	1.29	1.153	น้อย
ค่าอาหาร	0.88	1.138	น้อย
ค่าเดินทางสำหรับปฏิบัติงาน	0.89	1.219	น้อย
ค่าประจำตำแหน่ง	0.8	1.199	ไม่ได้รับ
ค่าน้ำมัน	0.65	1.037	ไม่ได้รับ
เงินแสดงความยินดีงานแต่งงาน	0.73	1.037	ไม่ได้รับ
เงินทำบุญงานอุปสมบท	0.63	0.949	ไม่ได้รับ
เงินแสดงความเสียใจงานศพ	0.91	1.099	น้อย
เงินแสดงความยินดีการคลอดบุตร	0.89	1.083	น้อย
เงินช่วยเหลือค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า	0.69	1.021	ไม่ได้รับ
ค่าใช้จ่ายในการโทรแต่ละเดือน	0.72	1.087	ไม่ได้รับ
การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน	0.58	0.957	ไม่ได้รับ
เงินช่วยเหลือการกู้เพื่อที่พักอาศัย	0.51	0.947	ไม่ได้รับ
การให้ส่วนลดในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียมของบริษัท	0.45	0.894	ไม่ได้รับ
ค่าเฉลี่ยรวมด้านเศรษฐกิจ	0.82	0.772	น้อย

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการในภาพรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นตัวแปรของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา (ต่อ)

สวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน	\bar{X}	S.D.	ระดับปริมาณที่ได้รับ
ด้านความมั่นคงในอนาคต			
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.94	1.190	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวมด้านความมั่นคงในอนาคต	0.94	1.190	น้อย
ด้านการศึกษา			
ทุนการศึกษา ป.โท	0.32	0.724	ไม่ได้รับ
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการศึกษา	0.32	0.724	ไม่ได้รับ
ค่าเฉลี่ยรวมสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน	0.90	0.737	น้อย

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปริมาณที่พนักงานได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินในภาพรวมอยู่ที่ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.90 มี 1 ตัวแปร ที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการปานกลาง ประกอบด้วย ประกันสุขภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.75 และมี 11 ตัวแปร ที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการน้อย ประกอบไปด้วย ประกันอุบัติเหตุ โบนัส ค่าทันตกรรม เบี้ยขยัน ประกันชีวิต ค่าทำงานเป็นกะ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินแสดงความเสียใจงานศพ ค่าเดินทางสำหรับปฏิบัติงาน เงินแสดงความยินดีการคลอดบุตร ค่าอาหาร ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.43, 1.42, 1.39, 1.29, 1.26, 1.09, 0.94, 0.91, 0.89, 0.89 และ 0.88 ตามลำดับ และมี 12 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างให้ระดับปริมาณสวัสดิการที่ไม่ได้รับ ประกอบไปด้วย ค่าประจำตำแหน่ง ค่าออกกำลังกาย เงินแสดงความยินดีงานแต่งงาน ค่าใช้จ่ายในการโทรแต่ละเดือน ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว เงินช่วยเหลือค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำมัน เงินทำบุญงานอุปสมบท การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน เงินช่วยเหลือการกู้เพื่อที่พักอาศัย การให้ส่วนลดในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียมของบริษัท ทุนการศึกษา ป.โท ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 0.80, 0.76, 0.73, 0.72, 0.70, 0.69, 0.65, 0.63, 0.58, 0.51, 0.45 และ 0.32 ตามลำดับ

หากวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการ แต่ละด้านของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ได้ดังนี้

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.22 ที่มีปริมาณได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยของพนักงานในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับที่น้อย และหากพิจารณาสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยแต่ละรายการ โดยเรียงลำดับจากได้รับสวัสดิการมากไปหาไม่ได้รับสวัสดิการได้ ดังต่อไปนี้ ปริมาณที่ได้รับปานกลาง ได้แก่ ประกันสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 ปริมาณที่ได้รับน้อย ได้แก่ ประกันอุบัติเหตุ ค่าทันตกรรม และประกันชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43, 1.39 และ 1.26 ตามลำดับ และปริมาณที่ไม่ได้รับสวัสดิการได้แก่ ค่าออกกำลังกาย และค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.76 และ 0.70 ตามลำดับ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.82 ที่มีปริมาณได้รับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของพนักงานในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับที่น้อย และหากพิจารณาสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแต่ละรายการโดยเรียงลำดับจากได้รับสวัสดิการมากไปหาไม่ได้รับสวัสดิการได้ดังต่อไปนี้ ปริมาณที่ได้รับน้อยได้แก่ โบนัส เบี้ยขยัน ค่าทำงานเป็นกะ เงินแสดงความเสียใจงานศพ ค่าเดินทางสำหรับปฏิบัติงาน เงินแสดงความยินดีการคลอดบุตร ค่าอาหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.42, 1.29, 1.09, 0.91, 0.89, 0.89 และ 0.88 ตามลำดับ และปริมาณที่ไม่ได้รับสวัสดิการได้แก่ ค่าประจำตำแหน่ง เงินแสดงความยินดีงานแต่งงาน ค่าใช้จ่ายในการโทรแต่ละเดือน เงินช่วยเหลือค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำมัน เงินทำบุญงานอุปสมบท การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน เงินช่วยเหลือการกู้เพื่อที่พักอาศัย การให้ส่วนลดในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียมของบริษัท และการให้ส่วนลดในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียมของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80, 0.73, 0.72, 0.69, 0.65, 0.63, 0.58, 0.51 และ 0.45 ตามลำดับ

สวัสดิการด้านความมั่นคงในอนาคต พบว่า สวัสดิการด้านความมั่นคงในอนาคตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.94 ที่มีปริมาณได้รับสวัสดิการด้านความมั่นคงในอนาคตของพนักงานในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับที่น้อย คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ด้านการศึกษา พบว่า สวัสดิการด้านการศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32 ที่มีปริมาณได้รับสวัสดิการด้านการศึกษาของพนักงานในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับไม่ได้รับสวัสดิการ คือ ทุนการศึกษา ป.โท

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการในภาพรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นตัวแปรของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน	\bar{X}	S.D.	ระดับปริมาณที่ได้รับ
ด้านเศรษฐกิจ			
องค์กรจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการ	0.86	1.071	น้อย
เครื่องแบบพนักงานและอุปกรณ์ป้องกัน	1.51	1.228	น้อย
ความปลอดภัย			
หอพัก	0.79	1.132	ไม่ได้รับ
รถรับ – ส่ง	0.78	1.135	ไม่ได้รับ
บริการอาหารกลางวัน	0.78	1.184	ไม่ได้รับ
รถประจำตำแหน่ง	0.43	0.901	ไม่ได้รับ
การให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัทได้	0.52	0.983	ไม่ได้รับ
ค่าเฉลี่ยรวมด้านเศรษฐกิจ	0.81	0.773	น้อย
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ	0.82	0.963	น้อย
มีห้องปัมมนม	0.78	0.997	ไม่ได้รับ
มีห้องอาหาร	1.48	1.146	น้อย
มีสถานที่เลี้ยงดูบุตร	0.43	0.823	ไม่ได้รับ
มีสถานที่จอดรถสำหรับพนักงาน	1.58	1.212	น้อย
มีสถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์กีฬา	0.75	0.955	ไม่ได้รับ
มีเครื่องดื่ม ชา กาแฟ	1.06	1.117	น้อย
มีสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์ เครื่องใช้ใน	1.52	1.203	น้อย
การปฏิบัติงาน			
ค่าเฉลี่ยรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.05	0.731	น้อย
ด้านสันตนาการ			
กิจกรรมชมรม	0.71	0.977	ไม่ได้รับ
มีงานกีฬาประจำปี	1.06	1.057	น้อย
มีกิจกรรมตามเทศกาล ประเพณีต่างๆ	1.34	1.154	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวมด้านสันตนาการ	1.03	0.904	น้อย

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการในภาพรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นตัวแปรของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา (ต่อ)

สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน	\bar{X}	S.D.	ระดับปริมาณที่ได้รับ
ด้านการศึกษา			
การอบรม	1.5	1.057	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการศึกษา	1.50	1.057	น้อย
ด้านวันหยุดและเวลาการทำงาน			
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	1.89	1.117	ปานกลาง
การลาแสดงความเป็นบิดา	1.08	1.153	น้อย
การลาแสดงความเสียใจ กรณีพ่อ แม่และครอบครัวเสียชีวิต	1.68	1.211	ปานกลาง
การลาสอบที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	0.98	1.167	น้อย
การลารับปริญญา	1.13	1.243	น้อย
การลาแต่งงาน	1.21	1.246	น้อย
เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible Hour)	1.12	1.174	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวมด้านวันหยุดและเวลาการทำงาน	1.29	0.940	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวมสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน	1.07	0.727	น้อย

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปริมาณที่พนักงานได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.07 มี 2 ตัวแปร ที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการปานกลาง ประกอบด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาแสดงความเสียใจ กรณีพ่อ แม่และครอบครัวเสียชีวิต ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.89 และ 1.68 ตามลำดับ มี 15 ตัวแปร ที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการน้อย ประกอบด้วย มีสถานที่จอดรถสำหรับพนักงาน มีสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เครื่องแบบพนักงานและอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย การอบรม มีห้องอาหาร มีกิจกรรมตามเทศกาล ประเพณีต่างๆ การลาแต่งงาน การลารับปริญญา เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible Hour) การลาแสดงความเป็นบิดา มีงานกีฬาประจำปี มีเครื่องดื่ม ชา กาแฟ การลาสอบที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ องค์กรจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการ มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ หอพัก ที่มีค่าเฉลี่ย

ที่ระดับ 1.58, 1.51, 1.51, 1.50, 1.48, 1.34, 1.21, 1.13, 1.12, 1.08, 1.06, 1.06, 0.98, 0.86 และ 0.82 ตามลำดับ มี 9 ตัวแปร ที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับปริมาณสวัสดิการที่ไม่ได้รับ ประกอบด้วย หอพัก มีห้องปี่นนม รถรับ – ส่ง บริการอาหารกลางวัน มีสถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์กีฬา กิจกรรมชมรม การให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัทได้ มีสถานที่เลี้ยงดูบุตร รถประจำตำแหน่ง ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 0.79, 0.78, 0.78, 0.78, 0.75, 0.71 0.52, 0.43 และ 0.43 ตามลำดับ

หากวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการ แต่ละด้านของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทนของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ได้ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ พบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.81 ที่มีปริมาณได้รับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของพนักงานในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับที่น้อย และหากพิจารณาสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแต่ละรายการ โดยเรียงลำดับจากได้รับสวัสดิการมากไปหาไม่ได้รับสวัสดิการได้ดังต่อไปนี้ ปริมาณที่ได้รับน้อย ได้แก่ เครื่องแบบพนักงานและอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย และองค์กรจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51 และ 0.86 ตามลำดับ และปริมาณที่ไม่ได้รับสวัสดิการได้แก่ หอพัก รถรับ – ส่ง บริการอาหารกลางวัน การให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัทได้ และรถประจำตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.79, 0.78, 0.77, 0.52 และ 0.43 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.05 ที่มีปริมาณได้รับสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับที่น้อย และหากพิจารณาสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแต่ละรายการโดยเรียงลำดับจากได้รับสวัสดิการมากไปหาไม่ได้รับสวัสดิการได้ ดังต่อไปนี้ ปริมาณที่ได้รับน้อย ได้แก่ มีสถานที่จอดรถสำหรับพนักงาน มีสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน มีห้องอาหาร มีเครื่องดื่ม กาแฟ และมีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.58, 1.51, 1.48, 1.06 และ 0.82 ตามลำดับ และปริมาณที่ไม่ได้รับสวัสดิการ ได้แก่ มีห้องปี่นนม มีสถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์กีฬา และมีสถานที่เลี้ยงดูบุตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.78, 0.75 และ 0.43 ตามลำดับ

ด้านสหภาพการ พบว่า สวัสดิการด้านสหภาพการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.03 ที่มีปริมาณได้รับสวัสดิการด้านสหภาพการของพนักงานในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับที่น้อย และหากพิจารณาสวัสดิการด้านสหภาพการแต่ละรายการโดยเรียงลำดับจากได้รับสวัสดิการมากไปหาไม่ได้รับสวัสดิการได้ดังต่อไปนี้ ปริมาณที่ได้รับน้อย ได้แก่ กิจกรรมตามเทศกาล ประเพณีต่าง ๆ และมีการกีฬาประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.34 และ 1.06 ตามลำดับ และปริมาณที่ไม่ได้รับสวัสดิการได้แก่ กิจกรรมชมรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.71

ด้านการศึกษา พบว่า สวัสดิการด้านการศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.50 ที่มีปริมาณได้รับสวัสดิการด้านการศึกษาของพนักงานในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับน้อย คือ สวัสดิการอบรม

ด้านวันหยุดและเวลาการทำงาน พบว่า สวัสดิการด้านวันหยุดและเวลาการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.29 ที่มีปริมาณได้รับสวัสดิการด้านวันหยุดและเวลาการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับที่น้อย และหากพิจารณาสวัสดิการด้านวันหยุดและเวลาการทำงานแต่ละรายการโดยเรียงลำดับจากได้รับสวัสดิการมากไปหาไม่ได้รับสวัสดิการได้ดังต่อไปนี้ ปริมาณที่ได้รับปานกลาง ได้แก่ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาแสดงความเสียใจ (กรณีพ่อ แม่และครอบครัวเสียชีวิต) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89 และ 1.68 ตามลำดับ ปริมาณที่ได้รับน้อย ได้แก่ การลาแต่งงาน การลารับปริญญา เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible Hour) การลาแสดงความเป็นบิดา และการลาสอบที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.21, 1.13, 1.12, 1.08 และ 0.98 ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์งบประมาณของสวัสดิการในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับปริมาณที่ได้รับของงบประมาณสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 คน ประกอบด้วย หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับปริมาณที่ได้รับงบประมาณของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	จำนวน	ร้อยละ
>7,500 บาท	20	5.0
5,001 – 7,500 บาท	24	6.0
2,501 – 5,000 บาท	103	25.8
1 – 2500 บาท	165	41.3
0 บาท	88	22.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับปริมาณงบประมาณของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินอยู่ระหว่าง 1 - 2,500 บาท/เดือน จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาได้รับปริมาณงบประมาณของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินอยู่ระหว่าง 2,501 - 5,000 บาท/เดือน จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8, ไม่ได้รับปริมาณงบประมาณของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน 0 บาท/เดือน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0, งบประมาณของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินอยู่ระหว่าง 5,001 - 7,500 บาท/เดือน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และงบประมาณของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินอยู่ระหว่าง >7,500บาท/เดือน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับปริมาณที่ได้รับงบประมาณของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน	จำนวน	ร้อยละ
>7,500 บาท	17	4.3
5,001 – 7,500 บาท	43	10.8
2,501 – 5,000 บาท	127	31.8
1 – 2500 บาท	146	36.5
0 บาท	67	16.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับปริมาณงบประมาณของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ระหว่าง 1 - 2,500 บาท/เดือน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมาได้รับปริมาณงบประมาณของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ระหว่าง 2,501 - 5,000 บาท/เดือน จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8, ไม่ได้รับปริมาณงบประมาณของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน 0 บาท/เดือน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8, งบประมาณของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินอยู่ระหว่าง 5,001 - 7,500 บาท/เดือน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และงบประมาณของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินอยู่ระหว่าง >7,500 บาท/เดือน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการในภาพรวมของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

สวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับปริมาณที่ได้รับ
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	1.31	1.037	น้อย
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน	1.49	1.028	น้อย

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับปริมาณงบประมาณของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปริมาณที่ได้รับน้อย ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.31 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับปริมาณงบประมาณของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปริมาณที่ได้รับน้อยที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.49

4.4 การวิเคราะห์สวัสดิการที่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ทำให้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานทางสถิติ คือ สวัสดิการที่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งทำให้ได้ได้ตัวแปรย่อยแต่ละด้านของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินดังสมมติฐานต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านสุขภาพอนามัยมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

H_0 : สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านสุขภาพอนามัยไม่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

H_1 : สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านสุขภาพอนามัยมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

สมมติฐานที่ 2 สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

H_0 : สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

H_1 : สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

สมมติฐานที่ 3 สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านความมั่นคงในอนาคตมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

H_0 : สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านความมั่นคงในอนาคตไม่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

H_1 : สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านความมั่นคงในอนาคตมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

สมมติฐานที่ 4 สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

H_0 : สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

H_1 : สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

n=400

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน		ระดับความสัมพันธ์
	R	p-value	
ด้านสุขภาพอนามัย	.683	.000**	ค่อนข้างสูง
ด้านเศรษฐกิจ	.728	.000**	ค่อนข้างสูง
ด้านความมั่นคงในอนาคต	.673	.000**	ค่อนข้างสูง
ด้านการศึกษา	.512	.000**	ปานกลาง

** P < .01, * P < .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ปรากฏผล ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านสุขภาพอนามัยกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา มีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .683 และค่า Sig เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่า สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านสุขภาพอนามัยมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลาในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านเศรษฐกิจกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา มีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .728 และค่า Sig เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่า สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลาในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านความมั่นคงในอนาคตกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา มีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .673 และค่า Sig เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่า สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านความมั่นคงในอนาคตมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลาในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านการศึกษากับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา มีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .512 และค่า Sig เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่า สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลาในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก

หากวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละด้านของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ดังตารางที่ 4.7.1

ตารางที่ 4.7.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแต่ละด้านของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นของพนักงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

n=400

สวัสดิการที่เป็น ตัวเงิน	สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน														
	ด้านเศรษฐกิจ			ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			ด้านสันตนาการ			ด้านการศึกษา			ด้านวันหยุดและเวลาการทำงาน		
	R	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์	R	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์	R	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์	R	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์	R	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านสุขภาพ อนามัย	.607	.000**	ปานกลาง	.574	.000**	ปานกลาง	.648	.000**	ค่อนข้างสูง	.435	.000**	ปานกลาง	.618	.000**	ค่อนข้างสูง
ด้านเศรษฐกิจ	.759	.000**	ค่อนข้างสูง	.656	.000**	ค่อนข้างสูง	.612	.000**	ค่อนข้างสูง	.424	.000**	ปานกลาง	.565	.000**	ปานกลาง
ด้านความมั่นคง ในอนาคต	.623	.000**	ค่อนข้างสูง	.567	.000**	ปานกลาง	.552	.000**	ปานกลาง	.480	.000**	ปานกลาง	.613	.000**	ค่อนข้างสูง
ด้านการศึกษา	.529	.000**	ปานกลาง	.503	.000**	ปานกลาง	.428	.000**	ปานกลาง	.283	.000**	ค่อนข้างต่ำ	.367	.000**	ค่อนข้างต่ำ

** P < .01, * P < .05

จากตารางที่ 4.7.1 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละด้านของ สวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงในอนาคต มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับด้านเศรษฐกิจของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.759$ และ 0.623 ตามลำดับ) และความสัมพันธ์และสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านเศรษฐกิจของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.607$ และ 0.529 ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ $r = 0.656$ และความสัมพันธ์ของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงในอนาคต ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.574, 0.567$ และ 0.503 ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับด้านสันติภาพของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.648$ และ 0.612 ตามลำดับ) และความสัมพันธ์ของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงในอนาคต ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านสันติภาพของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.552$ และ 0.428 ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงในอนาคต ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านการศึกษาของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.480, 0.435$ และ 0.424 ตามลำดับ) และความสัมพันธ์ของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับด้านการศึกษาการของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ $r = 0.283$

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงในอนาคต มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับด้านวันหยุดและเวลาการทำงานของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.618$ และ 0.613 ตามลำดับ) ความสัมพันธ์ของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ

ด้านวันหยุดและเวลาการทำงานของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทนของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ $r = 0.565$ และความสัมพันธ์ของสวัสดิการที่เป็นตัวแทน ด้านการศึกษา ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับด้านวันหยุดและเวลาการทำงานของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทนของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ $r = 0.367$

4.5 การสังเคราะห์เนื้อหาการนำสารสนเทศมาช่วยตัดสินใจในการให้สวัสดิการและการสรรหา องค์ความรู้ในการให้สวัสดิการ

จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้รูปแบบการสังเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่ได้มาจำแนก และจัดระบบข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ใหม่ ข้อมูลเดียวกันรวมไว้ในหมวดเดียวกันอย่างมีระบบ อีกทั้งข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างหมวดหมู่ใหม่ซ้ำกันมาก นั้นแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างนั้น ๆ มีความสำคัญ เรียงลำดับกันมา และจัดอันดับความสำคัญ (Jamaramarn & Thanaratchataphoom, 2003) ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ เสนอผลตามประเด็นคำถามของการวิจัยได้เป็น 4 ประเด็น ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้ ดังต่อไปนี้

4.5.1 สารสนเทศที่ช่วยในการตัดสินใจให้สวัสดิการของพนักงาน และการสรรหาองค์ความรู้ในการให้สวัสดิการ

4.5.2 เป้าหมายการพัฒนาสารสนเทศในอนาคตขององค์กร

4.5.3 สารสนเทศปัจจุบันที่ใช้ในองค์กรมีข้อดี ข้อเสีย

4.5.1 สารสนเทศที่ช่วยในการตัดสินใจให้สวัสดิการของพนักงาน และการสรรหาองค์ความรู้ในการให้สวัสดิการ

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้คำถามว่า “องค์กรของท่านมีการใช้สารสนเทศช่วยในการตัดสินใจให้สวัสดิการ และการสรรหาองค์ความรู้ด้านสวัสดิการได้อย่างไร?” ซึ่งมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

“การประเมินเพื่อปรับตำแหน่ง หรือรางวัลพนักงานดีเด่นใช้ข้อมูล การขาดลามาสาย KPI ความประพฤติ การอบรม”

(หญิง อายุงาน 7 ปี, สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2564)

“ทางบริษัทฯ จะใช้ระบบ Eunit ในการประเมินพนักงาน ซึ่งระบบนี้จะส่งข้อมูลอัตโนมัติเมื่อครบระยะเวลาของการประเมินไปที่หัวหน้า โดยข้อมูลที่ใช้คือ การขาดลามาสาย การประเมินพนักงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) การอบรม”

(หญิง อายุงาน 3 ปี, สัมภาษณ์, 28 มีนาคม 2564)

“เราพิจารณาตามลักษณะงาน เช่น การทำงานตามปกติแล้วมีอยู่วันหนึ่งมีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป หรือการมีภาระงานและหน้าที่เพิ่มขึ้น เช่น ปกติพนักงานทำงานกลางวัน แต่ทางบริษัทจำเป็นต้องผลิตในเวลากลางคืนด้วยก็จะพิจารณาให้สวัสดิการ คือ ค่าเช่ากะ”

“เราต้องการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างเช่น การที่พนักงานทำงานกับบริษัทมาแล้วเป็นระยะเวลา 8 ปี แต่ประสิทธิภาพในการทำงานยังอยู่ที่ 80% แต่หัวหน้าต้องการให้ได้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากขึ้นกว่านี้ จึงให้แรงจูงใจในการทำงานบริษัทก็จะสร้างเงื่อนไขในการทำงานว่า ถ้าคุณทำงานได้ 90 % ในงานวันนี้คุณจะได้เพิ่มที่ 20 บาท เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น”

“กรณีเกิดปัญหาในเรื่องของการรับคนทำงาน หรือการลาออกของพนักงานในอัตราที่สูง หรือการลาออกบ่อยๆ ครั้ง หรือไปทำงานที่ใหม่เยอะ เราต้องวิเคราะห์แล้วว่าทำไม? แล้วทำการสำรวจบริษัทต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมใกล้เคียงกัน หรือกลุ่มเดียวกันว่าเค้ามีสวัสดิการอะไรเพิ่มขึ้นบ้าง เพราะถ้าบริษัทของเราต้องการแข่งขันด้านแรงงานก็ต้องปรับปรุง และเสนอสวัสดิการอะไรใหม่ ๆ ให้กับพนักงานมากขึ้นเพื่อจะแข่งขันด้านแรงงานกับองค์กรอื่นได้ด้วย”

“ไม่ได้เอาข้อมูลจากงานวิจัยเลย แต่เป็นการสำรวจ เช่น มีเพื่อนที่ทำงานในบริษัทอื่น ผ่านทางอินเทอร์เน็ต และการหาข้อมูลจากองค์กรต่าง ๆ ชี้แนะว่ามีพนักงานมาก”

(หญิง อายุงาน 13 ปี, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2564)

“การพิจารณาให้สวัสดิการของพนักงานจะมีการวิเคราะห์ทุกปี โดยการหา
สารสนเทศจากบริษัทคู่แข่งที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน และทางกลุ่มบริษัทชั้นนำ
ของประเทศ”

(หญิง อายุงาน 6 ปี, สัมภาษณ์, 1 เมษายน 2564)

“ใช้ข้อมูลอินเทอร์เน็ตในการหาสวัสดิการต่างๆ ของบริษัทชั้นนำที่อยู่ในกลุ่ม
ธุรกิจใกล้เคียงกัน เพื่อเอามาปรับใช้ที่เหมาะสมของสวัสดิการบริษัท”

(ชาย อายุงาน 4 ปี, สัมภาษณ์, 26 มีนาคม 2564)

“องค์กร ได้นำระบบ Oracle Internet ซึ่งเป็นตัวกำหนด ในการทำเบิก
ค่าใช้จ่าย และสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานที่ได้รับตาม Position หรือ Job
Level โดยระบบ จะทำการ Record Employee information และ
Position ซึ่งลิงก์กับ Level และ สวัสดิการในแต่ละ Level”

(หญิง อายุงาน 3 ปี, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2564)

จากข้อมูลข้างต้นจากการให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัย จึงสรุปโดยภาพรวมว่า องค์กร
จะใช้ระบบสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงาน แบ่งออกเป็นหมวดหมู่ สามารถดึงข้อมูล
และสามารถค้นหาได้โดยคอมพิวเตอร์ บ้างองค์กรมีระบบสารสนเทศครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งสามารถดึง
ข้อมูล ประเมิน และแสดงผลได้อย่างอัตโนมัติ และยังมีหลายองค์กรมีระบบสารสนเทศ และโปรแกรมใน
การเก็บข้อมูล แต่ไม่สามารถประเมิน และแสดงผลได้อย่างอัตโนมัติ โดยส่วนใหญ่องค์กรใช้ข้อมูลสารสนเทศที่
ดึงข้อมูลจากระบบสารสนเทศ หรือโปรแกรมมาประกอบการตัดสินใจให้สวัสดิการ ยังไม่ได้ใช้ระบบ
สารสนเทศที่ครบถ้วนสมบูรณ์ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากนัก ซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ประกอบ
ไปด้วย ผลการทำงานของพนักงาน ประวัติการทำงานของพนักงาน และการเรียนรู้ พัฒนาประสิทธิภาพ
ของพนักงาน และความประพฤตินำใช้ในการปรับตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นประจำปีให้แก่พนักงาน เมื่อมี
การปรับตำแหน่งขึ้นพนักงานก็จะได้รับการพิจารณาด้านสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นตามความเหมาะสมของ
ตำแหน่งงาน และรวมทั้งใช้ในการคัดเลือกพนักงานเด่นดีประจำปีเพื่อได้รับรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงาน
และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน องค์กรยังใช้สวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการองค์กร เช่น บริษัท
มียอดสั่งซื้อสินค้าที่เพิ่มขึ้น ทำให้บริษัทต้องเพิ่มผลผลิตขึ้นจำเป็นต้องเพิ่มการทำงานในเวลากลางคืน ซึ่ง
ส่งผลต่อลักษณะงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรพิจารณาให้สวัสดิการเพื่อจูงใจให้พนักงานมาทำงาน
ในช่วงเวลาคืนโดยรับค่ากะเป็นผลตอบแทน รวมทั้งองค์กรใช้สวัสดิการในการปรับปรุงประสิทธิภาพ

การทำงานแก่พนักงาน เช่น พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่เช่นเดิมทุก ๆ วัน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการทำงาน และอีกทั้งองค์กรใช้สวัสดิการในการแก้ปัญหาพนักงานลาออก โดยการหาข้อมูลด้านสวัสดิการต่าง ๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ตไปยัง Website บริษัท ในกลุ่มบริษัทคู่แข่งที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน หรือกลุ่มธุรกิจใกล้เคียงกัน และกลุ่มบริษัทชั้นนำของประเทศ ซึ่งข้อมูลสวัสดิการมีทั้งที่เป็นข้อมูลสวัสดิการที่เผยแพร่บน Website การสำรวจความต้องการสวัสดิการของพนักงาน และการสอบถามจากบริษัทอื่นที่พนักงานได้รับสวัสดิการจริง ๆ เพื่อเอาข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง และเสนอสวัสดิการอะไรใหม่ ๆ ให้กับพนักงานมากขึ้น เพื่อทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและสามารถแข่งขันด้านตลาดแรงงานกับองค์กรอื่น ๆ ซึ่งนำมาปรับใช้สามารถดึงดูดพนักงานที่เก่งมาทำงานในองค์กรได้ใช้อีกทั้งยังสามารถลดปัญหาการลาออกของพนักงาน จากนั้นผู้วิจัยได้สรุปสภาพข้อสำคัญ และส่งไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 9 คน เพื่อจัดอันดับความสำคัญดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ที่นำไปวิเคราะห์เป็นสารสนเทศที่ช่วยในการตัดสินใจให้สวัสดิการของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

สภาพข้อสรุปความสำคัญ	จัดอันดับความสำคัญ
ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	1
การขาด ลา มาสาย (Time Attendance)	2
การฝึกอบรม (Training)	3
ลักษณะงาน	4
การแข่งขันด้านตลาดแรงงาน	5
ประสิทธิภาพในการทำงาน	6
ปัญหาการลาออก	7
ความประพฤติ	8

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้อมูลพื้นฐานของทรัพยากรมนุษย์ในการใช้วิเคราะห์เป็นสารสนเทศในการตัดสินใจให้สวัสดิการของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา มีการจัดลำดับความสำคัญจากสำคัญมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) การขาด ลา มาสาย (Time Attendance) การฝึกอบรม (Training) ลักษณะงาน การแข่งขันด้านตลาดแรงงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ปัญหาการลาออก และความประพฤติ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 เครื่องมือในการเก็บข้อมูลพื้นฐานของทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

สภาพข้อสรุปความสำคัญ	จัดอันดับความสำคัญ
Cnext, eUnite, Prosoft HRM	1
SAP	2
ERP	3
Excel	4

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสำคัญของเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสารสนเทศในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ได้ใช้ระบบสารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน และเมื่อมีการจัดลำดับความสำคัญจากสำคัญมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ อันดับความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 คือ Cnext, eUnite และ Prosoft HRM รองลงมา SAP, ERP และ Excel ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 องค์ประกอบของการจัดการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

สภาพข้อสรุปความสำคัญ	จัดอันดับความสำคัญ
ระบบโครงสร้างองค์กร (Organization Charts)	1
ระบบงานวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning System)	2
ระบบการสรรหาบุคลากร (Recruitment and Selection System)	3
ระบบจ่ายเงินเดือน (Payroll System)	4
ระบบประเมินผล (Appraisal System)	5
ระบบงานพัฒนาและฝึกอบรม (Development and Training System)	6
ระบบการบันทึกเวลาการทำงาน (Time Attendance System)	7
ระบบงานสวัสดิการ (Welfare System)	8
ระบบประวัติพนักงาน (Personal System)	9
ระบบบริการข้อมูลตนเอง (Employee Self Service System)	10

จากตารางที่ 4.16 พบว่า องค์ประกอบของการจัดการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา และเมื่อมีการจัดลำดับความสำคัญจากสำคัญมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ ระบบโครงสร้างองค์กร (Organization Charts) ระบบงานวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning System) ระบบการสรรหาบุคลากร (Recruitment and Selection System) ระบบจ่ายเงินเดือน (Payroll System) ระบบประเมินผล (Appraisal System) ระบบงานพัฒนาและฝึกอบรม (Development and Training System) ระบบการบันทึกเวลาการทำงาน (Time Attendance System) ระบบงานสวัสดิการ (Welfare System) ระบบประวัติพนักงาน (Personal System) และระบบบริการข้อมูลตนเอง (Employee Self Service System) ตามลำดับ

4.5.2 เป้าหมายการพัฒนาสารสนเทศในอนาคตขององค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้คำถามว่า **“ในอนาคตท่านมีเป้าหมายในการที่จะพัฒนาสารสนเทศขององค์กรไปในทิศทางใด?”** ซึ่งมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

“ปัจจุบันเทคโนโลยี และสารสนเทศที่เข้ามา ทำให้องค์กรต้องเรียนรู้และนำในส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะลดความผิดพลาดในส่วนของตัวบุคคล ก็คือ Human Result Error มากขึ้น”

(หญิง อายุงาน 1 ปี, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2564)

“ในอนาคตมีเป้าหมายในการพัฒนาในส่วนการเข้างานได้อัตโนมัติผ่านมือถือเมื่อเข้าสู่พื้นที่การทำงาน แล้วข้อมูลจะถูกบันทึกในระบบ Cnext อัตโนมัติ”

(หญิง อายุงาน 6 ปี, สัมภาษณ์, 1 เมษายน 2564)

“พัฒนาให้ทันสมัยที่สุด โดยอัปเดตองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมถึงพัฒนา Platform ต่าง ๆ ที่จะช่วยพัฒนาให้การทำงาน และการรวบรวมข้อมูลง่ายขึ้น”

(ชาย อายุงาน 4 ปี, สัมภาษณ์, 26 มีนาคม 2564)

จากข้อมูลข้างต้นจากการให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงสรุปโดยภาพรวมว่า บริษัทเอกชนส่วนใหญ่มีการวางแผนในอนาคตมีเป้าหมายที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาปรับใช้ในองค์กร และมีแผนที่จะพัฒนา Platform ต่าง ๆ ให้ทันสมัยซึ่งช่วยในการทำงาน เพื่อที่จะลดความผิดพลาดในส่วน

ของตัวบุคคล (Human Result Error) อีกทั้งแผนพัฒนาระบบสารสนเทศให้สอดคล้องกับการทำงานของแต่ละองค์กรได้ เช่น การเพิ่มช่องทาง แชนท็อกซ์ตรง หรือ สอบถามทุก ๆ ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการ การพิจารณาตำแหน่ง ผ่านการสื่อสารทางแชทบ็อกซ์ โดยไม่ต้องบอกชื่อพนักงาน และไม่เปิดเผยความลับของผู้สอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ตามสภาพความเป็นจริง รวมถึงเรื่องของการจัดสรรสวัสดิการของแต่ละตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

4.5.3 สารสนเทศปัจจุบันที่ใช้ในองค์กรมีข้อดี ข้อเสีย

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้คำถามว่า **“ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสารสนเทศที่ใช้ในองค์กรของท่านปัจจุบันมีข้อดี ข้อเสียอย่างไร?”** ซึ่งมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

“ไม่มีข้อเสีย แต่มีข้อดีเป็นส่วนใหญ่ ที่สารสนเทศเข้ามาทำให้พนักงานในองค์กรทำงานได้เร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น การค้นหาและการเข้าถึงข้อมูลได้เร็ว”

(หญิง อายุงาน 6 ปี, สัมภาษณ์, 1 เมษายน 2564)

“ข้อดี ทางองค์กร กำลังพัฒนาเรื่องของการสื่อสารผ่านระบบ สารสนเทศ โดยการเพิ่มช่องทางแชทบ็อกซ์ตรง จากพนักงานไปยัง Employee Care center เพื่อให้พนักงานได้ แชร์ หรือ สอบถามทุกๆปัญหาเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการ”

“ข้อเสีย ยังไม่มีระบบ Notification แจ้งเตือนผลการอนุมัติ หรือมีการแจ้งข่าวสารสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง อยากให้ มีระบบ Notification ผ่านมือถือ เพื่อจะได้เข้าไปตรวจสอบ Real time มากขึ้น และไม่พลาดโอกาส ข่าวสารที่สำคัญของตนเอง”

(หญิง อายุงาน 3 ปี, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2564)

จากข้อมูลข้างต้นจากการให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงสรุปโดยภาพรวมว่า จากร้อยละ 33 บริษัทเอกชนขนาดใหญ่มีระบบสารสนเทศที่มีองค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ครบถ้วนไม่มีข้อเสีย แต่มีข้อดีเป็นส่วนใหญ่ แต่ในขณะที่หลายบริษัทเอกชนร้อยละ 67 ยังไม่มีระบบสารสนเทศด้านงานสวัสดิการ

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานในบริษัทเอกชน : กรณีศึกษา จังหวัดสงขลา โดยการศึกษาคั้งนี้เป็นการวิจัยผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 9 คน โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 และการสัมภาษณ์ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จ SPSS และนำเสนอหาข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ใหม่ ข้อมูลเดียวกันรวมไว้ในหมวดเดียวกัน และใช้วิธีบรรยาย ซึ่งในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์และอภิปราย แสดงรายละเอียดที่ได้คั้งนี้ต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานในบริษัทเอกชน : กรณีศึกษา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยสรุปผลวิจัย คั้งนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69 เพศชาย ร้อยละ 31 มีอายุระหว่าง 26 - 33 ปี ร้อยละ 36 รองลงมา มีอายุระหว่าง 34 - 41 ปี ร้อยละ 29 อายุระหว่าง 18 - 25 ปี ร้อยละ 16.8 อายุระหว่าง 42 - 49 ปี ร้อยละ 14.5 และอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 3.8 วุฒิการศึกษามากกว่าครึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 62.3 รองลงมา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 35 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.8 ด้านอายุงานของพนักงานบริษัทเอกชนส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 3 ปี ร้อยละ 28 รองลงมา อายุงาน 4 - 6 ปี ร้อยละ 24.5 อายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.8 อายุงาน 7 - 9 ปี ร้อยละ 17.3 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 12.5 หากพิจารณารายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 42 รองลงมา เงินเดือน 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 38.8 เงินเดือน 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 12.5 และเงินเดือนมากกว่า

30,000 บาทต่อเดือนร้อยละ 6.8 สู้ค่าจ้างสถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชนมากกว่าครึ่งโสด ร้อยละ 50.7 รองลงมาสมรส หรือคู่ครองร้อยละ 44.3 และสถานภาพหม้าย หรือหย่าร้างร้อยละ 5

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสวัสดิการที่เป็น ตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า มี 1 ตัวแปร ที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับปริมาณที่ได้รับ สวัสดิการปานกลาง ประกอบด้วย ประกันสุขภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.75 และมี 11 ตัวแปร ที่กลุ่ม ตัวอย่างให้ระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการน้อย ประกอบไปด้วย ประกันอุบัติเหตุ โบนัส ค่าทันตกรรม เบี้ยขยัน ประกันชีวิต ค่าทำงานเป็นกะ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินแสดงความเสียใจงานศพ ค่า เดินทางสำหรับปฏิบัติงาน เงินแสดงความยินดีการคลอดบุตร ค่าอาหาร ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.43, 1.42, 1.39, 1.29, 1.26, 1.09, 0.94, 0.91, 0.89, 0.89 และ 0.88 ตามลำดับ และมี 12 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างให้ระดับปริมาณสวัสดิการที่ไม่ได้รับ ประกอบไปด้วย ค่าประจำตำแหน่ง ค่าออกกำลัง กาย เงินแสดงความยินดีงานแต่งงาน ค่าใช้จ่ายในการโทรแต่ละเดือน ค่ารักษาพยาบาลบุคคลใน ครอบครัว เงินช่วยเหลือค่าน้ำค่าไฟฟ้า ค่าน้ำมัน เงินทำบุญงานอุปสมบท การช่วยเหลือค่าเล่าเรียน บุตรของพนักงาน เงินช่วยเหลือการกู้เพื่อที่พักอาศัย การให้ส่วนลดในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียม ของบริษัท ทุนการศึกษา ป.โท ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 0.80, 0.76, 0.73, 0.72, 0.70, 0.69, 0.65, 0.63, 0.58, 0.51, 0.45 และ 0.32 ตามลำดับ หากจำแนกรายละเอียดของปริมาณที่ได้รับสวัสดิการที่เป็นตัว เงินตามประเภทสวัสดิการสามารถสรุปได้ ดังนี้

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า โดยรวมปริมาณที่ได้รับสวัสดิการด้าน สุขภาพอนามัยของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย และหากพิจารณาสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยแต่ละ รายการโดยเรียงลำดับจากมากไปหาไม่ได้รับสวัสดิการได้ ดังต่อไปนี้ ปริมาณที่ได้รับปานกลาง ได้แก่ ประกันสุขภาพ รองลงมาปริมาณที่ได้รับน้อย ได้แก่ ประกันอุบัติเหตุ ค่าทันตกรรม และประกันชีวิต ตามลำดับ และปริมาณที่ไม่ได้รับสวัสดิการได้แก่ ค่าออกกำลังกาย และค่ารักษาพยาบาลบุคคลใน ครอบครัว ตามลำดับ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า โดยรวมปริมาณที่ได้รับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย และหากพิจารณาสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแต่ละรายการโดยเรียงลำดับ จากมากไปหาไม่ได้รับสวัสดิการได้ดังต่อไปนี้ ปริมาณที่ได้รับน้อยได้แก่ โบนัส เบี้ยขยัน ค่าทำงานเป็น กะ เงินแสดงความเสียใจงานศพ ค่าเดินทางสำหรับปฏิบัติงาน เงินแสดงความยินดีการคลอดบุตร ตามลำดับ รองลงมาปริมาณที่ไม่ได้รับสวัสดิการได้แก่ ค่าประจำตำแหน่ง เงินแสดงความยินดีงาน แต่งงาน ค่าใช้จ่ายในการโทรแต่ละเดือน เงินช่วยเหลือค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำมัน เงินทำบุญงานอุปสมบท การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน เงินช่วยเหลือการกู้เพื่อที่พักอาศัย การให้ส่วนลดในการซื้อ บ้านและคอนโดมิเนียมของบริษัท และการให้ส่วนลดในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียมของบริษัท ตามลำดับ

สวัสดิการด้านความมั่นคงในอนาคต พบว่า โดยรวมปริมาณได้รับการด้านความมั่นคงในอนาคตของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สวัสดิการด้านการศึกษา พบว่า โดยรวมปริมาณได้รับสวัสดิการด้านการศึกษาของพนักงานอยู่ในระดับไม่ได้รับสวัสดิการ คือ ทุนการศึกษา ป.โท

3. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า มี 2 ตัวแปร ที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการปานกลาง ประกอบด้วย วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาแสดงความเสียใจ กรณีพ่อ แม่และครอบครัวเสียชีวิต ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.89 และ 1.68 ตามลำดับ มี 15 ตัวแปร ที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการน้อย ประกอบด้วย มีสถานที่จอดรถสำหรับพนักงาน มีสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เครื่องแบบพนักงานและอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย การอบรม มีห้องอาหาร มีกิจกรรมตามเทศกาล ประเพณีต่างๆ การลาแต่งงาน การลารับปริญญา เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible Hour) การลาแสดงความเป็นบิด มิ่งงานกีฬาประจำปี มีเครื่องดื่ม ชา กาแฟ การลาสอบที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ องค์กรจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการ มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ หอพัก ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.58, 1.51, 1.51, 1.50, 1.48, 1.34, 1.21, 1.13, 1.12, 1.08, 1.06, 1.06, 0.98, 0.86 และ 0.82 ตามลำดับ มี 9 ตัวแปร ที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับปริมาณสวัสดิการที่ไม่ได้รับ ประกอบด้วย หอพัก มีห้องปี่มนม รถรับ – ส่ง บริการอาหารกลางวัน มีสถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์กีฬา กิจกรรมชมรม การให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัทได้ มีสถานที่เลี้ยงดูบุตร รถประจำตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 0.79, 0.78, 0.78, 0.78, 0.75, 0.71 0.52, 0.43 และ 0.43 ตามลำดับ หากจำแนกรายละเอียดของปริมาณที่ได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินตามประเภทสวัสดิการสามารถสรุปได้ดังนี้

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า โดยรวมที่มีปริมาณได้รับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย และหากพิจารณาสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแต่ละรายการโดยเรียงลำดับจากมากไปหาไม่ได้รับสวัสดิการได้ดังต่อไปนี้ ปริมาณที่ได้รับน้อยได้แก่ เครื่องแบบพนักงานและอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย และองค์กรจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการตามลำดับ รองลงมาปริมาณที่ไม่ได้รับสวัสดิการได้แก่ หอพัก รถรับ – ส่ง บริการอาหารกลางวัน การให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัทได้ และรถประจำตำแหน่งตามลำดับ

สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมปริมาณที่ได้รับสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย และหากพิจารณาสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแต่ละรายการโดยเรียงลำดับจากมากไปหาไม่ได้รับสวัสดิการได้ดังต่อไปนี้ ปริมาณที่ได้รับน้อย ได้แก่ มีสถานที่จอดรถสำหรับพนักงาน มีสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีห้องอาหาร มีเครื่องดื่ม ชา กาแฟ และมีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ

ตามลำดับ รองลงมาปริมาณที่ไม่ได้รับสวัสดิการได้แก่ มีห้องปิ่นนม มีสถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์กีฬา และมีสถานที่เลี้ยงดูบุตรตามลำดับ

สวัสดิการด้านสหภาพการ พบว่า โดยรวมมีปริมาณได้รับสวัสดิการด้านสหภาพการของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย และหากพิจารณาสวัสดิการด้านสหภาพการแต่ละรายการโดยเรียงลำดับจากมากไปหาไม่ได้รับสวัสดิการได้ดังต่อไปนี้ ปริมาณที่ได้รับน้อย ได้แก่ กิจกรรมตามเทศกาล ประเพณีต่าง ๆ และมีงานกีฬาประจำปีตามลำดับ รองลงมาปริมาณที่ไม่ได้รับสวัสดิการ คือ กิจกรรมชมรม

สวัสดิการด้านการศึกษา พบว่า โดยรวมมีปริมาณได้รับสวัสดิการด้านการศึกษาของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย คือ การอบรม

สวัสดิการด้านวันหยุดและเวลาการทำงาน พบว่า โดยรวมมีปริมาณได้รับสวัสดิการด้านวันหยุดและเวลาการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย และหากพิจารณาสวัสดิการด้านวันหยุดและเวลาการทำงานแต่ละรายการโดยเรียงลำดับจากมากไปหาไม่ได้รับสวัสดิการได้ดังต่อไปนี้ ปริมาณที่ได้รับปานกลางได้แก่ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาแสดงความเสียใจ (กรณีพ่อ แม่และครอบครัวเสียชีวิต) ตามลำดับ รองลงมาปริมาณที่ได้รับน้อย ได้แก่ การลาแต่งงาน การลารับปริญญา เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible Hour) การลาแสดงความเป็นบิดา และการลาสอบที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพตามลำดับ

4. สรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า ความสัมพันธ์และสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงในอนาคต มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.728, 0.683$ และ 0.673 ตามลำดับ) และความสัมพันธ์ของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ $r = 0.512$

หากพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงในอนาคต มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับด้านเศรษฐกิจของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.759$ และ 0.623 ตามลำดับ) และความสัมพันธ์และสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับด้านเศรษฐกิจของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.607$ และ 0.529 ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ $r = 0.656$ และความสัมพันธ์ของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงในอนาคต ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.574, 0.567$ และ 0.503 ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับด้านสันตนาการของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.648$ และ 0.612 ตามลำดับ) และความสัมพันธ์ของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงในอนาคต ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านสันตนาการของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.552$ และ 0.428 ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงในอนาคต ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านการศึกษาของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.480, 0.435$ และ 0.424 ตามลำดับ) และความสัมพันธ์ของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับด้านการศึกษาการของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ $r = 0.283$

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงในอนาคต มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับด้านวันหยุดและเวลาการทำงานของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.618$ และ 0.613 ตามลำดับ) ความสัมพันธ์ของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านวันหยุดและเวลาการทำงานของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ $r = 0.565$ และความสัมพันธ์ของสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับด้านวันหยุดและเวลาการทำงานของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ $r = 0.367$

4.2 เพื่อทราบถึงงบประมาณของสวัสดิการของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ได้รับงบประมาณของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปริมาณน้อย ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.31 หากจำแนกรายละเอียดของงบประมาณของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่พนักงานได้รับส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 - 2,500 บาทต่อเดือนร้อยละ 41.3 รองลงมางบประมาณ 2,501 - 5,000 บาทต่อเดือนร้อยละ 25.8 ไม่ได้งบประมาณของสวัสดิการร้อยละ 6 และงบประมาณมากกว่า 7,500 บาท

ต่อเดือน ร้อยละ 5 ด้านงบประมาณของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทนพนักงานส่วนใหญ่ได้รับโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปริมาณที่ได้รับน้อย ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.49 หากจำแนกรายละเอียดของงบประมาณของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทนที่พนักงานได้รับส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 - 2,500 บาทต่อเดือน ร้อยละ 36.5 รองลงมาประมาณ 2,501 - 5,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 31.8 ไม่ได้งบประมาณของสวัสดิการ ร้อยละ 16.8 งบประมาณ 5,001 - 7,500 บาทต่อเดือน ร้อยละ 10.8 และงบประมาณมากกว่า 7,500 บาทต่อเดือน ร้อยละ 4.3

4.3 เพื่อศึกษาการนำสารสนเทศมาช่วยตัดสินใจในการให้สวัสดิการและการสรรหาองค์ความรู้ในการให้สวัสดิการ พบว่า ข้อมูลพื้นฐานของทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสารสนเทศในการตัดสินใจให้สวัสดิการของพนักงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) การขาด ลา มาสาย (Time Attendance) การฝึกอบรม (Training) ลักษณะงาน การแข่งขันด้านตลาดแรงงาน ปัญหาการลาออก และความประพฤติ ตามลำดับ อีกทั้งเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสารสนเทศในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ได้ใช้ระบบสารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกัน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ อันดับ 1 คือ Cnext, eUnite และ Prosoft HRM รองลงมา SAP, ERP และ Excel ตามลำดับ ส่วนด้านองค์ประกอบของการจัดการระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ โดยเรียงลำดับความสำคัญมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ ระบบโครงสร้างองค์กร ระบบงานวางแผนกำลังคน ระบบการสรรหาบุคลากร ระบบจ่ายเงินเดือน ระบบประเมินผล ระบบงานพัฒนาและฝึกอบรม ระบบการบันทึกเวลาการทำงาน ระบบงานสวัสดิการ ระบบประวัติพนักงาน และระบบบริการข้อมูลตนเอง ตามลำดับ ซึ่งพบว่า องค์ประกอบของการจัดการระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนในการตัดสินใจให้สวัสดิการแก่พนักงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา มีอันดับความสำคัญอยู่ที่อันดับที่ 5, 6, 7, 8 และอันดับที่ 9 ได้แก่ ระบบประเมินผล ระบบงานพัฒนาและฝึกอบรม ระบบการบันทึกเวลาการทำงาน ระบบงานสวัสดิการ และระบบประวัติพนักงาน ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวแทนและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทนของพนักงานในบริษัทเอกชน : กรณีศึกษา จังหวัดสงขลา ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวแทนและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทนของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวแทนกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทนในบริษัทเอกชนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในทุกด้านของของสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวแทนและไม่

เป็นตัวเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านความมั่นคงในอนาคตมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสุดท้ายด้านการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ สวัสดิการที่จัดขึ้นให้แก่พนักงานนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดโดยความสมัครใจขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีความสุขสบาย เต็มที่กับการทำงาน เต็มกำลัง เต็มความสามารถ และเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ศรีมันตะ (2560) ได้ศึกษาการบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า การบริหารค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ เงินโบนัสประจำปี สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ งาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีธูชนา เเฮ่ประโคน และอารีย์ นัยพินิจ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงาน และประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่า การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานส่งผล การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทำให้สวัสดิการในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิชชา ยอดพิจิตร (2561) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง พบว่า การจัดสวัสดิการเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน หากพนักงานได้รับสวัสดิการที่ดีก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ สอาดเอี่ยม, สุวิดา พฤกษาภรณ์, ชุมพล รอดแจ่ม และพนิดา นิลอรุณ (2562) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า การจัดสวัสดิการเพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในด้าน การดำรงชีวิต ชีวิตการทำงาน ความมั่นคง จะส่งผลต่อแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก แต่ต้องมาจากการเข้าใจความต้องการอย่างแท้จริงของพนักงาน และท้ายสุดสอดคล้องกับงานวิจัยของสหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) ได้ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน พบว่า การจัด สวัสดิการด้วยความสมัครใจของนายจ้างเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือของพนักงานกับองค์กรให้พัฒนา ให้มั่นคงก้าวหน้า อีกทั้งดึงดูดบุคคลภายนอกที่มีความสามารถมาร่วมทำงานและสามารถรักษาพนักงานคงไว้ให้อยู่ในระดับที่ดี ปลอดภัย และเจริญก้าวหน้า

2. งบประมาณของสวัสดิการของบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา

งบประมาณของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปริมาณที่ได้รับน้อย ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.31 และงบประมาณของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปริมาณที่ได้รับน้อย ที่มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.49 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kugler (2003) ได้ศึกษาค่าจ้าง

และประสิทธิภาพของพนักงานแรงงานอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานที่ได้รับค่าจ้างสูงและสวัสดิการต่าง ๆ จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มากกว่าพนักงานที่ได้รับค่าจ้างน้อยและไม่มีสวัสดิการ

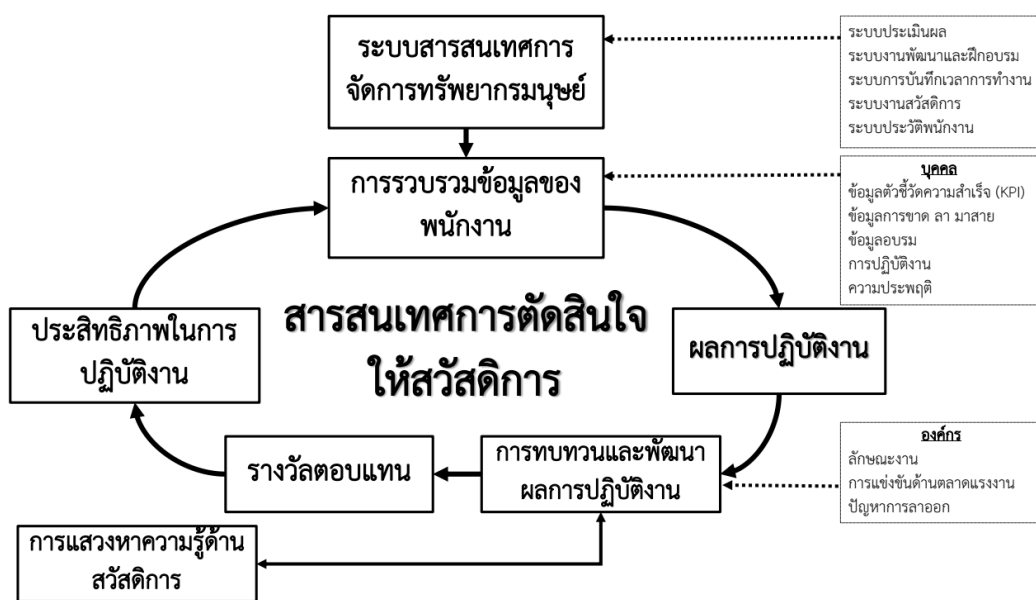
3. การนำสารสนเทศมาช่วยตัดสินใจในการให้สวัสดิการและการสรรหาองค์ความรู้ในการให้สวัสดิการ

จากศึกษา พบว่า สารสนเทศที่นิยมใช้ในการสวัสดิการให้สวัสดิการแก่พนักงาน ซึ่งได้แก่ ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) การขาด ลา มาสาย (Time Attendance) การฝึกอบรม (Training) ลักษณะงาน การแข่งขันด้านตลาดแรงงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ปัญหาการลาออก และความประพฤติตามลำดับ และสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1) สารสนเทศที่เกิดจากภายในบุคคล ได้แก่ ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) การขาด ลา มาสาย (Time Attendance) การฝึกอบรม (Training) ประสิทธิภาพในการทำงาน และความประพฤติ ซึ่งสารสนเทศนี้จะถูกนำไปใช้ในการตัดสินใจให้สวัสดิการแก่พนักงาน เช่น การประเมิน การปรับตำแหน่ง การคัดเลือกพนักงานดีเด่น เป็นต้น 2) สารสนเทศที่เกิดจากภายนอกบุคคล ได้แก่ ลักษณะงาน การแข่งขันด้านตลาดแรงงาน และปัญหาการลาออก ซึ่งสารสนเทศนี้จะถูกนำไปใช้ในการตัดสินใจให้สวัสดิการในการแก้ไขปัญหาในองค์กรและมุ่งเน้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการแบ่งข้อมูล นริศรา ภาควิธิ (2561) ที่จำแนกประเภทของข้อมูลจากแหล่งที่มาเป็นเกณฑ์

สำหรับความสำคัญของระบบสารสนเทศในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ที่ช่วยสนับสนุนในการตัดสินใจให้สวัสดิการแก่พนักงานมีอันดับความสำคัญอยู่ที่ 5, 6, 7, 8 และ 9 ได้แก่ ระบบประเมินผล ระบบงานพัฒนาและฝึกอบรม ระบบการบันทึกเวลาการทำงาน ระบบงานสวัสดิการ และระบบประวัติพนักงาน ซึ่งระบบสารสนเทศที่ถูกออกแบบมาเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ และช่วยในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้ทันต่อสถานการณ์ มีความถูกต้อง สั้น ตรงตามความต้องการ ครอบคลุมสมบูรณ์ ได้แก่ ระบบ Cnext ระบบ eUnite และระบบ Prosoft HRM สอดคล้องกับภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, ภาณุ ชินะโชติ, ภาวิทย์ ชินะโชติ และพระมหาทองเชิด กตปุญโญ, (2562, น. 180-191)

แต่อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมเป็นส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดปัญหาให้แก่องค์กรกับพนักงาน เช่น พนักงานไม่เห็นคุณค่า และไม่พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของสหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครพล เคนตง (2557) ได้ศึกษาความต้องการรูปแบบสวัสดิการของพนักงาน พบว่า รูปแบบสวัสดิการที่พนักงานต้องการส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ในรูปแบบ The Unlimited Choice Plan คือ มีสวัสดิการหลักและวงเงินในการใช้สิทธิ์ เลือกสวัสดิการที่ต้องการเพิ่มขึ้นได้ภายใต้วงเงินที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรุงศักดิ์ สุนทรเดชา (2561)

ได้ศึกษาเทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ พบว่าสิ่งที่จำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรเพื่อความก้าวหน้า เพื่อความอยู่รอด และเพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง คือ “ค่าตอบแทนจูงใจ” รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรให้เป็นค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการทำงาน แต่ก็ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลาย ๆ อย่างมาสร้างความสมดุลในการบริหารค่าตอบแทนจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร รวมถึงคู่แข่งทางธุรกิจ เพื่อไม่ให้เกิดการแย่งชิงพนักงานที่มีความสามารถ ที่ทำงานด้วยความจงรักภักดีกับองค์กร ดังนั้นจากผลการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยได้รูปแบบและวิธีการใช้สารสนเทศในการตัดสินใจให้สวัสดิการพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ตามที่ 5.1 ดังนี้



ภาพที่ 5.1 รูปแบบและวิธีการใช้สารสนเทศในการตัดสินใจให้สวัสดิการพนักงานบริษัทเอกชน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย การจัดทำนโยบายด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานในบริษัทเอกชนนั้น ควรพิจารณาทั้งสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจัดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์กันทางบวกในทุก ๆ ด้านกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน องค์กรต้องให้ความสำคัญทั้งสองรูปแบบในการพิจารณาการจัดสวัสดิการที่พนักงานให้ความสำคัญ เพื่อส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางให้กับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท เอกชน หรือองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ช่วยในการตัดสินใจให้ สวัสดิการแก่พนักงาน เพื่อต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิจารณาการให้สวัสดิการแก่พนักงานที่ เหมาะสม และทันต่อสถานการณ์มากที่สุด

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำรูปแบบและวิธีการใช้สารสนเทศ ในการตัดสินใจให้สวัสดิการพนักงานไปปรับใช้ในองค์กรในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และใช้ การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยอื่น เช่น T-test เพื่อหาความแตกต่างระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและ สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน และการวิเคราะห์ Mutiple Regression เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS FOR WINDOWS* (พิมพ์ครั้งที่ 13) กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2557). *ความหมาย ปรัชญา และหลักการเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน บทที่ 3 หน้าที่ 1. โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. *ข้อมูลโรงงานจังหวัดสงขลา*. สืบค้นวันที่ 3 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>
- จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา. (2561). เทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ. *สถาบันวิจัยพินิตธรรม*, 5(1), 43-54.
- จุฑามาศ สอาดเอี่ยม, สุวิตา พุกษอาภรณ์, ชุมพล รอดแจ่ม และพนิดา นิลอรุณ. (2562). การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยภาครัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, ฉบับเสริม ธันวาคม 2562, 116-129.
- ชโลธร แจ่มจำรัส. (2557). *คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์ สัจพันธ์. (2538). *การจัดทำอนุมัติและบริหารงบประมาณแผ่นดิน ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ณัฐวร เจ้าสกุล. (2551). *การพัฒนาระบบต้นแบบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรผ่านเว็บไซต์ศึกษา บริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐวรรณ อินทรทิตย์. (2562). *การบวนการงบประมาณ*. กรุงเทพฯ: สำนักงบประมาณ.
- ธนัญทร ทองจันทร์. (2558). *การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรในการให้บริการสารสนเทศ และการปรับขึ้นเงินเดือน โรงเรียนวรนารีเฉลิม*. สงขลา: โรงเรียนวรนารีเฉลิม.
- นภาพร ไอรรัตน์. (2559). *ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากร กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- นริศรา ภาควิธี. (2561). บทบาทของข้อมูลทุติยภูมิมีผลต่องานวิจัยธุรกิจอย่างไร. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 16(1), 1-14.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจมาศ อภิสิทธิ์ภิญโญ และคณะ. (2548). *ความสำคัญของงบประมาณธนาคาร*. กรุงเทพฯ: เนชั่น.
- ปองหทัย พึ่งนุ่ม และนพพร จันทร์นำชู. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย. *สาขามนุษยศาสตร์และศิลปะ*, 10(1), 847-860.
- ปริญญานถ เสร้ประโคน และอารีย์ นัยพินิจ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มช.*, 10(1), 42-55.
- แผนพัฒนาจังหวัดสงขลา พ.ศ. 2561-2565 ฉบับทบทวนประจำปี 2564. (2562). *ด้านเศรษฐกิจจังหวัดสงขลา*, 23-35. คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดสงขลา.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. *สวัสดิการ, ประเภท และงบประมาณ*. สืบค้นวันที่ 3 ธันวาคม 2563, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พรพิชชา ยอดพิจิตร. (2561). *การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. นครศรีธรรมราช: ธนาคารออมสิน.
- พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด. (2535). *บริษัทเอกชน*. ราชกิจจานุเบกษา ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ. วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2535 เล่ม 109 ตอนที่ 43, 6.
- ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, ภาณุ ชินะโชติ, ภาวิทย์ ชินะโชติ และพระมหาทองเจ็ด กตปุญโญ. (2562). ระบบสารสนเทศในงานด้านทรัพยากรมนุษย์. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 10(1), 180-191.
- มันทนา วุ่นหนู. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัตติยา สัจจภิรมย์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงบประมาณรายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

- วนิดา หมดเบ็ญหามา. (2562). *การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ โดยใช้ KMMM*. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). *การจัดการความรู้*. สืบค้นวันที่ 3 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.eg.mahidol.ac.th/km61/index.php/kmwhat>
- ศศิธร วงษ์ศิริ. (2560). *รูปแบบการใช้สวัสดิการและคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ เจตสุรทนต์, พิภาวิน ลีสัมพันธ์ และสิทธิโชค ปรารักษ์ทอง. (2555). *คู่มือระบบค่าตอบแทนสำนักงาน ก.พ.* สืบค้นวันที่ 5 มกราคม 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>
- สมชาย หิรัญกิตติ . (2557). *การจัดองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 15*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2547). *การบัญชีบริหาร*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2547). *ความสำเร็จในการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เนชั่น.
- สหลักษณ์ บุญกาญจน์. (2559). *ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริกาญจน์ เหล่าพานิชยางกูร. (2561). *ความพึงพอใจและความต้องการในการจัดสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลธนบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพล ปธานวนิช. (2524). *ความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัทสร ระงับภัย. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). *การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวดี นากรักษา. (2559). *ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและการบริหารสวัสดิการที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นในการทำงานและความผูกพันในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3. (2562). *สวัสดิการแรงงาน คืออะไร*. สืบค้นวันที่ 3 ธันวาคม 2563, จาก <http://area3.labour.go.th>

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2540). *มาตรฐานค่าจำกัดความ: สํารวจข้อมูลเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ปี 2540*. สืบค้นวันที่ 17 มีนาคม 2564, จาก [http://www: statstd.nso.go.th](http://www.statstd.nso.go.th)
- องอาจ นัยพัฒน์, นิภา ศรีไพโรจน์, ดวงใจ สีเขียว และนพวรรณ ศรีเกตุ. (2558). การพัฒนาระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว) โดยใช้ตัวชี้วัดสำคัญรายบุคคล. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7(14), 182-197.
- อัครพล เคนดง. (2557). *ความต้องการรูปแบบสวัสดิการของพนักงานบริษัท อนันดา ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis a global perspective. (8th ed.)*. New Jersey: Prentice – Hall International.
- Henderson & Richard, I. (2000). *Compensation management: rewarding performance (8th ed.)*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Heneman, H.G. & Schwab, D.P. (1985). Pay Satisfaction: its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*. 129-141.
- Jamaramarn & Thanaratchataphoom. (2003). Synthesis of research related to selection of candidates to study in higher education institutions. *Journal of Education, Prince of Songkhla University, Pattani Campus*, 15(5), 35-45.
- Jobthai. (2018). *10 สวัสดิการที่คนทำงานต้องการจากองค์กรมากที่สุด*. สืบค้นวันที่ 3 ธันวาคม 2563, จาก <https://blog.jobthai.com>
- Kavanagh, J. M., Thite, M. and Johnson, D. R. (2012). *Human Resource Information Systems (2rd ed.)*. United States of America: Thousand Oaks: SAGE.
- Kesuwan R. (2005). *Compensation and Salary Management*. Bangkok: Bopit Printing.
- Kruorasablog. (2016). *ระดับของสารสนเทศ*. สืบค้นวันที่ 25 มีนาคม 2564, จาก <https://kruorasablog.wordpress.com/2016/07/03/>
- Kugler AD. (2003). *Employee Referrals and Efficiency Wages*. Labour Economisue.
- Laudon, K.C. & Laudon, J.P. (2015). *Management information systems: Managing The digital firm plus MyMISLab with Pearson eText—Access card package. (14th ed.)*. New York: Prentice Hall.
- Laudon, K. C. and Laudon, J. P. (2007). *Management information System: Managing the digital firm (10th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Milkovich, G.T., Newman, J.M. & Gerhart, B. (2011). *Compensation* (10th ed.). McGraw-Hill International Editions.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1996). *Human Resource Management* (6th ed.). New Jersey: Prentice – Hall Inc.
- Morse NC (1994). Designing funded qualitative research.in nk, denzin dy.s. Lincoln (Eds.) *Handbook of Qualitative Research* (2nd pp.220-235) Thousand oaks.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hall Book Company.
- O’Brin, J. A. (2004). *Introduction to Information System: Essentials for the Internet work enterprise*. Boston: McGraw-Hill.
- Pasunon, P. (2012). *Marketing Research*. Bangkok: Top.
- Prosoft, HCM. ระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRIS). กรุงเทพฯ: รามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. เชียงใหม่: สันทรายน้อย อ.สันทราย จ.เชียงใหม่. สืบค้นวันที่ 25 มีนาคม 2564, จาก<https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/16762>
- Ratchatranon, W. (2014). *Research Techniques in Social Science*. Bangkok: Kasetsart University.
- Shalini, L. (2020). *Top 10 functions of an HRM*. Retrieved 28 September 2020, form <https://www.olxpeople.com/blog/hrm-functions/>
- Sunthornsamai, W. (2010). *Marketing Research and Marketing Information System* (2nd ed.). Bangkok: Technology Promotion Association (Thai-Japan).
- Zikmund, W.G. (2003). *Exploring marketing research*. (8th ed.) Ohio: South-Western

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง : ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ของพนักงานในบริษัทเอกชน : กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้นโดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	6 ข้อ
ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	จำนวน	25 ข้อ
ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน	จำนวน	27 ข้อ

การเก็บข้อมูลในครั้งนี้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เท่านั้น

ทั้งนี้ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้จะถูกนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเสนอเป็นรายบุคคล ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านในความร่วมมือนำแบบสอบถาม

นางสาวมีนา หมดเล็ม

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำตอบหรือใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ○ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ :

- ชาย หญิง

2. อายุ :

- 18-25 ปี 26-33 ปี 34-41 ปี
 42-49 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา :

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน :

- น้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี 4-6 ปี
 7-9 ปี 10 ปีขึ้นไป

5. เงินเดือน :

- ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท
 20,001-30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท

6. สถานภาพ :

- โสด สมรส หรือมีคู่ครอง หม้าย หรือหย่าร้าง

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านในองค์กรเอกชนมากที่สุด

(4 = ระดับที่ได้รับมากที่สุด 3 = ระดับที่ได้รับมาก 2 = ระดับที่ได้รับปานกลาง 1 = ระดับที่ได้รับน้อย 0 = ไม่ได้รับ)

คำถาม	ระดับปริมาณที่ได้รับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ได้รับ
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย					
1. ท่านได้รับประกันสุขภาพ					
2. ท่านได้รับประกันอุบัติเหตุ					
3. ท่านได้รับประกันชีวิต					
4. ท่านได้รับค่าทันตกรรม					
5. ท่านได้รับค่าออกกำลังกาย					
6. ท่านได้รับค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว					
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
7. ท่านได้รับโบนัส					
8. ท่านได้รับค่าทำงานเป็นกะ					
9. ท่านได้รับเบี้ยขยัน					
10. ท่านได้รับค่าอาหาร					
11. ท่านได้รับค่าเดินทางสำหรับปฏิบัติงาน					
12. ท่านได้รับค่าประจำตำแหน่ง					
13. ท่านได้รับค่าน้ำมัน					
14. ท่านได้รับเงินแสดงความยินดีงานแต่งงาน					
15. ท่านได้รับเงินทำบุญงานอุปสมบท					
16. ท่านได้รับเงินแสดงความเสียใจงานศพ					
17. ท่านได้รับเงินแสดงความยินดีการคลอดการบุตร					
18. ท่านได้รับเงินช่วยเหลือค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า					
19. ท่านได้รับค่าใช้จ่ายในการโทรแต่ละเดือน					
20. ท่านได้รับการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน					
21. ท่านได้รับเงินช่วยเหลือการกู้เพื่อที่พักอาศัย					

คำถาม	ระดับปริมาณที่ได้รับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ได้รับ
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (ต่อ)					
22. ท่านได้รับการให้ส่วนลดในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียมของบริษัท					
สวัสดิการด้านความมั่นคงในอนาคต					
23. ท่านได้รับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
สวัสดิการด้านการศึกษา					
24. ท่านได้รับทุนการศึกษา ป.โท					
สรุปโดยภาพรวมสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน					
25. โดยสรุปภาพรวมสวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่ท่านได้รับอยู่ที่ระดับปริมาณเท่าไร					

หมายเหตุ

ข้อนี้	>7,500	บาท	หมายถึง ได้รับปริมาณสวัสดิการที่เป็นตัวเงินมากที่สุด
	5,001 – 7,500	บาท	หมายถึง ได้รับปริมาณสวัสดิการที่เป็นตัวเงินมาก
	2,501 – 5,000	บาท	หมายถึง ได้รับปริมาณสวัสดิการที่เป็นตัวเงินปานกลาง
	1 – 2,500	บาท	หมายถึง ได้รับปริมาณสวัสดิการที่เป็นตัวเงินน้อย
	0	บาท	หมายถึง ไม่ได้รับปริมาณสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับปริมาณที่ได้รับสวัสดิการที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านในองค์กรเอกชนมากที่สุด

(4 = ระดับที่ได้รับมากที่สุด 3 = ระดับที่ได้รับใจมาก 2 = ระดับที่ได้รับปานกลาง 1 = ระดับที่ได้รับน้อย 0 = ไม่ได้รับ)

คำถาม	ระดับปริมาณที่ได้รับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ได้รับ
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
1. ท่านได้รับองค์กรจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการ					
2. ท่านได้รับเครื่องแบบพนักงานและอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย					
3. ท่านได้รับหอพัก					
4. ท่านได้รับรถรับ - ส่ง					
5. ท่านได้รับบริการอาหารกลางวัน					
6. ท่านได้รับรถประจำตำแหน่ง					
7. ท่านได้รับการให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัทได้					
สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
8. องค์กรของท่านจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ					
9. องค์กรของท่านจัดให้มีห้องปี่นมน					
10. องค์กรของท่านจัดให้มีห้องอาหาร					
11. องค์กรของท่านจัดให้มีสถานที่เลี้ยงดูบุตร					
12. องค์กรของท่านจัดให้มีสถานที่จอดรถสำหรับพนักงาน					
13. องค์กรของท่านจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์กีฬา					
14. องค์กรของท่านจัดให้มีเครื่องดื่ม ชา กาแฟ					
15. องค์กรของท่านจัดให้มีสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน					
สวัสดิการด้านสันทนาการ					
16. ท่านได้รับกิจกรรมชมรม					
17. องค์กรของท่านจัดให้มีงานกีฬาประจำปี					

คำถาม	ระดับปริมาณที่ได้รับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ได้รับ
สวัสดิการด้านสหนาการ (ต่อ)					
18. องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมตามเทศกาล ประเพณีต่างๆ					
สวัสดิการด้านการศึกษา					
19. ท่านได้รับการอบรม					
สวัสดิการด้านวันหยุดและเวลาการทำงาน					
20. ท่านได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี					
21. ท่านได้รับการลาแสดงความเป็นบิดา					
22. ท่านได้รับการลาแสดงความเสียใจ กรณี พ่อ แม่ และครอบครัวเสียชีวิต					
23. ท่านได้รับการลาสอบที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ					
24. ท่านได้รับการลารับปริญญา					
25. ท่านได้รับการลาแต่งงาน					
26. ท่านได้รับเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible Hour)					
สรุปโดยภาพรวมสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน					
27. โดยสรุปภาพรวมสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินที่ท่านได้รับ อยู่ที่ระดับปริมาณเท่าไร					

หมายเหตุ

ข้อนี้ 27	>7,500	บาท	หมายถึง	ได้รับปริมาณสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินมากที่สุด
	5,001 – 7,500	บาท	หมายถึง	ได้รับปริมาณสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินมาก
	2,501 – 5,000	บาท	หมายถึง	ได้รับปริมาณสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินปานกลาง
	1 – 2500	บาท	หมายถึง	ได้รับปริมาณสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินน้อย
	0	บาท	หมายถึง	ไม่ได้รับปริมาณสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

“ขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือสำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข
แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัยและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
(แบบสอบถาม)

ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อที่	ข้อคำถามในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล การประเมิน	การแก้ไข/ คำชี้แจงเพิ่มเติม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม								
1	เพศ : <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2	อายุ : <input type="radio"/> 18-25 ปี <input type="radio"/> 26-33 ปี <input type="radio"/> 34-41 ปี <input type="radio"/> 42-49 ปี <input type="radio"/> 50 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
3	ระดับการศึกษา : <input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
4	อายุงาน : <input type="radio"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="radio"/> 1-3 ปี <input type="radio"/> 4-6 ปี <input type="radio"/> 7-9 ปี <input type="radio"/> 10 ขึ้นไป	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
5	เงินเดือน : <input type="radio"/> ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท <input type="radio"/> 10,001 – 20,000 บาท <input type="radio"/> 20,001-30,000 บาท <input type="radio"/> มากกว่า 30,000 บาท	1	1	1	3	1	ยืนยัน	

ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต่อ

ข้อที่	ข้อความถามในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล การประเมิน	การแก้ไข/ คำชี้แจงเพิ่มเติม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม								
6	สถานภาพ : <input type="radio"/> โสด <input type="radio"/> สมรส หรือมีคู่ครอง <input type="radio"/> หม้าย หรือหย่าร้าง	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน								
1	สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย							
1.1	ท่านได้รับประกันสุขภาพ	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
1.2	ท่านได้รับประกันอุบัติเหตุ	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
1.3	ท่านได้รับประกันชีวิต	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
1.4	ท่านได้รับค่าทันตกรรม	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
1.5	ท่านได้รับค่าออกกกำลังกาย	1	1	0	2	0.67	ปรับปรุง	ท่านได้รับเงินค่าการใช้บริการ ในการออกกกำลังกาย
1.6	ท่านได้รับค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2	สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ							
2.7	ท่านได้รับโบนัส	1	1	1	3	1	ยืนยัน	

ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต่อ

ข้อที่	ข้อความในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล การประเมิน	การแก้ไข/ คำชี้แจงเพิ่มเติม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม								
6	สถานภาพ : <input type="radio"/> โสด <input type="radio"/> สมรส หรือมีคู่ครอง <input type="radio"/> หม้าย หรือหย่าร้าง	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน								
2	สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ							
2.8	ท่านได้รับค่าทำงานเป็นกะ	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.9	ท่านได้รับเบี้ยขยัน	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.10	ท่านได้รับค่าอาหาร	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.11	ท่านได้รับค่าเดินทางสำหรับปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.12	ท่านได้รับค่าประจำตำแหน่ง	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.13	ท่านได้รับค่าน้ำมัน	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.14	ท่านได้รับเงินแสดงความยินดีงานแต่งงาน	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.15	ท่านได้รับเงินทำบุญงานอุปสมบท	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.16	ท่านได้รับเงินแสดงความเสียใจงานศพ	1	1	1	3	1	ยืนยัน	

ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต่อ

ข้อที่	ข้อความในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล การประเมิน	การแก้ไข/ คำชี้แจงเพิ่มเติม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน								
2	สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ							
2.17	ท่านได้รับเงินแสดงความยินดีการคลอดบุตร	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.18	ท่านได้รับเงินช่วยเหลือค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.19	ท่านได้รับค่าโทรศัพท์	1	0	1	2	0.67	ปรับปรุง	ค่าใช้จ่ายในการโทรแต่ละเดือน
2.20	ท่านได้รับการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของ พนักงาน	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.21	ท่านได้รับเงินกู้เพื่อที่พักอาศัย	1	1	0	2	0.67	ปรับปรุง	ช่วยเหลือการกู้เพื่อที่พักอาศัย
2.22	ท่านได้รับการให้ส่วนลดในการซื้อบ้านและ คอนโดมิเนียมของบริษัท	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
3	สวัสดิการด้านความมั่นคงในอนาคต							
3.23	ท่านได้รับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
4	สวัสดิการด้านการศึกษา							
4.24	ท่านได้รับทุนการศึกษา ป.โท	1	1	1	3	1	ยืนยัน	

ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต่อ

ข้อที่	ข้อคำถามในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล การประเมิน	การแก้ไข/ คำชี้แจงเพิ่มเติม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน								
5	สรุปโดยภาพรวมสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน							
5.25	โดยสรุปภาพรวมสวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่ท่านคิดว่าได้รับอยู่ที่ระดับปริมาณเท่าไร	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน								
1	สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ							
1.1	องค์กรจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการ	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
1.2	ท่านได้รับรูปแบบพนักงานและอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
1.3	ท่านได้รับที่พักที่จัดการโดยบริษัท	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
1.4	ท่านได้รับรถรับ - ส่ง	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
1.5	ท่านได้รับบริการอาหารกลางวัน	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
1.6	ท่านได้รับรถประจำตำแหน่ง	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
1.7	บริษัทจัดให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัทได้	1	1	1	3	1	ยืนยัน	

ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต่อ

ข้อที่	ข้อคำถามในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล การประเมิน	การแก้ไข/ คำชี้แจงเพิ่มเติม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน								
2	สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
2.8	องค์กรของท่านจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.9	องค์กรของท่านจัดให้มีห้องปิ่นนวม	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.10	องค์กรของท่านจัดให้มีห้องอาหาร	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.11	องค์กรของท่านจัดให้มีสถานที่เลี้ยงดูบุตร	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.12	องค์กรของท่านจัดให้มีสถานที่จอดรถสำหรับพนักงาน	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.13	องค์กรของท่านจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์กีฬา	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.14	องค์กรของท่านจัดให้มีเครื่องดื่ม ชา กาแฟ	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2.15	องค์กรของท่านจัดให้มีสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
3	สวัสดิการด้านสันทนาการ							
3.16	ท่านได้รับกิจกรรมชมรม	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
3.17	องค์กรของท่านจัดให้มีงานกีฬาประจำปี	1	1	1	3	1	ยืนยัน	

ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต่อ

ข้อที่	ข้อความในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล การประเมิน	การแก้ไข/ คำชี้แจงเพิ่มเติม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน								
3	สวัสดิการด้านสหนาการ							
3.18	องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมตามเทศกาล ประเพณีต่างๆ	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
4	สวัสดิการด้านการศึกษา							
4.19	ท่านได้รับการอบรม	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
5	สวัสดิการด้านวันหยุดและเวลาการทำงาน							
5.20	ท่านได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
5.21	ท่านได้รับการลาแสดงความเป็นบิดา	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
5.22	ท่านได้รับการลาแสดงความเสียใจ	1	0	1	2	0.67	ปรับปรุง	ท่านได้รับการลาแสดงความเสียใจกรณี พ่อแม่ และครอบครัวเสียชีวิต
5.23	ท่านได้รับการลาสอบ	1	0	1	2	0.67	ปรับปรุง	ท่านได้รับการลาสอบที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพ
5.24	ท่านได้รับการลารับปริญญา	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
5.25	ท่านได้รับการลาแต่งงาน	1	1	1	3	1	ยืนยัน	

ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต่อ

ข้อที่	ข้อคำถามในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผลการประเมิน	การแก้ไข/ คำชี้แจงเพิ่มเติม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน								
5	สวัสดิการด้านวันหยุดและเวลาการทำงาน							
5.26	ท่านได้รับเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible Hour)	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
6	สรุปโดยภาพรวมสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน							
6.27	โดยสรุปภาพรวมสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินที่ท่าน ได้รับอยู่ที่ระดับปริมาณเท่าไร	1	1	1	3	1	ยืนยัน	

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง: ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ของพนักงานในบริษัทเอกชน : กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานในบริษัทเอกชน จังหวัดสงขลา โดยแบบสัมภาษณ์มุ่งเน้นเกี่ยวกับการนำเสนอเทศมาใช้ในองค์กรด้านสวัสดิการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งลักษณะการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการนำเสนอเทศมาใช้ในองค์กรด้านสวัสดิการ จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้สารสนเทศในองค์กร จำนวน 1 ข้อ

ทั้งนี้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้จะถูกนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเสนอเป็นรายบุคคล ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบสัมภาษณ์และแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านในความร่วมมือนำการสัมภาษณ์

นางสาวมินา หมดเต็ม

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์

1. ท่านทำงานร่วมกับบริษัทของท่านมาแล้วกี่ปี

.....

2. ท่านดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มาแล้วกี่ปี

.....

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการนำสารสนเทศมาใช้ในองค์กรด้านสวัสดิการ

1. องค์กรของท่านมีการใช้สารสนเทศช่วยในการตัดสินใจให้สวัสดิการ และการสรรหาองค์ความรู้ด้านสวัสดิการได้อย่างไร

(หมายเหตุ : สารสนเทศ หมายถึง การรวบรวมข้อมูลของทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านการสังเคราะห์ แยกออกเป็นหมวดหมู่ และสามารถค้นหาได้โดยคอมพิวเตอร์ และ หมายถึง สารสนเทศอื่น ๆ ที่สามารถสรรหาได้ผ่านทางอินเทอร์เน็ตเพื่อนำมาใช้ในบริษัท)

.....

.....

2. ในอนาคตท่านมีเป้าหมายในการที่จะพัฒนาสารสนเทศขององค์กรไปในทิศทางใด

.....

.....

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้สารสนเทศในองค์กร

1. ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสารสนเทศที่ใช้ในองค์กรของท่านปัจจุบันมีข้อดี ข้อเสียอย่างไร

.....

.....

“ขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือสำหรับการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ภาคผนวก ง
แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัยและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
(แบบสัมภาษณ์)

ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อที่	ข้อความในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผลการประเมิน	การแก้ไข/ คำชี้แจงเพิ่มเติม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์								
1	ท่านทำงานร่วมกับบริษัทของท่านมาแล้วกี่ปี	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2	ท่านดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มาแล้วกี่ปี	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการนำสารสนเทศมาใช้ในองค์กรด้านสวัสดิการ								
1	องค์กรของท่านมีการใช้สารสนเทศช่วยในการตัดสินใจให้สวัสดิการ และการสรรหาองค์ความรู้ด้านสวัสดิการได้อย่างไร	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
2	ในอนาคตท่านมีเป้าหมายในการที่จะพัฒนาสารสนเทศขององค์กรไปในทิศทางใด	1	1	1	3	1	ยืนยัน	
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้สารสนเทศในองค์กร								
1	ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสารสนเทศที่ใช้ในองค์กรของท่านปัจจุบันมีข้อดี ข้อเสียอย่างไร	1	1	1	3	1	ยืนยัน	

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผศ.ดร.ศิริัญญา วิรุณราช
ตำแหน่ง: อาจารย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.สมศักดิ์ สุวรรณสุขกุล
ตำแหน่ง: นักวิชาการ กรมสรรพาสาไมต์
3. ดร.มานพ แสงจำนงค์
ตำแหน่ง: Southeast Asia Plant Manager
บริษัท เซนต์โกเบน ซีคิวริท (ไทยแลนด์) จำกัด

