

ศึกษารูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร กรณีศึกษา การทางพิเศษ
แห่งประเทศไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF APPROPRIATE FLEXIBLE MODEL FOR THE NEED OF PERSONNEL'S WELFARE
: CASE STUDY OF EXPRESSWAY AUTHORITY OF THAILAND



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	ศึกษารูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการ
	ของบุคลากร กรณีศึกษา การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
โดย	น.ส.วนัสดา สุขรุ่งเรือง
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.วอกร พัวพันสวัสดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศิริมา ทองสว่าง)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

วันสุดา สุขรุ่งเรือง : ศึกษารูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร กรณีศึกษา การทางพิเศษแห่งประเทศไทย. (A STUDY OF APPROPRIATE FLEXIBLE MODEL FOR THE NEED OF PERSONNEL'S WELFARE : CASE STUDY OF EXPRESSWAY AUTHORITY OF THAILAND) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ.วันชัย มีชาติ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น ที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 370 คน ผลการศึกษาพบว่า ระบบสวัสดิการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยเป็น แบบให้เหมือนกันทุกคน (One size fit all) สวัสดิการที่จัดสรรให้ส่วนใหญ่ใช้ได้ในสภาวะวิกฤติ และเน้นรองรับบุคลากรที่มีบุตร โดยสวัสดิการที่บุคลากรเลือกใช้มากที่สุด คือ การเบิกค่ารักษาพยาบาล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก และสวัสดิการที่บุคลากรเลือกใช้น้อยที่สุด คือ ห้องออกกำลังกาย มีความพึงพอใจการ ให้บริการห้องออกกำลังกายอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย ส่วนสวัสดิการเพิ่มเติมที่บุคลากรต้องการมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมาเป็นการเบิกค่าตัดแว่นสายตา ตามลำดับ นอกจากนี้ยัง พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่เป็น ปัจจัยส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานะการมีบุตร และช่วงอายุ (Generation) และยังพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีบุตร สอดคล้องกับแนวโน้มโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิด ลดลง ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการที่สามารถรองรับการดำเนินชีวิตของบุคลากรได้ทุกกลุ่ม โดยสามารถวิเคราะห์รูปแบบการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมได้ 2 รูปแบบ ประกอบด้วย สวัสดิการยืดหยุ่น แบบคะแนนยืดหยุ่น (Flex – point) สำหรับใช้ใน ระยะแรก และสวัสดิการยืดหยุ่นแบบเลือกเป็นชุด (Alternative Dinner Plan) สำหรับระยะกลาง และระยะยาว

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6280115924 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD:

Vanatsada Sukrungruang : A STUDY OF APPROPRIATE FLEXIBLE MODEL FOR THE NEED OF PERSONNEL'S WELFARE : CASE STUDY OF EXPRESSWAY AUTHORITY OF THAILAND. Advisor: Assoc. Prof. WANCHAI MEECHART

This study aims to examine and propose a flexible welfare strategy that corresponds with the need of the employees in the Expressway Authority of Thailand (EXAT). To explore the employee demands, the sample group of 370 employees of the Expressway Authority of Thailand is analyzed. The research result reveals that the Expressway Authority of Thailand implements the one-size-fits-all welfare. Among the welfares that are widely implemented during the crisis, which also focuses on supporting the employees with children, the welfare that the employee has preferred the most and has the highest satisfaction rate is the medical expense reimbursement. In contrast, the least chosen welfare is the exercise room which is reported to have a low satisfactory level. Other welfares, which are in the rising demand, are the provident fund, followed by prescription eyeglasses reimbursement. The study also indicates that personal factors that affected the need for additional welfares among the employees are various, including gender, parental status, and generation. Also, most employees do not have children, which parallels the declining birth rate in society. Thus, the study proposes the two flexible strategies that could support the development of a welfare system to support all groups of employees, which are the Flex-point welfare strategy for the early stage and the Alternative Dinner Plan for the medium-term and long-term plan.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2020

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดสวัสดิการยิตหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร
กรณีศึกษาการทางพิเศษแห่งประเทศไทย สามารถดำเนินการจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความ
ความอนุเคราะห์และสนับสนุนเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้
คำปรึกษา ความรู้ ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบวิจัย และปรับปรุงข้อบกพร่องงานวิจัยสำเร็จลุล่วง
ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.วGOR พัวพันธ์สวัสดิ์ ผู้เป็นประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และอาจารย์ ดร.
ศิริมา ทองสว่าง ผู้เป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ข้อคิด และข้อเสนอแนะในการแก้ไข
ข้อบกพร่องในการทำวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ขอขอบคุณบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่อนุเคราะห์
ข้อมูล และกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อน รปม. 51 ที่ช่วยเหลือ
ให้คำปรึกษา และมอบพลังบวกแก่กันอยู่เสมอ

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่มอบทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร ให้ความรักความ
ห่วงใย และคอยสนับสนุนมาโดยตลอด ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงาน
และผู้ที่สนใจศึกษา หากการวิจัยครั้งนี้มีข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยขอรับไว้เป็นแนวทางในการปรับปรุง
แก้ไขต่อไป

วนัสดา สุขรุ่งเรือง

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 คำถามการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน.....	9
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	12
2.4 แนวคิดระบบการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น.....	18
2.5 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงประชากร.....	21

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
2.7 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
3.1 ขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา	26
3.2 วิธีการดำเนินการ.....	27
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของระบบการจัดสวัสดิการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้.....	31
ตอนที่ 2 ผลศึกษาการใช้สวัสดิการของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย และความต้องการ สวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรร.....	37
ตอนที่ 3 ข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางการจัดรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความ ต้องการของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย.....	53
ข้อเสนอเชิงนโยบาย	56
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	58
5.1 อภิปรายผลการศึกษา	58
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป	61
บรรณานุกรม.....	62
ประวัติผู้เขียน.....	65

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	ยอดรวมสวัสดิการรายจ่ายบุคคล	35
ตารางที่ 2	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ. 37	
ตารางที่ 3	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามช่วงอายุ	38
ตารางที่ 4	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพ	38
ตารางที่ 5	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการมีบุตร.....	38
ตารางที่ 6	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	39
ตารางที่ 7	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามเงินเดือน.....	39
ตารางที่ 8	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการใช้สวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาลในช่วงระยะเวลาปีงบประมาณ 2563.....	40
ตารางที่ 9	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการใช้สวัสดิการการเบิกเงินช่วยเหลือบุตร	40
ตารางที่ 10	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการใช้สวัสดิการการเบิกเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร.....	40
ตารางที่ 11	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการใช้สวัสดิการการเบิกเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	41
ตารางที่ 12	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการใช้สวัสดิการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย	41
ตารางที่ 13	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการใช้บริการห้องออกกำลังกาย	41

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางการแพทย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามรูปแบบการเบิกค่ารักษาพยาบาลในช่วงระยะเวลาปีงบประมาณ 2563..... 42

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางการแพทย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามพฤติกรรมการเบิกค่ารักษาพยาบาล 43

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางการแพทย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามจำนวนความถี่ในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล 43

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรทางการแพทย์แห่งประเทศไทยกับสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล 44

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรทางการแพทย์แห่งประเทศไทยกับสวัสดิการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย 44

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรทางการแพทย์แห่งประเทศไทยกับบริการห้องออกกำลังกาย 45

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน และร้อยละของความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้ 45

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง ต่อความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม..... 46

ตารางที่ 22 แสดงร้อยละของความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้ จำแนกตามเพศ..... 47

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรที่มีบุตรและบุคลากรที่ไม่มีบุตร ต่อความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม..... 48

ตารางที่ 24 แสดงร้อยละของความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้ จำแนกตามสถานการมีบุตร 48

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน กับความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม 49

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของช่วงอายุ ต่อความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม รายคู่ (เปรียบเทียบค่า P-Value)..... 49

ตารางที่ 27 แสดงร้อยละของความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้ จำแนกตามช่วงอายุ 50

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความแตกต่างบุคลากรที่มีระดับความรู้ต่างกัน กับความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม..... 51

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษา ต่อความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม รายคู่ (เปรียบเทียบค่า P-Value)..... 51

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความแตกต่างบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน กับความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม 52

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพ ต่อความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม รายคู่ (เปรียบเทียบค่า P-Value)..... 52

ตารางที่ 32 รูปแบบการจัดชุดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่น..... 54

ตารางที่ 33 ประโยชน์ที่ได้รับจากข้อเสนอเชิงนโยบาย..... 57



สารบัญรูปร่าง

	หน้า
รูปภาพที่ 1 แผนภาพแสดงลำดับชั้นความต้องการ.....	7
รูปภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	25



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี องค์กรจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลกลายเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจ เพราะบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กรให้สามารถบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ผ่านการบริหารค่าตอบแทนซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการรักษาทรัพยากรบุคคล และเป็นเครื่องมือกระตุ้นการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร และความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย การจัดสวัสดิการถือเป็นการบริหารค่าตอบแทนประเภทหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรในการจัดหาสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้กับบุคลากร โดยในปี ค.ศ.2017 Society for Human Resources Management (SHRM) ของสหรัฐอเมริกา ได้ตีพิมพ์รายงานการวิจัยเรื่อง Benefits trends พบว่า หน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและรักษาคนเก่งให้อยู่ในองค์กร การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพนอกจากบุคลากรจะเห็นคุณค่าของสวัสดิการที่ได้รับแล้ว ยังช่วยให้เกิดความคุ้มทุนกับงบประมาณที่องค์กรจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากรอีกด้วย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาระบบการจัดสวัสดิการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย (กทพ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม จัดขึ้นในปี พ.ศ. 2515 มีหน้าที่ให้บริการทางพิเศษเพื่อเชื่อมต่อเส้นทางคมนาคมสำคัญต่าง ๆ อันเป็นโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม ด้วยภารกิจ และการดำเนินงานมาอย่างยาวนานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ส่งผลให้หน่วยงานกลายเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลาย และความซับซ้อน ทั้งในด้านการดำเนินงานและลักษณะประชากร กล่าวคือ บุคลากรมีลักษณะส่วนบุคคล เช่น สถานภาพ ระดับความรู้ รายได้ และช่วงอายุ (Generation) ที่แตกต่างกัน เป็นผลมาจากการเข้าร่วมงานของบุคลากรรุ่นใหม่ องค์กรจึงมีบุคลากรหลากหลายกลุ่มซึ่งมีความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งระบบการจัดสวัสดิการที่มีลักษณะแบบได้รับเหมือนกันทุกคน (One Size Fit All) ที่หน่วยงานใช้อาจไม่เหมาะสม หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ต่อไป ดังเห็นได้จากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ซึ่งเป็นการประชุมระหว่างตัวแทนฝ่ายนายจ้าง (หน่วยงาน) และฝ่ายลูกจ้าง (สหภาพแรงงานฯ) ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างได้เสนอข้อเรียกร้องให้หน่วยงานมีการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งค่าตอบแทนนั้นถือเป็นเรื่องทีละเอียดอ่อน (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์: 2545) เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลการจัดหาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จำเป็นต้องศึกษารูปแบบของระบบการบริหารค่าตอบแทนที่หลากหลาย และปรับปรุงให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิดภาวะผูกพันด้านรายจ่ายที่มากเกินไปแก่องค์กร ประกอบกับปัจจุบันแนวโน้มประชากรมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมไม่ว่าจะเป็นอัตราการเกิดที่ลดลง หรือจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น (United Nations : 2019) หน่วยงานจึงต้องแสวงหาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการให้สามารถตอบสนองความต้องการ และการใช้ชีวิตของบุคลากรทุกกลุ่มช่วงอายุ (Generation) และรูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle) ในยุค Digital และสภาพการณ์ปัจจุบัน

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจึงใคร่ศึกษาระบบการจัดสวัสดิการของหน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย และนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการจัดระบบสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากรหรือรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร อันเป็นแนวคิดระบบสวัสดิการรูปแบบใหม่ที่มุ่งเน้นการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะบุคลากรในแต่ละกลุ่มผ่านหลักการจัดสวัสดิการที่สำคัญ 5 ประการ (ณัฐพันธ์: 2545) ประกอบด้วย 1) ตอบสนองความต้องการ 2) การมีส่วนร่วม 3) ความสามารถในการจ่าย 4) ความยืดหยุ่น และ 5) ประสิทธิภาพของการทำงาน ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลที่เป็นรูปธรรมสำหรับหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันต่อไป อันเป็นการสร้างแรงจูงใจในการดำรงอยู่ของบุคลากร และดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยากร่วมงานกับองค์กรอันจะนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนานวัตกรรมและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ระบบการจัดสวัสดิการของหน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ในประเด็นของความเหมาะสมและครอบคลุมในสถานการณ์ปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การใช้สวัสดิการ และความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมของบุคลากรโดย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย

1.3 คำถามการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันหรือไม่
2. รูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่หน่วยงานควรจัดให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรควรเป็น ลักษณะใด

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวทางการศึกษานโยบายในเชิงเสนอแนะ รูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร กรณีศึกษาการทางพิเศษ-แห่งประเทศไทย โดยแบ่งขอบเขตการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสาร ศึกษากระบวนการจัดสวัสดิการของ การทางพิเศษแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน ในบริบทของการบริการ และการบริการสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ รูปแบบการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น โดยค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย บทความ บทสัมภาษณ์ และข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ขอบเขตด้านประชากร จัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจการใช้และความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่การทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้กับบุคลากรในปัจจุบัน และ สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นที่บุคลากรต้องการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่การทางพิเศษแห่งประเทศไทย จัดสรรให้
3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน พ.ศ. 2564

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบแนวโน้มการใช้และความต้องการสวัสดิการของบุคลากร และข้อจำกัดของระบบการจัดสวัสดิการที่หน่วยงานใช้อยู่ในปัจจุบัน
2. หน่วยงานสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน อันเป็นการสร้างแรงจูงใจในการดำรงอยู่ของบุคลากร และดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยากร่วมงานกับองค์กร อันจะนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนานวัตกรรมและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

กทพ. หรือ การทางพิเศษฯ หมายถึง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย กระทรวงคมนาคม

บุคลากร หมายถึง บุคลากรรัฐวิสาหกิจ ตามระเบียบข้อบังคับการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ว่าด้วย พนักงาน พ.ศ. 2560 ข้อ 3 “พนักงาน” หมายความว่า บุคคลที่ กทพ. จ้างไว้ปฏิบัติงานในลักษณะประจำและรับเงินเดือนตามตำแหน่งและขั้นที่บรรจุ

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างหรือรางวัลที่หน่วยงานมอบให้กับบุคลากรเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานหรือจูงใจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในรูปผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น และไม่เป็นตัวเงิน เช่น วันหยุด วันลา และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและพึงพอใจต่อองค์กร

สวัสดิการ หมายถึง สวัสดิการ สิ่งที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรนอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างโดยตรง เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และลดภาระในการดำเนินชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์ในการจูงใจ บำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันเป็นการเสริมสร้าง ความผูกพันและพึงพอใจต่อองค์กร

สวัสดิการยืดหยุ่น หรือ Flexible benefits หมายถึง รูปแบบสวัสดิการที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่แปรผันตามสภาวะการณ์ อันเป็นการส่งเสริมความผูกพันและพึงพอใจของบุคลากร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาระบบการจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร กรณีศึกษาหน่วยงาน การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ
 - 2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's need hierarchy)
 - 2.1.2 ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน
 - 2.2.1 ความหมายของค่าตอบแทน
 - 2.2.2 ประเภทของค่าตอบแทน
 - 2.2.3 วัตถุประสงค์การให้ค่าตอบแทน
 - 2.2.4 ปัจจัยการกำหนดค่าตอบแทน
 - 2.2.5 หลักการบริหารค่าตอบแทน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
 - 2.3.1 ความหมายของสวัสดิการ
 - 2.3.2 ประเภทของสวัสดิการ
 - 2.3.3 หลักในการจัดสวัสดิการ
 - 2.3.4 การบริหารสวัสดิการในองค์การ
- 2.4 แนวคิดระบบการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น
 - 2.4.1 ความหมายของสวัสดิการยืดหยุ่น
 - 2.4.2 หลักการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น
 - 2.4.3 รูปแบบการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น
- 2.5 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงประชากร
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's need hierarchy)

Abraham H. Maslow อ้างถึงใน ฉวีวรรณ ทองประไพ (2549) เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” เป็นแนวคิดที่มุ่งอธิบายความต้องการของมนุษย์ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลาและถ้าความต้องการในลำดับขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับถัดขึ้นไป ลำดับความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ คือความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศหายใจ การพักผ่อน ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ในองค์การความต้องการขั้นต้นนี้ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน ร้านอาหารในที่ทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง (ในจำนวนหรือปริมาณหนึ่ง) ความต้องการในขั้นนี้บุคคลจะมีความต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความต้องการขั้นนี้ในองค์การเราอาจพิจารณาจากสภาพความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน การเพิ่มเงินเดือน และความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อคนงาน

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs Belongingness and Love needs) เมื่อคนรู้สึกมีความปลอดภัยแล้ว จะมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มองค์กรหรือสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ต้องการมีเพื่อน ต้องการความรัก และความพอใจในการสัมพันธ์กับคนอื่น และเน้นในเรื่องมิตรภาพ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านสังคม ได้แก่ คุณภาพของการจัดการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

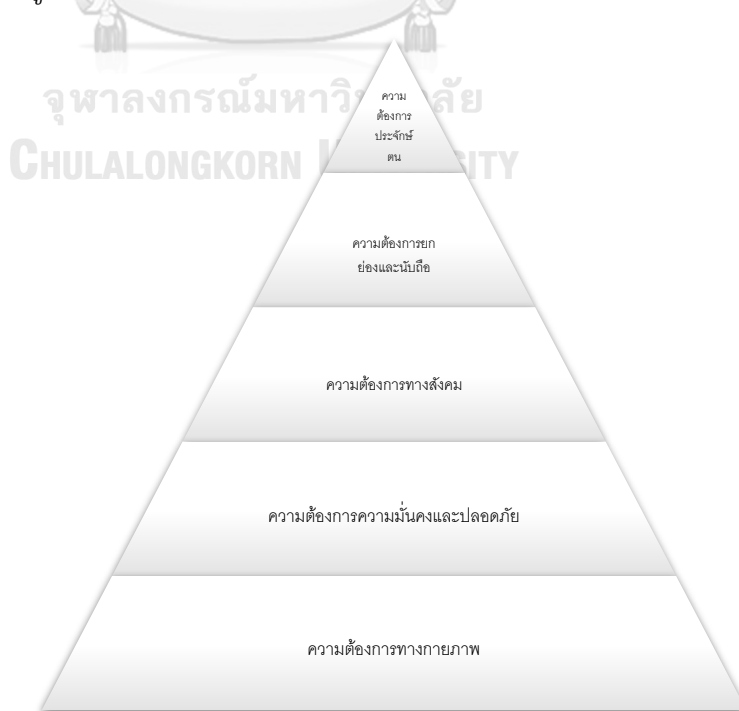
4. ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (Self-esteem needs, ego, status) ความต้องการขั้นที่ 4 นี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1, 2 และ 3 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้คนจะมีความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและประสบความสำเร็จ และต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการที่จะนับถือตนเอง มีความเชื่อในตนเอง และต้องการที่จะมีสถานภาพ

ความต้องการขั้นที่ในองค์การสามารถพิจารณาได้จาก ชื่อตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5. ความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization Needs) การบรรลุศักยภาพของตน เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความต้องการอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตน และใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะรู้ว่าตนมีความสามารถใด และทำสิ่งใดได้ดีที่สุดและได้ทำในสิ่งดังกล่าว ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความต้องการความก้าวหน้า และความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านนี้อาจจัดได้โดย การจัดงานที่ทำหยาบ การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในองค์การ และความสำเร็จในการทำงาน

ความต้องการทั้ง 5 ชั้น ของ Maslow จะเป็นความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากชั้นที่ 1 ไปสู่ชั้นที่ 5 ความต้องการจะไม่มีขั้นข้ามชั้น ความต้องการที่จะเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานหรือแสดงพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สามารถเป็นแรงจูงใจได้อีกต่อไป การจะกระตุ้นให้คนทำงานจึงมีความจำเป็นต้องรู้แรงจูงใจของบุคคลนั้นก่อนว่ามีแรงจูงใจในเรื่องใด ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow สามารถแสดงได้ตามแผนภาพดังนี้

รูปภาพที่ 1 แผนภาพแสดงลำดับขั้นความต้องการ



2.1.2 ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer

Clayton Alderfer อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีรธนชัยกุล (2557) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของ Maslow แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของ Maslow ที่เป็นการต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งการตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการได้แลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร จึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม และบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของ Maslow แต่ Alderfer เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้องและซื่อสัตย์ต่อกันมากกว่าความภูมิใจซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่า

3. ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ ความต้องการด้านความงอกงามตามทฤษฎีนี้ จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ ตั้งใจปรารถนา กับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การได้รับความสำเร็จ (Achievement) และได้รับผิดชอบ (Responsibility)

ในทฤษฎีอีอาร์จี ความต้องการระดับล่างสุด คือ ความต้องการเพื่อการคงอยู่ เป็นสิ่งจูงใจภายนอก ส่วนความต้องการระดับสูงกว่า คือ ความต้องการด้านความสัมพันธ์แลความต้องการด้านความงอกงาม ถือเป็นสิ่งจูงใจภายใน ทั้งนี้ Alderfer เชื่อว่า ความต้องการทั้งสามระดับดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ด้วยเหตุนี้การให้บุคคลตอบสนองความต้องการด้านความงอกงามด้วยการกระตุ้น หรือมอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำนั้นเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ แม้ว่าบุคคลนั้นมิได้รับการตอบสนองความต้องการเพื่อการคงอยู่ ในทำนองเดียวกันบางครั้งปัจจัยจูงใจภายนอกสามารถทดแทนปัจจัยจูงใจภายในได้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทำให้สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ คือ ภาวะที่ขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งและต้องการที่จะมีสิ่งนั้น ซึ่งเราสามารถแบ่ง ความต้องการได้เป็น 2 ลักษณะ ประกอบด้วย ความต้องการภายนอก หรือความต้องการทาง ภายนอก เช่น ความต้องการปัจจัยสี่หรือความต้องการเพื่อการคงอยู่ เป็นต้น ซึ่งสามารถตอบสนองได้ ด้วยปัจจัยทางวัตถุ และความต้องการภายใน หรือความต้องการด้านจิตใจ เช่น การได้รับการยอมรับ ความเห็นอกเห็นใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วยการมอบหมายงาน หรือรางวัลที่มีคุณค่าทางจิตใจ โดยความต้องการภายในและภายนอกนั้นสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ในการศึกษาผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการมาใช้ในการศึกษาแนวโน้มการเลือกใช้สวัสดิการ และความต้องการสวัสดิการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน

2.2.1 ความหมายของค่าตอบแทน

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทาง เศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กร ไปได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

สำนักงานข้าราชการพลเรือน อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2557) อธิบายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อ ตอบแทนการทำงานให้แก่องค์กร ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลทั้งหมด (Total Reward หรือ Total Compensations) ที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงาน เป็นผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจลักษณะต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า สวัสดิการที่ อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล วันหยุด วันลา ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าใน อาชีพซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

พยัคฆ์ วุฒิรงค์ (2555) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รูปแบบต่าง ๆ ของการจ่ายค่าจ้างหรือ รางวัลให้แก่พนักงานซึ่งเป็นผลมาจากการจ้างงานโดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ประการแรก คือ การจ่ายในรูปแบบของตัวเงินโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งจูงใจ ค่าคอมมิชชัน โบนัส และ ประการที่ 2 คือ การจ่ายทางอ้อมในรูปแบบของผลประโยชน์อื่น ได้แก่ การจ่ายเบี้ยประกันชีวิตให้ และการลาพักผ่อน

อัศวพล เคนดง (2557) กล่าวว่า ค่าตอบแทน คือ รูปแบบของการจ่ายของนายจ้างที่ให้แก่ลูกจ้างเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงานของลูกจ้างตามขอบเขตงานที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานของลูกจ้าง นายจ้างสามารถให้ทั้งในรูปแบบของเงินโดยตรง และรูปแบบของบริการและผลประโยชน์ที่สามารถตีมูลค่าเป็นเงินได้ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนการดำรงรักษาให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างหรือรางวัลที่หน่วยงานมอบให้กับบุคลากรเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานหรือจูงใจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในรูปแบบผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น และไม่เป็นตัวเงิน เช่น วันหยุด วันลา และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและพึงพอใจต่อองค์กร

2.2.2 ประเภทของค่าตอบแทน

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545) ได้จำแนกประเภทของค่าตอบแทน ตามหลักเหตุผล ความเสมอภาค และความเหมาะสม ออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน ค่าตอบแทนในลักษณะนี้เป็นค่าตอบแทนตามปกติที่ให้แก่บุคลากร เนื่องจากผลการปฏิบัติงานโดยตรงที่ตัวบุคลากรกระทำให้แก่องค์กร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น
2. ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะให้แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ เช่น การให้เงินตอบแทนเมื่อสิ้นปีหรือที่เรียกว่า “โบนัส”
3. ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะจ่ายให้กับตัวบุคลากรที่มีคุณสมบัติสำคัญตามต้องการขององค์กร เช่น ปฏิบัติงานมานาน หรือเป็นเงินตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานบางประเภท
4. ผลประโยชน์อื่น เป็นผลประโยชน์พิเศษที่องค์กรมีให้กับบุคลากร เช่น การให้ค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิตให้พนักงาน การสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของบุคลากร การจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

2.2.3 วัตถุประสงค์ในการให้ค่าตอบแทน

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2545) ได้แบ่งวัตถุประสงค์หลักในการให้ค่าตอบแทน 3 ประการ ดังนี้

1. ดึงดูดบุคลากร โดยมองว่าเป็นหน้าที่ของผู้กำหนดค่าตอบแทนที่จะต้องศึกษาและพิจารณาปัจจัยแวดล้อม เช่น สภาพสังคม สภาวะเศรษฐกิจ เป็นต้น เพื่อกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและจูงใจต่อผู้ร่วมงาน
2. บริหารต้นทุน การกำหนดค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพจะสามารถควบคุมและตรวจสอบค่าใช้จ่ายขององค์กรได้ องค์กรสามารถคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาได้ ทำให้องค์กรสามารถบริหารต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. จูงใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมจะสร้างความพอใจให้แก่บุคลากร และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร เช่น ขวัญและกำลังใจ ความขัดแย้ง การหมุนเวียนของบุคลากร เป็นต้น

2.2.4 ปัจจัยในการกำหนดอัตราค่าตอบแทน

สมชาย หิรัญกิตติ (2542) อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2557) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดแผนการจ่ายค่าตอบแทนมี 4 ประการ ประกอบด้วย

1. ข้อควรพิจารณาด้านความถูกต้องตามกฎหมายในการจ่ายค่าตอบแทน ในแต่ละประเทศมีการกำหนดเงื่อนไขที่นายต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าทำงานล่วงเวลา และผลประโยชน์
2. อิทธิพลของสภาพแรงงานที่มีผลต่อการตัดสินใจด้านการจ่ายค่าตอบแทน ประเทศไทยมีกฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปตั้งสภาพแรงงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อต่อรองหรือเจรจากับฝ่ายบริหารเกี่ยวกับสภาพในการทำงาน สภาพแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อการออกแบบแผนการจ่ายค่าตอบแทนรวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ ของลูกจ้าง
3. นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนเป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารค่าตอบแทน ซึ่งนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนมักกำหนดขึ้นโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้บริหารค่าตอบแทน โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง
4. ความเป็นธรรมและผลกระทบที่มีต่ออัตราการจ่ายค่าตอบแทน การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมนั้นควรเปรียบเทียบกับอัตราภายนอกขององค์กรอื่น ๆ ที่เป็นคู่แข่ง และจะต้องมีความเป็นธรรมภายในองค์กรด้วย

2.2.5 หลักการบริหารค่าตอบแทน

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทนนั้นมีความสำคัญต่อพนักงานในการช่วยให้พนักงานสามารถนำไปซื้อจัดหาสิ่งของต่าง ๆ เพื่อใช้ในการดำรงชีพแก่ตนเอง และครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเสริมสร้างภาวะเศรษฐกิจและสภาพสังคมให้มีความอยู่ที่ดีขึ้น และปัญหาด้านสังคมลดน้อยลง

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2557) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การพัฒนานโยบาย การวางแผน การจัดรูปร่าง และการนำนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนไปปฏิบัติตลอดจนควบคุมการจ่ายค่าตอบแทนให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ โดยค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและการบริหารค่าตอบแทน สามารถสรุปได้ว่า การบริหารค่าตอบแทนเป็นการวางแผนนโยบายขององค์การเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากร กล่าวคือ องค์การต้องคาดการณ์การใช้งบประมาณในการบริหารจัดการค่าตอบแทนทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อไม่ให้มากเกินไปจนเป็นภาระกับองค์การ นอกจากนี้ยังต้องศึกษาและพัฒนาระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อเป็นการจูงใจบุคลากรภายนอกองค์การที่มีประสิทธิภาพให้สนใจร่วมงาน หรือธำรงรักษาบุคลากรภายในให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผันแปรของค่าตอบแทนนั้นประกอบไปด้วย นโยบายของฝ่ายนายจ้างหรือองค์การ และข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.3.1 ความหมายของสวัสดิการ

Artur and George (1992) อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2557) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่บุคลากร โดยสวัสดิการมีรูปแบบที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ภิญโญ สาร (2527) อ้างถึงใน ฉวีวรรณ ทองประไพ (2542) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักงานชั่วคราว และในระหว่างพ้นจากงาน เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากร ให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงานและมีประสิทธิภาพ

สวัสดิการอาจให้เป็นเงินหรือให้เป็นบริการ ความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้ แต่ต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในการเงิน การพักผ่อน หรือสันทนาการ การให้ค่าปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว และการให้ผลประโยชน์หรือความสนใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

กฤษณ์ รักชาติเจริญ (2560) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ สิ่งที่ต้องการจัดให้แก่บุคลากร เพื่อยกมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น ช่วยในการบำรุงขวัญ กำลังใจ ให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การลดปัญหาการลาออกจากงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2557) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชน จัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนี้ย่อมหมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงานนอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน และนอกสถานที่ทำงาน นอกจากนั้นจะต้องไม่ใช่เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย

ปองหทัย พึ่งนุ่ม (2560) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งของรัฐ หรือหน่วยงานจัดในรูปแบบของบริการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนหลักเพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน และเพื่อเกิดความรู้สึกมั่นคงในชีวิต และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สวัสดิการที่ดีจะต้องจัดให้ตรงตามความต้องการแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับที่เป็นไปได้ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคง และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2560) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง กิจกรรมหรือบริการที่องค์กรจัดทำให้กับบุคลากรในองค์กรนั้นๆ เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ ได้รับความสะดวกสบายจากการทำงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ นอกเหนือจากการที่องค์กรจ่ายค่าจ้างให้กับ บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรให้ทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยปราศจากความกังวล เกิดความรักและพึงพอใจในงานที่ทำงานทำให้ผลปฏิบัติงานออกมาดี

จากการศึกษาความหมายของสวัสดิการจากนักวิชาการหลากหลายท่านสามารถสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ต้องการจัดสรรให้กับบุคลากรนอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างโดยตรง เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และลดภาระในการดำเนินชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์ในการจูงใจ และบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันเป็นการเสริมสร้างความผูกพันและพึงพอใจต่อองค์การ

2.3.2 ประเภทของสวัสดิการ

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545) กล่าวว่า หากจำแนกสวัสดิการและผลประโยชน์โดยพิจารณาจากข้อกำหนดของกฎหมายเป็นเกณฑ์จะสามารถจำแนกประเภทสวัสดิการออกเป็น 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์การจัดสรรให้กับบุคลากรตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล และห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในสถานประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์การจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์การ ความร่วมมือระหว่างองค์การและบุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้จะอยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น

นอกจากนี้ ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545) ยังได้จำแนกการจัดสวัสดิการในองค์การออกเป็น 10 ประเภท โดยการพิจารณาจากปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีพ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงและปลอดภัย สุขภาพและพละนาามัยของบุคลากร ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพ (Health Service) เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้ข้อมูลด้านสุขภาพอนามัย เป็นต้น

2. บริการด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Service) เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย เป็นต้น

3. บริการด้านความมั่นคง (Security Service) เช่น เงินรางวัล เงินทดแทน การประกันชีวิต เป็นต้น

4. การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต (Payment for Entitled Leave) เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลากิจ วันลาป่วย เป็นต้น

5. บริการด้านการศึกษา (Education Service) เช่น การให้ทุนการศึกษา การให้ลาศึกษาต่อ เป็นต้น

6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Service) เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน เงินสงเคราะห์ เป็นต้น

7. บริการด้านนันทนาการ (Recreation Service) เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การจัดแข่งขันกีฬา การจัดตั้งชมรมกีฬา การจัดเลี้ยงประจำปี เป็นต้น

8. บริการให้คำปรึกษา (Counselling Service) เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัว การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย เป็นต้น

9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Award) เป็นการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น

10. สวัสดิการอื่น ๆ (Other Services) เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก เป็นต้น

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559) กล่าวถึงประเภทสวัสดิการ โดยได้แบ่งตามวัตถุประสงค์ และอรรถประโยชน์ สามารถจำแนกได้ 5 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (Legally Required Benefits) เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานและส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การบริการด้านสุขอนามัย น้ำดื่ม ห้องพยาบาล เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น

2. สวัสดิการที่เป็นการจ่ายหรือให้ด้วยความเต็มใจโดยองค์กรเอง (Voluntary Benefits) เป็นสวัสดิการที่องค์กรหรือหน่วยงานเป็นผู้จัดให้โดยเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็น หรืออำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตของบุคลากร เพื่อจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร เช่น

2.1 สวัสดิการด้านสุขภาพ จัดเป็นสวัสดิการที่ช่วยดูแลและส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การรักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ การจัดให้มีหน่วยบริการตรวจสุขภาพให้กับบุคลากรประจำปี และการรักษาพยาบาลครอบครัวของบุคลากร โดยองค์กรเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดหรือบางส่วน บางองค์กรอาจสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น ค่าทันตกรรม และค่าตัดแว่นสายตาด้วย

2.2 ด้านนันทนาการ องค์กรอาจจัดให้มีสถานที่ อุปกรณ์กีฬา เพื่อการออกกำลังกาย หรือจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กรหรือกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน และยังเป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารอีกทางหนึ่ง

2.3 สวัสดิการเกี่ยวกับการเงิน ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ผูกพันกับมูลค่าทางการเงิน เช่น รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมานาน เงินสำหรับผู้ปฏิบัติงานเสี่ยงอันตราย เบี้ยขยัน เงิน

อุดหนุนการศึกษา เงินช่วยเหลือเมื่อคลอดบุตร เงินสนับสนุนค่าเดินทาง การประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น

2.4 สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เป็นการบริหารจัดการให้บุคลากรเกิดความสะดวกทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ร้านค้าสวัสดิการ โรงอาหาร บริการรถรับส่ง บ้านพักสวัสดิการ สถานที่ดูแลบุตรระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น

3. สวัสดิการเกิดขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร (Mutual Benefits) ส่วนใหญ่จะเป็นการให้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในยามที่บุคลากรเกษียณอายุหรือเมื่อต้องออกจากงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ที่เกิดจากเงินสะสมที่หักจากเงินเดือนของบุคลากร และเงินสมทบจากเจ้านายจ้าง ตามเงื่อนไขที่กำหนด

4. การจ่ายให้บุคลากรสำหรับเวลาที่ไม่ต้องทำงาน (Paid Time Off) ได้แก่

4.1 วันหยุดงานประจำปี (Holiday) ตามกฎหมายแรงงานไทยระบุว่า นายจ้างต้องจ้างวันหยุดงานประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า และกำหนดวันหยุดงานประจำปีไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ การกำหนดอาจแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม ซึ่งการหยุดดังกล่าวบุคลากรต้องได้ค่าตอบแทนตามปกติ

4.2 วันหยุดพักผ่อน (Vacation) หรือวันพักร้อน หมายถึง การที่องค์การอนุญาตให้บุคลากรสามารถลาหยุดพักผ่อนติดต่อกันได้หลายวัน ซึ่งจำนวนวันหยุดพักผ่อนในแต่ละปีเป็นไปตามสิทธิของบุคลากรแต่ละคน โดยยึดตามระยะเวลาที่ปฏิบัติในองค์การนั้น

4.3 วันหยุดหรือวันลาพิเศษ (Leave) เป็นการลาที่องค์การอนุญาตให้บุคลากรสามารถใช้สิทธิได้ตามกฎหมาย เช่น การลาคลอดบุตร

4.4 วันลาพักผ่อน (Sabbatical Leave) เป็นการลาเพื่อทำกิจกรรมหรือศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน การลาชนิดองค์การจะเป็นผู้พิจารณาตามความเหมาะสม และความจำเป็นรายบุคคล ไม่ได้อนุญาตให้ทุกคน เช่น การลาเพื่อศึกษาต่อ

5. สวัสดิการเชิงบริการอื่น ๆ (Service) เป็นการให้บริการขององค์การในรูปแบบสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยองค์การสามารถออกแบบให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การหรือความต้องการในสถานการณ์นั้น มีวัตถุประสงค์ในการช่วยส่งเสริมขวัญ กำลังใจ เสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์การ ในการบริหารจัดการสวัสดิการประเภทนี้องค์การอาจเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดหรือบางส่วนร่วมกับบุคลากร เช่น ห้องสมุด สถานออกกำลังกายหรือสถานกีฬา การจัดระเบียบให้บุคลากร การให้บริการเลี้ยงดูบุตรของบุคลากร เป็นต้น

จากการศึกษาหลักการจำแนกสวัสดิการของนักวิชาการแต่ละท่าน ผู้วิจัยจึงจำแนกประเภทสวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับการจัดสวัสดิการในปัจจุบันของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านวันหยุด สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการเงิน และสวัสดิการด้านบริการอื่น

2.3.3 หลักในการจัดสวัสดิการ

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545) ได้มองว่า ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้องค์การยังสามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยหลักการพื้นฐานที่นำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการขององค์กรมีทั้งหมด 5 ประการ ดังนี้

1. ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากสวัสดิการนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง และความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่จัดสวัสดิการจึงจำเป็นต้องวางแผน สรรหาสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และผูกพันต่อองค์กร
2. การมีส่วนร่วม การจะจัดสวัสดิการให้ประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรได้นั้น องค์กรต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบสวัสดิการ
3. ความสามารถในการจ่าย สวัสดิการที่ดีนอกจากจะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้แล้ว ยังมีความเหมาะสมในด้านการลงทุน กล่าวคือ ไม่เป็นภาระทางการเงินและการดำเนินงานขององค์กรทั้งในระยะสั้น และระยะยาว
4. ความยืดหยุ่น ด้วยความหลากหลายของสังคม ส่งผลให้สวัสดิการที่ดีจำเป็นต้องสามารถปรับตามความต้องการที่หลากหลาย และสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่า
5. ประสิทธิภาพของการทำงาน ระบบจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลลัพธ์จากการดำเนินงานว่าเป็นตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมสุขภาพและพละนาามัย เป็นต้น

2.3.4 การบริหารสวัสดิการในองค์การ

สุรางรัตน์ วศินารมณ (2540) ได้กล่าวว่า สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนที่ลึกซึ้งกว่าเงินเดือน เพราะสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545) ได้มองว่า การบริหารสวัสดิการสามารถแยกออกได้ 2 หัวข้อสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการโครงสร้างสวัสดิการ องค์การจะจัดระบบสวัสดิการระบบสวัสดิการ โดยพิจารณาจากข้อกำหนดเพื่อฐานของกฎหมาย โครงสร้างขององค์การ และความพร้อมทางการเงิน ในการจัดสรรสวัสดิการเพื่อไม่ให้เกิดภาวะในภายหลัง โดยการจ้ดสวัสดิการแต่ละองค์การจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามบริบทขององค์การ

2. การคำนวณต้นทุนสวัสดิการ องค์การต้องรับภาระทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคลากร ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องพยายามควบคุมต้นทุนการดำเนินงานไม่ให้สูงจนเกินไป แต่ได้ผลตอบแทนสูง เพื่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าตามที่องค์การได้ลงทุนไปและบุคลากรได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ จากสวัสดิการ

2.4 แนวคิดระบบการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น

2.4.1 ความหมายของสวัสดิการยืดหยุ่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่า สวัสดิการยืดหยุ่น คือ การจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบผสม หรือแตกต่างกัน โดยให้บุคลากรแต่ละคนมีสิทธิ์เลือกชุดของผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ตามที่องค์การกำหนด เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545) กล่าวว่า สวัสดิการแบบยืดหยุ่น หรือ Buffet Plan คือ สวัสดิการที่บุคลากรสามารถเลือกส่วนผสมของผลประโยชน์ได้ตามความต้องการและความเหมาะสมของตนเพื่อสร้างความพอใจให้แก่บุคลากร

อัครพล เคนดง (2557) กล่าวว่า สวัสดิการแบบยืดหยุ่น หมายถึง การที่องค์การได้จัดสวัสดิการที่มีรูปแบบหลากหลาย โดยมีการคำนึงถึงปัจจัยของพนักงาน ไม่ว่าจะอายุ เพศ สถานภาพ ที่อยู่อาศัย มาใช้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการเพื่อให้ตรงกับความต้องการของพนักงานที่แท้จริง อันก่อให้เกิดประโยชน์กับตัว พนักงานและองค์กร โดยสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมีชื่อเรียกหลายชื่อ เช่น Cafeteria Plans, Cafeteria Style, Flexible Benefits Programs และ Flexible Benefits Plan เป็นต้น

Decenzo and Robbins (2007) อ้างถึงในเดชา เดชะวิฒนไพศาล (2559) กล่าวว่า สวัสดิการยืดหยุ่น หรือ Cafeteria Pay Plan หมายถึง รูปแบบสวัสดิการตามไลฟ์สไตล์หรือการใช้ชีวิตและความต้องการเฉพาะของบุคลากร เพื่อเป็นการเพิ่มทางเลือกคล้ายกับการเลือกเมนูอาหารตามความพอใจของผู้บริโภคภายใต้ราคามาตรฐาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2560) กล่าวว่า สวัสดิการยืดหยุ่น หมายถึง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในองค์การซึ่งบุคลากรสามารถเลือกและปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมกับความต้องการและสอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาการให้ความหมายสวัสดิการยืดหยุ่นจากนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า สวัสดิการยืดหยุ่น หรือ Flexible benefits หมายถึง รูปแบบสวัสดิการที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่แปรผันตามสภาวะการณ์ อันเป็นการส่งเสริมความผูกพันและพึงพอใจของบุคลากร

หลักการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น

ฉวีวรรณ ทองประไพ (2549) ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญของการจัดรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นประกอบไปด้วย

1. บุคลากรทุกคนต้องได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน (Basic)
2. บุคลากรสามารถเลือกรายการสวัสดิการ (Option Items) ประกอบด้วย

2.1 สวัสดิการพื้นฐานที่ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน

2.2 สวัสดิการที่เลือกได้ บุคลากรสามารถเลือกความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลแบบครอบคลุม หรือเพียงบางส่วนได้ หรือเลือกรับสวัสดิการที่จำเป็น (Core) และมีส่วนเพิ่ม (Additional)

2.4.3 รูปแบบการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น

ัญญา ผลอนันต์ (2538) กล่าวว่า สวัสดิการแบบยืดหยุ่นสามารถแบ่งเป็น 4 แบบ คือ

1. สวัสดิการแกนกลางหรือสวัสดิการหลัก เป็นสวัสดิการที่พนักงานทุกคนสามารถใช้ได้แบบเดียวกับสวัสดิการรูปแบบเดิม พนักงานไม่จำเป็นต้องเลือก เพราะจะได้รับโดยถ้วนหน้าอยู่แล้ว สาเหตุที่ยังคงสวัสดิการบางประเภทไว้ เพื่อกันมิให้พนักงานเลือกกันอย่างไม่มีความรับผิดชอบโดยสละการประกันประเภทต่าง ๆ และการรักษาพยาบาลออกไป เพราะหากพนักงานผู้ไม่เลือกสวัสดิการบางประเภทนี้ แล้วต่อมาประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บไข้ได้ป่วยในภายหลัง ก็จะมีปัญหา

ด้านค่าใช้จ่ายขึ้นมาทันที การให้เลือกรายการอย่างเสรีมากไปอาจส่งผลทำให้เกิดการคัดค้านการเลือก โดยส่วนรวมไปด้วย และอาจจะมีผลต่อค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ

2. รูปแบบสวัสดิการที่เลือกได้ เป็นสวัสดิการที่พนักงานสามารถเลือกโดยแยกเป็นสองชนิด คือ เป็นสวัสดิการหลักเดิมและเป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นใหม่ พนักงานจะตัดสินใจเลือกส่วนผสมของ สวัสดิการจากรายการที่เลือกได้ให้เหมาะสมกับความต้องการของตน ยกเว้นเรื่องการประกันประเภทต่าง ๆ และการรักษาพยาบาล พนักงานสามารถเลือกได้หลายประการ เช่น จะซื้อหรือขายวันหยุดพักผ่อน ประจำปี รับบริการชักรีด หรือเป็นสมาชิกศูนย์ออกกำลังกาย เป็นต้น

3. คะแนนยืดหยุ่น ซึ่งจัดตามตำแหน่ง ฐานเงินเดือน และอายุงานของแต่ละคน คะแนนนี้ จะนำไปใช้ซื้อสวัสดิการที่เลือกได้ นำไปรับเงินแทนค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปแล้ว หรือจะรับเป็นเงินสดไป ในกรณีที่ไม่ต้องการสวัสดิการ

4. บัญชีรายจ่าย พนักงานทุกคนจะมีบัญชีรายจ่ายเพื่อหาผลต่างระหว่างคะแนนยืดหยุ่นที่ได้ กับคะแนนสวัสดิการที่เขาเลือกได้แล้ว รายการที่นิยมใช้ก็จะเป็นค่าบอกรับหนังสือพิมพ์ บริการทางการแพทย์กับบิดามารดา สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2563) ที่สามารถแบ่ง รูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่น 5 รูปแบบดังนี้

- (1) กำหนดสวัสดิการเป็นชุด ๆ แล้วให้เลือก โดยบริษัทจะกำหนดชุดสวัสดิการขึ้น 4 - 5 ชุด พนักงานสามารถเลือกได้เพียง 1 ชุดที่ตรงกับความต้องการของตนเองมากที่สุด และพนักงานสามารถเปลี่ยนชุดสวัสดิการได้ในแต่ละปีตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้พนักงานได้รับความพึงพอใจสูงสุด
- (2) กำหนดให้เลือกเปลี่ยนสวัสดิการประเภทเดียวกัน
- (3) กำหนดให้เลือกเปลี่ยนสวัสดิการข้ามประเภท
- (4) เลือกสะสมคะแนนหรือรับเป็นเงิน รูปแบบนี้จะถูกออกแบบเพื่อจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ให้กับพนักงานในกรณีที่ไม่ได้ใช้สวัสดิการตัวใดตัวหนึ่ง ก็สามารถนำไปสะสมเป็นคะแนน ตามที่กำหนด แล้วนำไปแลกเป็นบริการ หรือผลิตภัณฑ์ของบริษัทหรืออะไรก็ได้ตามที่ต้องการ ออกแบบไว้ บางกรณีก็ไม่ต้องสะสมเป็นคะแนน แต่ให้เป็นเงินเลยก็ได้
- (5) กำหนดชุดสวัสดิการพื้นฐานและสวัสดิการเลือกได้ รูปแบบนี้กำหนดสวัสดิการพื้นฐาน (Core Benefits) ที่พนักงานทุกคนได้เหมือนกัน และสวัสดิการที่เลือกได้ (Flex - ben) รวมถึงกลุ่มสวัสดิการที่พนักงานสามารถนำคะแนนยืดหยุ่น (Flex - point) มาแลกได้

2.5 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงประชากร

United Nations (2019) กล่าวว่า ในประเทศกำลังพัฒนา และประเทศพัฒนาแล้ว เช่น ประเทศญี่ปุ่น และประเทศในเครือสหภาพยุโรป ต่างประสบกับภาวะอัตราเกิดต่ำกว่าเกณฑ์ แผลผันกับจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นของประชากรโลกเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์ ฝ่ายเศรษฐกิจและกิจการสังคมของสหประชาชาติ คาดการณ์ว่าภายในปี 2050 จำนวนประชากรโลกจะเพิ่มสูงขึ้นถึง 9.7 พันล้านคน โดยจำนวนประชากรของประเทศพัฒนาจะอยู่ที่ 1.3 พันล้านคน ต่างจากประเทศกำลังพัฒนาที่อาจเพิ่มขึ้น 97% หากเทียบจำนวนประชากรโลกทั้งหมด โดยส่วนใหญ่เกิดขึ้นในภูมิภาคทวีปแอฟริกาสัดส่วน 49% และอีก 38% คือสัดส่วนของประเทศกำลังพัฒนาทั่วโลก ในบริบทของประเทศที่ยังไม่พัฒนาการขยายตัวของจำนวนประชากรอาจเป็นเพียงการขยายความยากจนเดิมที่มีอยู่ ถือเป็นความท้าทายในการให้บริการสาธารณสุข และการลดความเหลื่อมล้ำในระยะยาว เช่น ด้านการศึกษา และด้านสาธารณสุข ในขณะที่ประเทศพัฒนาแล้วมองว่า อัตราการเกิดที่ลดลงนั้นส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติรวมถึงการใช้ชีวิตของประชากร นอกจากนี้การพัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรมยังทำให้มีการอพยพของประชากรจากชนบทหรือภาคเกษตรกรรมเข้าสู่เมืองใหญ่ ซึ่งประเทศเหล่านี้ส่วนมากอยู่ในภูมิภาคตะวันออกและตะวันออกเฉียงใต้ของเอเชีย ส่งผลให้มีสถิติการเสียชีวิตลดลงหากเทียบกับเกณฑ์อายุ เช่นเดียวกับสัดส่วนการเกิดที่ลดลงในช่วงปี 1950 - 2010 ที่ผ่านมา ทำให้จำนวนประชากรลดลงไปครึ่งหนึ่งจากสัดส่วนประชากรต่อปีที่คาดการณ์ไว้ ซึ่งเทียบกับผู้หญิงจำนวน 100 คน จะมีเพียง 50 คน เท่านั้นที่ต้องการวางแผนครอบครัวเรื่องบุตร

จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรส่งผลต่อบทบาทของหน่วยงานที่ต้องเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต โดยเฉพาะการกำหนดนโยบาย และการบริหารจัดการกับความซับซ้อนและความต้องการที่ต่างกันของบุคลากร หน่วยงานจำเป็นต้องปรับตัวตามกระแสสังคมที่เปลี่ยนไปในฐานะผู้ให้บริการ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉวีวรรณ ทองประไพ (2549) เรื่อง “รูปแบบสวัสดิการที่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา องค์การเภสัชกรรม” จากผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ คือ รูปแบบสวัสดิการแบบทั่วไปที่จัดให้ในปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มและเป็นธรรมเพราะได้รับเหมือนกันทุกคน แต่ควรปรับปรุงให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์มากขึ้นและนำรูปแบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่นบางประเภทมาใช้ เช่น สวัสดิการประเภทวันลาพักผ่อน โดยมองว่าการปรับปรุงสวัสดิการหรือเพิ่มสวัสดิการใด ๆ ก็ตามต้องคำนึงถึงสถานะขององค์กรด้วย เพราะการจัดสวัสดิการนั้นเมื่อให้แล้วยกเลิกได้ยากเนื่องจากจะกลายเป็นสภาพการจ้างที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง

กิตตินันท์ พิศสุวรรณ (2553) เรื่อง “ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมการเกษตร จำกัด” จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ที่มีสังกัดและรายได้ต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการทุกด้านต่างกัน โดยสวัสดิการที่มีความต้องการสูงสุด คือ ด้านสุขภาพอนามัย รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและนันทนาการ

อัครพล เคนดง (2557) เรื่อง “ความต้องการรูปแบบสวัสดิการของพนักงาน บริษัท อนันดา ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)” จากผลการศึกษาพบว่า เจเนอเรชั่น สถานภาพ ระดับตำแหน่ง อายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับที่แตกต่างกัน และเจเนอเรชั่น สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีระดับความเป็นโยชนในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานต่อสวัสดิการที่ได้รับที่แตกต่างกัน ส่วนรูปแบบสวัสดิการที่พนักงานต้องการ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นในรูปแบบ The Unlimited Choice plan คือ มีสวัสดิการหลักและวงเงินในการใช้สิทธิ์ เลือกสวัสดิการที่ต้องการเพิ่มขึ้นได้ภายใต้วงเงินที่กำหนด

ณภัค อินทรานนท์ (2560) เรื่อง “ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ แบ่งตามเจเนอเรชั่น” จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นมากกว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสวัสดิการที่มีอยู่ใน ปัจจุบันไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีสถานภาพโสดได้อย่างเพียงพอ และผู้ที่มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นมากที่สุด

ปองหทัย พึ่งนุ่ม (2560) เรื่อง “รูปแบบการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย” จากผลการศึกษาพบว่า การสร้างรูปแบบการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทยมี 6 เงื่อนไข คือ ด้านนโยบาย ด้านผู้บริหาร ด้านงบประมาณ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสาร และด้านความพร้อมของมหาวิทยาลัย โดยเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทยว่ามหาวิทยาลัยควรมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน รวมทั้งมีแผนการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

พลชนัน นิรมิตรไชยนนท์ และกมลพร สอนศรี (2560) เรื่อง “รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย” จากผลการศึกษาพบว่า ระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยทั้งในส่วนที่ได้รับตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมายค่อนข้างครอบคลุมอยู่แล้ว ดังนั้น ส่วนที่สามารถเพิ่มเติมให้กับรูปแบบฯ ดังกล่าว คือ การมีสวัสดิการที่ยืดหยุ่นที่บุคลากรสามารถเลือกได้จะทำให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนรู้สึกว่าได้ใช้สวัสดิการและสวัสดิภาพโดยสามารถเลือกเองได้ตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และสถานการณ์ของชีวิต

วารีย์ ทิพย์เนตร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2561) เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอร์เรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน พื้นที่จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอร์เรชั่นวาย นอกจากนี้ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีช่วงอายุใกล้เคียงแต่กลับมีความเห็นที่แตกต่างกันเป็นผลมาจากความต้องการที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อม และสิ่งเร้ารอบตัว

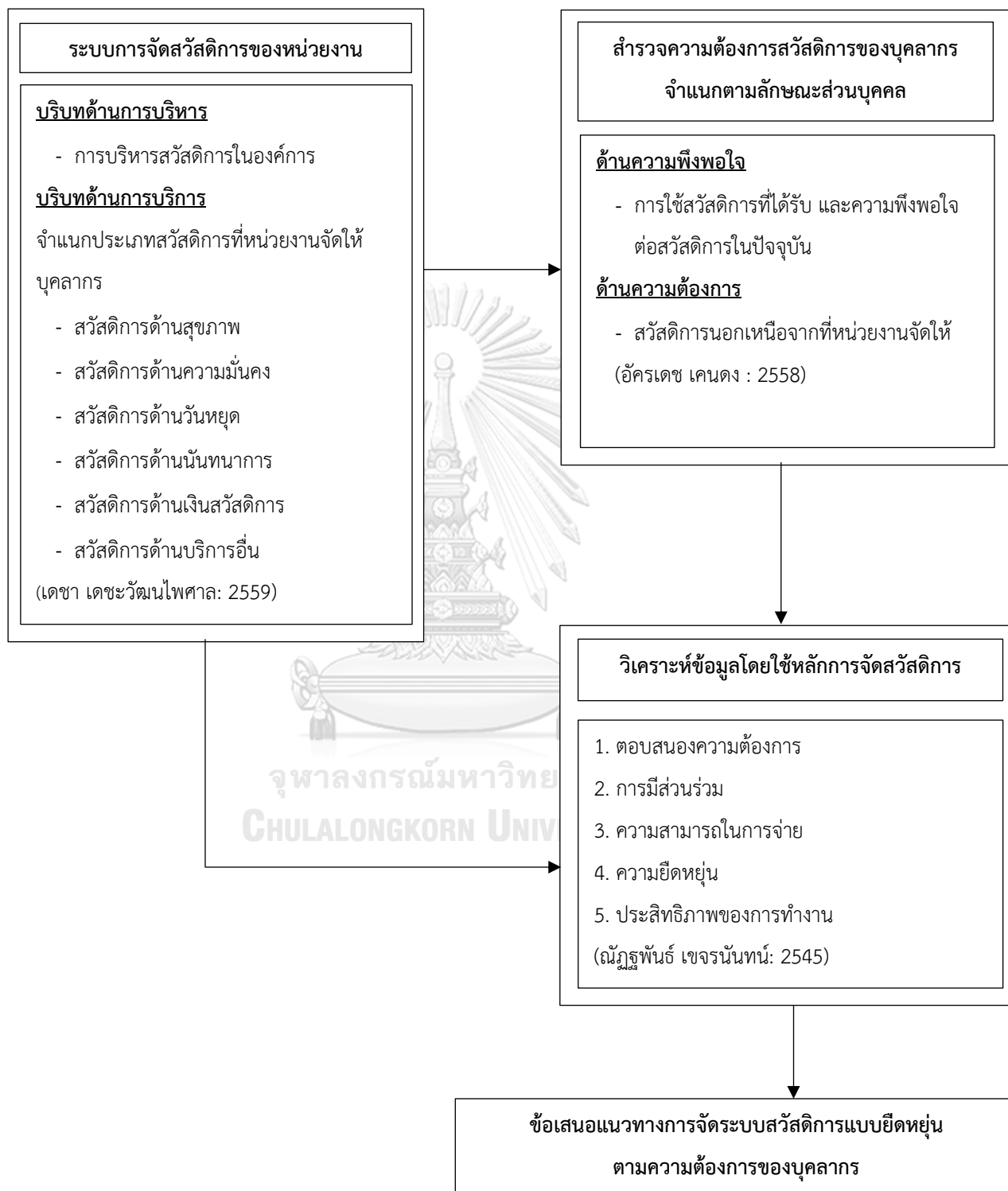
ชานันท์ ผุดเพชรแก้ว (2562) เรื่อง “การปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ การมีบุตรของพนักงาน และเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังในสวัสดิการของพนักงาน พบว่า อายุ เงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การใช้บริการห้องออกกำลังกาย และการเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ของการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย ที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังในสวัสดิการต่างกัน โดยพบว่าพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจและคาดหวังในสวัสดิการด้านสุขภาพและความปลอดภัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องความต้องการรูปแบบสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ทำให้พบว่า มีหลากหลายปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่าง เช่น เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพ เป็นต้น โดยความเห็นส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบสวัสดิการแบบได้รับเหมือนกันทุกคนนั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างครอบคลุม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระบบการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย



2.7 กรอบแนวคิดการศึกษา

รูปภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการศึกษา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นตามความต้องการของบุคลากร กรณีศึกษาการทางพิเศษแห่งประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการจัดระบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่สามารถสนองตอบความต้องการของบุคลากรที่มีความหลากหลาย ผ่านหลักการจัดสวัสดิการ 5 ประการ ของ ฌ็อง-ฌัก กุสโต (2540) ประกอบด้วย 1. ตอบสนองความต้องการ 2. การมีส่วนร่วม 3. ความสามารถในการจ่าย 4. ความยืดหยุ่น และ 5. ประสิทธิภาพของการทำงาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาเชิงข้อเสนอแนะนโยบาย (Policy Recommendation) มีขั้นตอนการดำเนินการศึกษา ดังนี้

3.1 ขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาระบบการจัดสวัสดิการในปัจจุบันของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

ระยะที่ 2 ศึกษาการใช้สวัสดิการ ความพึงพอใจ และความต้องการสวัสดิการของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

ระยะที่ 3 การนำเสนอผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางการจัดรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

ระยะที่ 1 ศึกษาแบบระบบการจัดสวัสดิการในปัจจุบันของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

การศึกษาในระยะที่ 1 มีเป้าหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของระบบการจัดสวัสดิการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในประเด็น บริบทด้านการบริหารของหน่วยงานในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากร และบริบทด้านการบริการ รูปแบบสวัสดิการที่หน่วยงานจัดสรรให้กับบุคลากร โดยมี การดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากบทความวิชาการ รายงานการวิจัย หนังสือ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 ศึกษาการใช้สวัสดิการ ความพึงพอใจ และความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย

การศึกษาระยะที่ 2 มีเป้าหมายในการศึกษา การใช้สวัสดิการ เพื่อดูว่าสวัสดิการใดที่บุคลากรส่วนใหญ่เลือกใช้ สวัสดิการใดที่จัดสรรไปแล้วบุคลากรไม่ได้ใช้หรือใช้แต่น้อย และพิจารณาความพึงพอใจ ในสวัสดิการนั้นเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา นอกจากนี้ยังต้องการทราบความต้องการสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่การทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้บุคลากร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีการดำเนินงานดังนี้

3.2 วิธีการดำเนินการ

1. ศึกษาวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากบทความวิชาการ รายงานการวิจัย หนังสือ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาภาคสนาม (Field Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 4,802 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม คือ พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจำนวน 370 คน โดยเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ซึ่งแทนค่าตามสูตรได้ดังนี้

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

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้คลาดเคลื่อนได้ 0.05

$$n = \frac{4,802}{1+(4,802 \times 0.05^2)}$$

$$= 369.37 \approx 370$$

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้ออกแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้และความพึงใจในสวัสดิการที่ได้รับ และความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย สามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ใช้ข้อคำถามเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน สถานภาพ และการมีบุตร

ส่วนที่ 2 การใช้สวัสดิการและความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น

- การเบิกค่ารักษาพยาบาล จำนวน 5 ข้อ
- การช่วยเหลือบุตร จำนวน 5 ข้อ
- สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย จำนวน 2 ข้อ
- ห้องออกกำลังกาย 3 ข้อ

การวัดการใช้สวัสดิการของบุคลากรใช้ลักษณะการตอบคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist) ส่วนการวัดตัวแปรความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับใช้มาตรวัดแบบ ไลเคิร์ต สเกล (Likert Scale) ที่มีส่วนประมาณค่า 4 ระดับ เรียงลำดับจากมากไปน้อย และคำถามเปิด โดยนำคะแนนความพึงพอใจมาเปรียบเทียบกันเพื่อพิจารณาว่าบุคลากรมีการใช้และมีความพึงพอใจสวัสดิการประเภทใดมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้			
มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ควรปรับปรุง	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

จากช่วงคะแนนข้างต้นสามารถแปลความหมายเกณฑ์การให้คะแนนโดยคิดจากสูตรมาตรฐานคือ

$$\text{ค่าพิสัย (Range)} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

1.00 – 1.75	หมายถึง	ควรปรับปรุงสวัสดิการ
1.76 – 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจการใช้สวัสดิการในระดับน้อย
2.51 – 3.25	หมายถึง	มีความพึงพอใจการใช้สวัสดิการในระดับมาก
3.26 – 4.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจการใช้สวัสดิการในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการ คือ โดยสร้างคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกสวัสดิการที่ต้องการมากที่สุดเพียงข้อเดียวเท่านั้นจากทั้งหมด 10 และคำถามเปิด เสนอแนะสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้ หรือจัดให้แต่ไม่ตอบสนองความต้องการ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบเพื่อให้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Contents Validity) และปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนเมษายน 2564 โดยผู้ศึกษาจัดทำแบบสอบถาม Google Form สำหรับเก็บข้อมูลบุคลากรทั้งที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงาน และตามอาคารด่านเก็บค่าผ่านทางหรือศูนย์ควบคุมทางพิเศษอื่น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantity Analysis) และการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. ความถี่และร้อยละ จากคำตอบในคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
2. หาค่าเฉลี่ยน้ำหนักของความคิดเห็นแต่ละข้อ ในคำถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean)
3. หาค่ากระจายน้ำหนักคำตอบ โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรโดยใช้วิธี Independent - Samples T - Test และ One-way ANOVA

ระยะที่ 3 การนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางการจัดรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย

การศึกษาระยะที่ 3 มีเป้าหมายเพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับการใช้สวัสดิการ และความต้องการของพนักงานทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเอกสาร และการวิจัยภาคสนาม มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายโดยการจัดรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ผ่านแนวคิดหลักการจัดสวัสดิการ 5 ประการ ของ ธรรมนูญฯ เขจรนันท์ (2540) ประกอบด้วย

1. ตอบสนองความต้องการ
2. การมีส่วนร่วม
3. ความสามารถในการจ่าย
4. ความยืดหยุ่น และ
5. ประสิทธิภาพของการทำงาน โดยสรุปผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายรูปแบบการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นตามความต้องการของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย ครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระบบการจัดสวัสดิการในปัจจุบันของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาการใช้สวัสดิการของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย และความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้ 3. นำเสนอผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางการจัดรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย สามารถจำแนกผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของระบบการจัดสวัสดิการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานระบบการจัดสวัสดิการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จากการศึกษาข้อมูลการจัดสวัสดิการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่ามีรูปแบบการจัดสวัสดิการแบบให้เหมือนกันทุกคน (One size fit all) โดยสามารถจำแนกประเภทของสวัสดิการตามแนวคิดของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล ได้ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ

1.1 ตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงาน และลูกจ้าง

1.2 ค่ารักษาพยาบาล โดยสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลมีรายละเอียด ดังนี้

1) สิทธิการเบิกสามารถแบ่งได้ 2 กรณี ดังนี้

- กรณีพนักงาน ครอบคลุมครอบครัว ประกอบด้วย บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรไม่จำกัดจำนวนอายุไม่เกิน 20 ปีบริบูรณ์

- กรณีลูกจ้าง ครอบคลุมครอบครัว ประกอบด้วย คู่สมรส และบุตร สามารถเบิกได้ตั้งแต่บุตรคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 และครอบคลุมจนอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์

2) กรณีโรงพยาบาลรัฐบาล สามารถเบิกได้ทั้งผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน ทั้งหมดตามที่จ่ายจริง และในกรณีที่ไม่ต้องการสำรองค่ารักษา พนักงานและลูกจ้างสามารถขอหนังสือส่งตัวเพื่อให้โรงพยาบาลทำเรื่องเก็บค่ารักษากับหน่วยงานได้

เฉพาะโรงพยาบาลที่เป็นพันธมิตรกับ กทพ. จำนวน 16 แห่ง ผ่าน Application หรือระบบ Self Service

- 3) กรณีโรงพยาบาลเอกชน รวมถึงคลินิก มีวงเงินค่ารักษาพยาบาลสำหรับผู้ป่วยนอกไม่เกินปีละ 3,600 บาท และค่ารักษาพยาบาลสำหรับผู้ป่วยในสามารถเบิกได้ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 20,000 บาท
- 4) กรณีที่พนักงาน ลูกจ้าง และครอบครัว มีสิทธิหรือได้รับการเบิกจากหน่วยอื่นแล้ว ผู้นั้นไม่ได้รับสิทธิตามข้อบังคับนี้ ยกเว้นค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับจากที่อื่นนั้นต่ำกว่าสิทธิที่ได้จึงสามารถเบิกได้เฉพาะส่วนที่ขาดอยู่
- 5) กรณีประสบอันตรายจากการทำงาน บุคลากรสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนที่จ่ายจริง ทั้งผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน

2.สวัสดิการด้านความมั่นคง

2.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กทพ.

พนักงานสามารถสามารถหักเงินเดือนสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ตั้งแต่ร้อยละ 2 – 15 ของอัตราเงินเดือน โดยการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจะสมทบเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงาน ดังนี้

- 2.1.1 พนักงานอายุงานน้อยกว่า 10 ปี การทางพิเศษแห่งประเทศไทย สมทบให้ร้อยละ 9 ของอัตราเงินเดือน
- 2.1.2 พนักงานอายุงานมากกว่า 10 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี การทางพิเศษแห่งประเทศไทย สมทบให้ร้อยละ 10 ของอัตราเงินเดือน
- 2.1.3 พนักงานอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป การทางพิเศษแห่งประเทศไทย สมทบให้ร้อยละ 11 ของอัตราเงินเดือน

ในกรณีที่พนักงานลาออกจากการเป็นพนักงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี หรือพนักงานที่ถูกไล่ออกหรือเลิกจ้าง เนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรง จะมีสิทธิได้รับเงินสะสม และผลประโยชน์จากเงินสะสมเท่านั้น

2.2 ฌาปนกิจสงเคราะห์

2.3 สหกรณ์ออมทรัพย์

2.4 ประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลสำหรับกลุ่มปฏิบัติงานเสี่ยงภัย

2.5 สินเชื่อสวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย และสินเชื่อเอนกประสงค์กับธนาคารของรัฐ และธนาคารพาณิชย์ที่เป็นพันธมิตรกับการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ได้แก่ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย และธนาคารอิสลาม

3. สวัสดิการด้านวันหยุด

- 3.1 ลาป่วย
- 3.2 ลากิจ
- 3.3 ลาพักผ่อน สามารถสะสมได้ไม่เกิน 30 วัน
- 3.4 ลาคลอดบุตร สามารถลาได้ไม่เกิน 90 วัน
- 3.5 ลาไปช่วยภรรยาที่คลอดบุตร สามารถลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ
- 3.6 ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- 3.7 ลาเนื่องจากราชการทหาร
- 3.8 ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัยหรือดูงาน
- 3.9 ลาติดตามคู่สมรส

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ

- 4.1 กิจกรรมกีฬา
- 4.2 กิจกรรมกีฬารัฐวิสาหกิจ
- 4.3 กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
- 4.4 กิจกรรมที่จัดเพื่อสังคม
- 4.5 กิจกรรมวันสถาปนา
- 4.6 กิจกรรมตามประเพณี

5. สวัสดิการด้านเงินสวัสดิการ

- 5.1 เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงอุดมศึกษา
 - กรณีพนักงานไม่จำกัดจำนวนบุตร โดยต้องมีอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์
 - กรณีลูกจ้างจำนวนบุตรไม่เกิน 3 คน โดยต้องมีอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์
 - โรงเรียน หรือสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน ปีละไม่เกิน 25,000 บาท
- 5.2 เงินช่วยเหลือบุตร ไม่เกิน 3 คน โดยต้องมีอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ โดยบุตรคนแรก ได้รับเดือนละ 400 บาท บุตรคนที่ 2 ได้รับเดือนละ 200 บาท และบุตรคนที่ 3 ได้รับเดือนละ 150 บาท
- 5.3 เงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร 1,000 บาท/คน ไม่เกิน 3 คน

5.4 เงินทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

กรณีไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 3 วัน จะจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนร้อยละ 60 ของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือนปัจจุบัน นับตั้งแต่วันที่ไม่สามารถทำงานได้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี

5.5 เงินร่วมทำบุญกรณีเสียชีวิต กรณีพนักงานและลูกจ้างเสียชีวิต รายละ 10,000 บาท

กรณีบิดา - มารดาของพนักงานเสียชีวิต รายละ 5,000 บาท

5.6 เงินช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย

- กรณีที่บุคลากรหรือคู่สมรสมีรายชื่อปรากฏในทะเบียนบ้านฐานะเจ้าบ้าน จะได้รับเงินช่วยเหลือเท่าที่เสียหายจริง แต่ไม่เกินรายละ 20,000 บาท ต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นคราวหนึ่ง

- กรณีที่บุคลากรหรือคู่สมรสมีรายชื่อปรากฏในทะเบียนบ้านฐานะผู้อาศัยหรือผู้เช่า จะได้รับเงินช่วยเหลือเท่าที่เสียหายจริง แต่ไม่เกินรายละ 10,000 บาท ต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นคราวหนึ่ง

ทั้งนี้ ต้องมีหนังสือรับรองพื้นที่ประสบสาธารณภัยจากหน่วยงานราชการ

5.7 เงินตอบแทนความชอบในการทำงานกรณีเกษียณอายุ

- กรณีอายุงานติดต่อกันครบ 5 ปีขึ้นไป ได้รับเงินตอบแทน อัตราเงินเดือนสุดท้าย 180 วัน

- กรณีอายุงานติดต่อกันครบ 15 ปีขึ้นไป ได้รับเงินตอบแทน อัตราเงินเดือนสุดท้าย 300 วัน

- กรณีอายุงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ได้รับเงินตอบแทน อัตราเงินเดือนสุดท้าย 400 วัน

5.8 การมอบของที่ระลึกให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานาน และบุคลากรที่เกษียณอายุ ประกอบด้วย

- 1) ของที่ระลึกสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 20 ปี
- 2) ของที่ระลึกสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 25 ปี
- 3) ของที่ระลึกสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 30 ปี
- 4) ของที่ระลึกสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 35 ปี
- 5) ของที่ระลึกสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 40 ปี

6. สวัสดิการด้านบริการอื่น

6.1 ห้องสมุด

6.2 ห้องพยาบาล

6.3 ห้องออกกำลังกาย

6.4 การฝึกอบรม

6.5 การทำประกันสุขภาพ หรือประกันอุบัติเหตุภาคสมัครใจในราคาพิเศษสำหรับบุคลากร กทพ.

ตารางที่ 1 ยอดรวมสวัสดิการรายจ่ายบุคคล

รายการ	2561	2562	2563
ค่ารักษาพยาบาลของบุคลากร	41,097,756.42	44,401,014.16	46,274,274.25
ค่ารักษาพยาบาลครอบครัวของบุคลากร	58,519,771.75	63,269,620.68	71,601,377.58
เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร	19,313,692.95	19,893,124.00	18,043,988.33
เงินช่วยเหลือบุตร	10,684,600.00	10,457,800.00	10,283,650.00
เงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร	81,000.00	109,000.00	69,000.00

ผลการศึกษาระบบการจัดสวัสดิการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่ามีรูปแบบการจัดสวัสดิการแบบให้เหมือนกันทุกคน (One size fit all) โดยสามารถจำแนกประเภทของสวัสดิการตามแนวคิดของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล ได้เป็น 6 ด้านประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านวันหยุด ด้านนันทนาการ ด้านเงินสวัสดิการ และด้านบริการอื่น โดยจัดสรรให้ครอบคลุมทั้งบุคลากรและครอบครัวของบุคลากร หน่วยงานมีการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ จากการวิเคราะห์ พบว่า สวัสดิการส่วนใหญ่สามารถใช้ได้ในสภาวะวิกฤต ซึ่งสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นกับสวัสดิการของการทางพิเศษประเทศไทย คือ การขาดสวัสดิการที่ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน เช่น บริการรถ-รับส่ง ค่าเดินทาง เป็นต้น โดยสวัสดิการที่สามารถใช้ได้ชีวิตประจำวันมีเพียงสวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร และห้องออกกำลังกาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสวัสดิการด้านเงินสวัสดิการส่วนใหญ่เน้นการสนับสนุนเงินช่วยเหลือบุคลากรที่มีบุตร ในขณะที่สวัสดิการที่บุคลากรทุกกลุ่มสามารถใช้ได้ร่วมกันมีเพียงการเบิกค่ารักษาพยาบาล จากการศึกษาข้อมูลค่าใช้จ่ายรายบุคคลย้อนหลัง 3 ปี พบว่า การเบิกค่ารักษาพยาบาลมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี โดยเฉพาะการเบิกค่ารักษาพยาบาลครอบครัวของบุคลากรซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลให้งบประมาณรายจ่ายสวัสดิการบุคคล

ด้านรักษาพยาบาลของบุคลากรและครอบครัวสูงขึ้น จากการเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปี 2562 – 2563 พบว่า การเบิกเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรและเงินช่วยเหลือบุตรมีอัตราการเบิกที่ลดลง โดยการเบิกเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรมีการเบิกลดลงจากปี 2562 คิดเป็น 36.70% และการเบิกเงินช่วยเหลือบุตรมีการเบิกลดลงจากปี 2562 คิดเป็น 1.67% แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของหน่วยงานมีอัตราการมีบุตรที่ลดลง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของระบบการจัดสวัสดิการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย (SWOT Analysis) พบว่า

จุดแข็ง (Strengths) ของระบบการจัดสวัสดิการในปัจจุบันที่เป็นแบบ One size fit all ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย คือ สวัสดิการที่ให้เหมือนกันทุกคนแบบทั่วถึง และเป็นลักษณะถัวเฉลี่ยซึ่งเป็นผลดีต่อหน่วยงานและบุคลากร โดยเฉพาะลูกจ้างที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์มากที่สุดในบรรดาระฐวิสาหกิจกลุ่มเดียวกัน นอกจากนี้ยังสามารถบริหารจัดการงบประมาณได้ตามคาดการณ์ เพราะการใช้จ่ายสวัสดิการเป็นแบบถัวเฉลี่ย หน่วยงานไม่ได้จ่ายให้ทุกคน เพราะสวัสดิการบางประเภทบุคลากรบางกลุ่มใช้ บางกลุ่มไม่ได้ใช้

จุดอ่อน (Weaknesses) ของระบบการจัดสวัสดิการรูปแบบนี้ คือ การที่มีสวัสดิการที่มีจำนวนมากและเน้นการใช้แบบถัวเฉลี่ยนั้น ส่งผลให้บุคลากรบางกลุ่มไม่ได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการบางประเภท หรือบางสวัสดิการก็แทบไม่มีผู้ใช้เลยด้วยซ้ำ จึงมีการเรียกร้องให้หน่วยงานจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมอยู่เสมอ

โอกาส (Opportunities) ปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เปิดโอกาสให้หน่วยงานที่สนใจสามารถขอคำปรึกษาและมีการจัดทำคู่มือส่งเสริมการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น นอกจากนี้ภายในหน่วยงานแผนกสวัสดิการที่มีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการเคยศึกษาแนวทางการปรับปรุงรูปแบบสวัสดิการให้มีลักษณะยืดหยุ่นซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการศึกษาความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร

อุปสรรค (Threats) ด้วยการทางพิเศษมีระเบียบและระบบบริหารจัดการที่เป็นแบบราชการจึงเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 ระบุว่า เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

จากการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระบบการจัดสวัสดิการของหน่วยงาน พบว่าหน่วยงานมีระเบียบข้อบังคับโดยเฉพาะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 เป็นเครื่องมือในการกำหนดมาตรฐานสภาพการจ้าง ดังนั้น หากหน่วยงานจะปรับปรุงระบบสวัสดิการสามารถดำเนินการได้แต่ต้องไม่มีการลดทอนสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับ ซึ่งการพัฒนารูปแบบสวัสดิการเป็นแบบยืดหยุ่นนั้นจะส่งผลให้บุคลากรทุกกลุ่มได้รับประโยชน์จากสวัสดิการอย่างแท้จริงและงบประมาณที่หน่วยงานลงทุนไปไม่สูญเปล่า

ตอนที่ 2 ผลศึกษาการใช้สวัสดิการของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย และความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรร

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่าง 370 คน ได้รับการตอบกลับแบบสอบถามครบทั้ง 370 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ
2. ช่วงอายุ
3. สถานภาพ
4. การมีบุตร
5. ระดับการศึกษา
6. เงินเดือน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	177	47.8
หญิง	193	52.2
รวม	370	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และเพศชาย จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
22 ปีลงไป (Generation Z)	8	2.2
23 – 39 ปี (Generation Y)	158	42.7
40 – 54 ปี (Generation X)	157	42.4
55 ปีขึ้นไป (Baby boomer)	47	12.7
รวม	370	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการศึกษาพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีอายุ 23 – 39 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาอายุ 40 – 54 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 อายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และอายุ 22 ปีลงไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	186	50.3
สมรส	167	45.1
หย่า/หม้าย	17	4.6
รวม	370	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการศึกษาพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 และสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการมีบุตร

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
มีบุตร	133	35.9
ไม่มีบุตร	237	64.1
รวม	370	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการศึกษาพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 และมีบุตร จำนวน 133 คิดเป็นร้อยละ 35.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	71	19.2
ปริญญาตรี	182	49.2
สูงกว่าปริญญาตรี	117	31.6
รวม	370	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการศึกษาแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาแห่งประเทศไทย จำแนกตามเงินเดือน

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	27	7.3
15,001 – 25,000 บาท	86	23.2
25,001 – 35,000 บาท	72	19.5
35,001 – 45,000 บาท	58	15.7
45,001 – 55,000 บาท	58	15.7
55,001 บาทขึ้นไป	69	18.6
รวม	370	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการศึกษาแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 รองลงมา มีเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 มีเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 มีเงินเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 มีเงินเดือน 45,001 – 55,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และมีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการใช้สวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาลในช่วงระยะเวลาปีงบประมาณ 2563

การเบิกค่ารักษาพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรที่ใช้สวัสดิการ	343	92.7
บุคลากรที่ไม่ใช้สวัสดิการ	27	7.3
รวม	370	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ใช้สวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาล จำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 92.7 และไม่ใช้สวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาลจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการใช้สวัสดิการการเบิกเงินช่วยเหลือบุตร

การเบิกเงินช่วยเหลือบุตร	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรที่ใช้สวัสดิการ	120	32.4
บุคลากรที่ไม่ใช้สวัสดิการ	250	67.6
รวม	370	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่ใช้สวัสดิการการเบิกเงินช่วยเหลือบุตร จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 และใช้สวัสดิการการเบิกเงินช่วยเหลือบุตรจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการใช้สวัสดิการการเบิกเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร

การเบิกเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรที่เคยใช้สวัสดิการ	109	29.5
บุคลากรที่ไม่เคยใช้สวัสดิการ	261	70.5
รวม	370	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่เคยใช้สวัสดิการการเบิกเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 และเคยใช้สวัสดิการการเบิกเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการใช้สวัสดิการการเบิกเงินช่วยเหลือการศึกษามุตร

การเบิกเงินช่วยเหลือการศึกษามุตร	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรที่ใช้สวัสดิการ	97	26.2
บุคลากรที่ไม่ใช้สวัสดิการ	273	73.8
รวม	370	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่เคยใช้สวัสดิการการเบิกเงินช่วยเหลือการศึกษามุตร จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 และใช้สวัสดิการการเบิกเงินช่วยเหลือการศึกษามุตรจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการใช้สวัสดิการสินเชื่เพื่อที่อยู่อาศัย

สินเชื่เพื่อที่อยู่อาศัย	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรที่เคยใช้สวัสดิการ	121	32.7
บุคลากรที่ไม่เคยใช้สวัสดิการ	249	67.3
รวม	370	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่เคยใช้สวัสดิการสินเชื่เพื่อที่อยู่อาศัย จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 และเคยใช้สวัสดิการสินเชื่เพื่อที่อยู่อาศัย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามการใช้บริการห้องออกกำลังกาย

บริการห้องออกกำลังกาย	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรที่ใช้สวัสดิการ	79	21.4
บุคลากรที่ไม่ใช้สวัสดิการ	291	78.6
รวม	370	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่ใช้บริการห้องออกกำลังกาย จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 และใช้บริการห้องออกกำลังกาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้านการใช้สวัสดิการ พบว่า

สวัสดิการที่มีบุคลากรใช้มากที่สุด คือ การเบิกค่ารักษาพยาบาล จำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 92.7 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม รองลงมาเป็นสวัสดิการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

สวัสดิการที่มีบุคลากรใช้น้อยที่สุด คือ บริการห้องออกกำลังกาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามรูปแบบการเบิกค่ารักษาพยาบาลในช่วงระยะเวลาปีงบประมาณ 2563

รูปแบบการเบิกค่ารักษาพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
เบิกเฉพาะตนเอง	120	35
เบิกเฉพาะบิดา - มารดา	15	4.4
เบิกเฉพาะบุตร	3	0.9
เบิกของตนเอง และบิดา-มารดา	117	34.1
เบิกของตนเอง และบุตร	19	5.5
เบิกของตนเอง และคู่สมรส	10	2.9
เบิกของตนเอง คู่สมรส และบุตร	12	3.5
เบิกของตนเอง บิดา-มารดา และคู่สมรส	9	2.6
เบิกของตนเอง บิดา-มารดา และบุตร	24	7
เบิกให้ทุกคนในครอบครัว	14	4.1
รวม	343	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ใช้สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลเบิกเฉพาะตนเอง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมาเป็นการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง และบิดา-มารดา จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 การเบิกของตนเอง บิดา-มารดา และบุตร จำนวน 24 คิดเป็นร้อยละ 7 การเบิกของตนเอง และบุตร จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 การเบิกเฉพาะบิดา – มารดา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และการเบิกให้ทุกคนในครอบครัว จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตาม
พฤติกรรม的开ค่ารักษาพยาบาล

พฤติกรรม的开ค่ารักษาพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
เบิกจ่ายตรงกับโรงพยาบาลรัฐที่เป็นพันธมิตรกับ กทพ.	62	18.1
สำรองจ่าย นำเอกสารมาเบิกภายหลัง	281	81.9
รวม	343	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่สำรองจ่าย
นำเอกสารมาเบิกภายหลัง จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 และเบิกจ่ายตรงกับโรงพยาบาลรัฐ
ที่เป็นพันธมิตรกับ กทพ. 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตาม
จำนวนความถี่ในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล

ความถี่ในการเบิกค่ารักษาพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
1 – 2 ครั้ง/ปี	77	22.5
3 – 4 ครั้ง/ปี	107	31.2
5 – 6 ครั้ง/ปี	90	26.2
มากกว่า 6 ครั้ง/ปี	69	20.1
รวม	343	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ใช้สิทธิเบิก
ค่ารักษาพยาบาล 3 – 4 ครั้ง/ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมาเป็นการเบิก
ค่ารักษาพยาบาล 5 – 6 ครั้ง/ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 การเบิกค่ารักษาพยาบาล
1 – 2 ครั้ง/ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และการเบิกค่ารักษาพยาบาลมากกว่า 6 ครั้ง/ปี
จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากร การทางพิเศษแห่งประเทศไทยกับสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ	Mean	Std. Deviation
พึงพอใจมากที่สุด	66	19.3	3.07	0.613
พึงพอใจมาก	246	71.7		
พึงพอใจน้อย	20	5.8		
ควรปรับปรุง	11	3.2		
รวม	343	100		

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 3.07 ในส่วนของข้อควรปรับปรุงบุคลากรได้ให้ความเห็นว่า “ควรเพิ่มวงเงินการเบิกค่ารักษาผู้ป่วยนอกคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน”

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากร การทางพิเศษแห่งประเทศไทยกับสวัสดิการลีนเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ	Mean	Std. Deviation
พึงพอใจมากที่สุด	34	11.6	3.17	0.610
พึงพอใจมาก	73	60.3		
พึงพอใจน้อย	14	11.6		
ควรปรับปรุง	0	0		
รวม	121	100		

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจสวัสดิการลีนเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 3.17

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากร การทางพิเศษแห่งประเทศไทยกับบริการห้องออกกำลังกาย

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ	Mean	Std. Deviation
พึงพอใจมากที่สุด	2	2.5	2.05	0.732
พึงพอใจมาก	17	21.5		
พึงพอใจน้อย	43	54.4		
ควรปรับปรุง	17	21.5		
รวม	79	100		

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจ บริการห้องออกกำลังกาย อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 2.05 ในส่วนของข้อควรปรับปรุงบุคลากรได้ให้ความเห็นว่า “ควรมีเจ้าหน้าที่ (Trainer) ให้คำแนะนำ ดูแลความปลอดภัยของ บุคลากรที่ใช้บริการและอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกาย ทั้งนี้เครื่องออกกำลังกายควรมีสภาพพร้อมใช้งาน ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร”

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน และร้อยละของความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น นอกเหนือจากที่การทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (การเพิ่มเงินสะสม, การเพิ่มแผน การลงทุนแบบ D.I.Y เป็นต้น)	95	25.7
รถรับ - ส่ง ระหว่าง อาคารสำนักงาน - สถานีรถไฟฟ้า	30	8.1
ผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต	20	5.4
ส่วนลด / สิทธิพิเศษ ในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียม	59	15.9
การเบิกค่าเทอมศึกษาต่อของบุคลากร	25	6.8
Co-Working space	15	4.1
เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้	13	3.5
คลาสฟิตเนส โยคะ	20	5.4
คอร์สนวด Office Massage	21	5.7
การเบิกค่าตัดแว่นสายตา	66	17.8
อื่น ๆ	6	1.6
รวม	370	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมาเป็นการเบิกค่าตัดแว่นสายตา จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ส่วนลด / สิทธิพิเศษในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียม จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 รถรับ - ส่ง ระหว่าง อาคารสำนักงาน - สถานีรถไฟฟ้า จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 การเบิกค่าเทอมศึกษาต่อของบุคลากร จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 คอร์สนวด Office Massage จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 คลาสฟิตเนส โยคะ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 Co-Working space จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และอื่น ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 โดยส่วนใหญ่บุคลากรให้ความเห็นว่า “ต้องการส่วนลด Easy Pass เพื่อลดภาระในการเดินทางมาทำงานของพนักงาน”

ส่วนที่ 2 ทำการทดสอบหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมตามสมมติฐานต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

H_0 : บุคลากรเพศชายมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมไม่แตกต่างกับบุคลากรเพศหญิง

H_1 : บุคลากรเพศชายมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมแตกต่างกับบุคลากรเพศหญิง

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Samples Test พบว่า บุคลากรที่มีเพศชายมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมแตกต่างกับบุคลากรเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.043 (ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1) แสดงดังตาราง

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง ต่อความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม

ความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม (n=370)					
เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P-Value
ชาย	177	5.09	3.650	.662	.043
หญิง	193	4.85	3.339		

ตารางที่ 22 แสดงร้อยละของความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากที่
การทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้ จำแนกตามเพศ

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม	เพศชาย (ร้อยละ)	เพศหญิง (ร้อยละ)
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ (การเพิ่มเงินสะสม, การเพิ่มแผนการลงทุนแบบ D.I.Y เป็นต้น)	29.9	21.8
รถรับ - ส่ง ระหว่าง อาคารสำนักงาน - สถานีรถไฟฟ้า	5.6	15.0
ผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต	1.1	1.6
ส่วนลด / สิทธิพิเศษ ในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียม	16.4	15.5
การเบิกค่าเทอมศึกษาต่อของบุคลากร	7.3	10.9
Co-Working space	2.3	1.6
เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้	6.8	9.8
คลาสฟิตเนส โยคะ	4.0	2.6
คอร์สสวด Office Massage	1.1	2.6
การเบิกค่าตัดแว่นสายตา	20.3	15.5
อื่น ๆ	5.1	3.1
รวม	100	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมเหมือนกันเพียง 3 อันดับแรก ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ การเบิกค่าตัดแว่นสายตา และส่วนลด / สิทธิพิเศษในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียม

สมมติฐานที่ 2 : บุคลากรที่มีสถานะการมีบุตรต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

H_0 : บุคลากรที่มีบุตรมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมไม่แตกต่างกับบุคลากรที่ไม่มีบุตร

H_1 : บุคลากรที่มีบุตรมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมแตกต่างกับบุคลากรที่ไม่มีบุตร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Samples Test พบว่า บุคลากรที่มีบุตรมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมแตกต่างกับบุคลากรที่ไม่มีบุตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.011 (ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1) แสดงดังตาราง

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรที่มีบุตรและบุคลากรที่ไม่มีบุตร ต่อความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม

ความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม (n=370)					
เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P-Value
มีบุตร	133	4.88	3.766	-0.351	.011
ไม่มีบุตร	237	5.01	3.330		

ตารางที่ 24 แสดงร้อยละของความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากการที่
การทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้ จำแนกตามสถานการมีบุตร

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม	มีบุตร (ร้อยละ)	ไม่มีบุตร (ร้อยละ)
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ (การเพิ่มเงินสะสม, การเพิ่มแผนการลงทุนแบบ D.I.Y เป็นต้น)	34.3	20.7
รถรับ - ส่ง ระหว่าง อาคารสำนักงาน - สถานีรถไฟฟ้า	6.7	12.7
ผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต	1.5	1.3
ส่วนลด / สิทธิพิเศษ ในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียม	11.2	18.6
การเบิกค่าเทอมศึกษาต่อของบุคลากร	8.2	9.7
Co-Working space	0.7	2.5
เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้	9.7	7.6
คลาสฟิตเนส โยคะ	0.0	5.1
คอร์สนวด Office Massage	1.5	2.1
การเบิกค่าตัดแว่นสายตา	19.4	17.3
อื่น ๆ	6.7	2.5
รวม	100	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพการมีบุตรที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมเหมือนกันเพียงอันดับแรก คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ

สมมติฐานที่ 3 : บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

H_0 : บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม **แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 (ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1) แสดงดังตาราง

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน กับความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม ความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม (n=370)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	ms	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	2604.015	3	868.005	284.256	.000
ภายในกลุ่ม	1117.618	366	3.054		
รวม	3721.632	369			

หมายเหตุ : ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของช่วงอายุ ต่อความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม รายคู่ (เปรียบเทียบค่า P-Value)

ช่วงอายุ	Generation Z	Generation Y	Generation X	Baby boomer
Generation Z		.005	.000	.000
Generation Y			.000	.000
Generation X				.000
Baby boomer				

หมายเหตุ : *P-Value > 0.05 (ไม่มีความต้องการแตกต่าง)

ตารางที่ 27 แสดงร้อยละของความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากที่
การทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้ จำแนกตามช่วงอายุ

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม	22 ปีลงไป (ร้อยละ)	23 – 39 ปี (ร้อยละ)	40 – 54 ปี (ร้อยละ)	55 ปีขึ้นไป (ร้อยละ)
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (การเพิ่มเงินสะสม, การเพิ่มแผนการลงทุนแบบ D.I.Y เป็นต้น)	0.0	12.7	30.6	57.4
รถรับ - ส่ง ระหว่าง อาคารสำนักงาน - สถานีรถไฟฟ้า	0.0	15.8	8.9	0.0
ผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาด้าน สุขภาพจิต	0.0	1.3	1.9	0.0
ส่วนลด / สิทธิพิเศษ ในการซื้อบ้านและ คอนโดมิเนียม	12.5	24.1	10.8	6.4
การเบิกค่าเทอมศึกษาต่อของบุคลากร	62.5	11.4	5.7	0.0
Co-Working space	0.0	3.2	0.6	2.1
เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้	12.5	9.5	9.6	4.3
คลาสฟิตเนส โยคะ	12.5	4.4	1.9	2.1
คอร์สนวด Office Massage	0.0	2.5	1.9	0.0
การเบิกค่าตัดแว่นสายตา	0.0	12.7	21.7	25.5
อื่น ๆ	0.0	2.5	6.4	2.1
รวม	100	100	100	100

จากตาราง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ที่มีช่วงอายุ
แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมที่แตกต่าง โดยบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่
22 ปีลงไป (Generation Z) มีความต้องการสวัสดิการเบิกค่าเทอมการศึกษาต่อของบุคลากร
มากที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 23 – 39 ปี (Generation Y) มีความต้องการสวัสดิการส่วนลด /
สิทธิพิเศษในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียมมากที่สุด และบุคลากรที่มีอายุ 40 – 54 ปี (Generation X)
และบุคลากรที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป (Baby boomer) มีความต้องการสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
มากที่สุด

สมมติฐานที่ 4 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม **ไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.844 (ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1) แสดงดังตาราง

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความแตกต่างบุคลากรที่มีระดับความรู้ต่างกัน กับความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม

ความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม (n=370)					
แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	ms	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	4.163	2	2.081	.170	.884
ภายในกลุ่ม	4486.381	367	12.224		
รวม	4490.543	369			

หมายเหตุ : ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษา ต่อความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม รายคู่ (เปรียบเทียบค่า P-Value)

ช่วงอายุ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		.566	.756
ปริญญาตรี			.776
สูงกว่าปริญญาตรี			

หมายเหตุ : *P-Value > 0.05 (ไม่มีความต้องการแตกต่าง)

สมมติฐานที่ 5 : บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

H_0 : บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม **ไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.693 (ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1) แสดงดังตาราง

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความแตกต่างบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน กับความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม
ความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม (n=370)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	ms	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	7.422	2	3.711	.367	.693
ภายในกลุ่ม	3714.211	367	10.120		
รวม	3721.632	369			

หมายเหตุ : ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพ ต่อความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม รายคู่
(เปรียบเทียบค่า P-Value)

ช่วงอายุ	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
โสด		.615	.437
สมรส			.573
หย่า/หม้าย			

หมายเหตุ : *P-Value > 0.05 (ไม่มีความต้องการแตกต่าง)

จากการศึกษาการใช้สวัสดิการ และความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานะการมีบุตร และช่วงอายุ (Generation) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมที่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบสวัสดิการรูปแบบปัจจุบันแบบ One size fit all ที่การทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้บุคลากรไม่สามารถสนองตอบความต้องการของบุคลากรที่มีความหลากหลายได้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางการจัดรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1 และตอนที่ 2 แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการที่การทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้กับบุคลากรนั้น มีปริมาณมาก และครอบคลุมทุกด้าน แต่ยังมีข้อค้นพบที่ว่า มีบุคลากรบางกลุ่มที่ใช้สวัสดิการได้ไม่ก้อย่าง เช่น กลุ่มบุคลากรที่มีสถานภาพโสด จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดลดลง แต่สวัสดิการที่จัดสรรให้ในปัจจุบันส่วนใหญ่เน้นรองรับบุคลากรที่มีบุตร ดังนั้น เพื่อให้มีการพัฒนาระบบสวัสดิการที่สามารถรองรับการดำเนินชีวิตของบุคลากรได้ทุกกลุ่ม ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการโดยการวิเคราะห์รูปแบบการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย ภายใต้เงื่อนไข 2 ข้อ ประกอบด้วย

1. ความสอดคล้องกับแนวความคิดสวัสดิการ 5 ประการ ของ ธรรมนูญแห่งขจรนันท์ (2540) ในการพิจารณา ได้แก่ ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ความยืดหยุ่น ความสามารถในการจ่ายและประสิทธิภาพของการทำงาน

2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 ระบุว่า เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

ผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อเสนอรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นเป็นทางเลือกได้ 2 รูปแบบ ประกอบด้วย

1. **สวัสดิการยืดหยุ่นแบบคะแนนยืดหยุ่น (Flex – point)** มีหลักการตั้งนี้ การคงสวัสดิการหลักเดิม (Core Benefit) ไว้ และเพิ่มสวัสดิการที่พนักงานสามารถนำคะแนนยืดหยุ่น (Flex – point) มาแลกได้ กล่าวคือ เป็นการเพิ่มวิธีสะสมคะแนนกรณีที่ไม่ได้ใช้สวัสดิการตัวใดตัวหนึ่ง บุคลากรสามารถนำสวัสดิการนั้นไปแลกเป็นคะแนนตามที่กำหนด แล้วนำไปแลกเป็นบริการหรือผลิตภัณฑ์ของหน่วยงานหรืออะไรก็ได้ตามที่ออกแบบไว้ ตัวอย่างเช่น การนำสวัสดิการเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรที่ไม่ได้ใช้แลกเป็นคะแนนสะสมเพื่อใช้แลก Gift Voucher ที่สนใจ เช่น ส่วนลดการตัดแว่นสายตา ส่วนลด Easy Pass คอร์สนวดกายภาพออฟฟิตซินโดรม และคอร์สฟิตเนสออกกำลังกาย เป็นต้น

- ข้อดี** ในมุมมองของบุคลากร ทุกคนได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการทั้งทางตรง และทางอ้อม
- ในมุมมองขององค์กร เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจให้กับบุคลากร สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
- ข้อเสีย** ในมุมมองขององค์กร เพิ่มงบประมาณการจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับให้บุคลากร นำคะแนนมาแลก

2. สวัสดิการยืดหยุ่นแบบเลือกเป็นชุด (Alternative Dinner Plan) มีลักษณะการจัดสวัสดิการเป็นชุด ๆ แล้วให้บุคลากรเลือกโดยหน่วยงานจะกำหนดชุดสวัสดิการขึ้น 4 ชุด ให้บุคลากรสามารถเลือกสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของตนเองมากที่สุดได้เพียง 1 ชุด และสามารถเปลี่ยนชุดสวัสดิการได้ในแต่ละปีตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยได้กำหนดชุดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากผลการศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ตารางที่ 32 รูปแบบการจัดชุดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่น

รายการ	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	รายละเอียด
สวัสดิการชุดที่ 1	1. ค่ารักษาพยาบาล 2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3. ค่าการศึกษาของบุคลากร 4. เงินช่วยเหลือที่อยู่อาศัย 5. โปรแกรมออกกำลังกาย	เหมาะสำหรับ Generation Z ซึ่งยังไม่มีบุตร และต้องการพัฒนาทักษะความรู้ตนเอง เนื่องจากส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กำหนดวงเงินสำหรับรายการที่ 3 – 5 ไม่เกินปีละ 30,000 บาท แปลงงบประมาณจากเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร 25,000 บาท/ปี และ เงินช่วยเหลือบุตร 4,800 บาท/ปี
สวัสดิการชุดที่ 2	1. ค่ารักษาพยาบาล 2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3. ค่าการศึกษาของบุคลากร / Notebook, Tablet / ค่าตัดแว่นสายตา 4. เงินช่วยเหลือที่อยู่อาศัย 5. ค่าเดินทางสำหรับมาทำงาน	เหมาะสำหรับ Generation Y และ Generation X ที่ยังไม่มีบุตร กำหนดวงเงินสำหรับรายการที่ 3 – 5 ไม่เกินปีละ 30,000 บาท แปลงงบประมาณจากเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร 25,000 บาท/ปี และ เงินช่วยเหลือบุตร 4,800 บาท/ปี

รายการ	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	รายละเอียด
สวัสดิการชุดที่ 3	<ol style="list-style-type: none"> ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือบุตร / ค่าโปรแกรมवादเพื่อสุขภาพ ค่าตัดแว่นสายตา / ค่าเดินทาง 	<p>เหมาะสำหรับ Generation Y และ Generation X ที่มีบุตร</p> <p>กำหนดวงเงินสำหรับรายการที่ 3 – 5 ไม่เกินปีละ 30,000 บาท</p>
สวัสดิการชุดที่ 4	<ol style="list-style-type: none"> ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าตัดแว่นสายตา/ค่าโปรแกรมवादเพื่อสุขภาพ เงินช่วยเหลือศึกษาบุตร / เงินช่วยเหลือที่อยู่อาศัย โปรแกรมตรวจสุขภาพเชิงลึก / ค่าเดินทาง 	<p>เหมาะสำหรับ Generation Baby Boomer</p>

ข้อดี ในมุมมองของบุคลากร บุคลากรสามารถ เลือกสวัสดิการที่ต้องการและได้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง เกิดความเท่าเทียมและทั่วถึง

ในมุมมองขององค์กร งบประมาณที่ลงทุนด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกิดประโยชน์สูงสุด คุ่มค่า และดึงดูดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสีย ในมุมมองของบุคลากร บุคลากรต้องปรับแก้ หรือยืนยันรูปแบบสวัสดิการทุกปี

ในมุมมองขององค์กร หน่วยงานต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อลงทุนสร้างฐานข้อมูลและแพลตฟอร์มสำหรับระบบสวัสดิการโดยเฉพาะ นอกจากนี้ยังต้องเพิ่มงบประมาณส่วนของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับรายการที่ 3 – 5 ปีละ 140,000,000 บาท โดยประมาณ

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ระยะแรก หมายถึง สิ่งที่การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ควรดำเนินการเป็นอย่างแรกสำหรับ วางระบบการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น เพื่อพัฒนาการดำเนินงานจัดระบบสวัสดิการยืดหยุ่นให้ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ได้แก่

- 1) การประชาสัมพันธ์ สื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับสวัสดิการยืดหยุ่น โดยมีทั้ง แบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พร้อมจัดทำ Infographics สำหรับการสื่อสาร ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ช่องทางต่าง ๆ พร้อมคู่มือ และการเตรียมระบบเทคโนโลยี สารสนเทศให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนรูปแบบระบบสวัสดิการโดยพัฒนาระบบ Self service และ Chat Bot และนำสวัสดิการแบบคะแนนยืดหยุ่นมาใช้เพื่อให้ บุคลากรได้ปรับตัวและทำความเข้าใจกับระบบสวัสดิการยืดหยุ่น
- 2) ยกเลิกการให้บริการห้องออกกำลังกายของหน่วยงาน เนื่องจากสวัสดิการสวัสดิการ ส่วนนี้มีบุคลากรใช้บริการน้อยราย ทั้งนี้ห้องออกกำลังกายที่มีอยู่ทุกศูนย์ควบคุม ทางพิเศษ หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถดูแลได้ทั่วถึง ส่งผลให้การบริการ ห้องออกกำลังกายของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยไม่มีคุณภาพ ไม่คุ้มค่ากับทรัพยากร ที่เสียไปไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ หรือกำลังคน และหากพิจารณาตามหลักการ บริหารต้นทุน (Activity-Base Costing) และการบริหารคุณภาพ (Total Quality Management) การเปลี่ยนรูปแบบสวัสดิการไปเป็นการช่วยเหลือค่าออกกำลังกาย สำหรับบุคลากรที่สมัครสมาชิกฟิตเนสเอกชนนั้น สามารถตอบสนองความต้องการของ บุคลากรและองค์กรได้ดี
- 3) เริ่มใช้รูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นแบบคะแนนยืดหยุ่น (Flex – point) เพราะเป็นการนำ สิ่งใหม่เข้ามาใช้ในองค์กรจึงควรดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไป เริ่มจากการปรับ รูปแบบให้ยืดหยุ่นเพียงเล็กน้อยก่อน เนื่องจากสวัสดิการยืดหยุ่นรูปแบบนี้ไม่ยุ่งยากใน การคิดคำนวณ บุคลากรได้เรียนรู้รูปแบบสวัสดิการ และองค์กรได้ทราบข้อมูลตอบกลับ สำหรับปรับกลยุทธ์การดำเนินงานในขั้นต่อไป

ระยะกลางและระยะยาว หมายถึง สิ่งที่การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ควรพิจารณา ดำเนินการให้สำเร็จในอนาคตข้างหน้า เพื่อพัฒนาการประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัด สวัสดิการแบบยืดหยุ่นอย่างเต็มรูปแบบ ได้แก่

- 1) รับฟังเสียงตอบรับจากผู้มีส่วนได้เสีย และนำข้อมูลมาวางแผนกลยุทธ์ระบบการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น เมื่อบุคลากรและองค์กรมีความพร้อมในทุกด้านจึงนำสวัสดิการยืดหยุ่นแบบ เลือกเป็นชุดมาใช้ซึ่งเป็นสวัสดิการยืดหยุ่นแบบเต็มรูปแบบ
- 2) นำรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นแบบเลือกเป็นชุด (Alternative Dinner Plan) ให้บุคลากรเลือกสวัสดิการตามความต้องการ และการใช้งานของตนเอง

ตารางที่ 33 ประโยชน์ที่ได้รับจากข้อเสนอเชิงนโยบาย

องค์กร	บุคลากร
<p>บริหารการบริการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด 2. การดำเนินงานมีความยืดหยุ่น 3. ลดการเกิดข้อร้องเรียน หรือข้อเรียกร้อง ปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการ 4. การจูงใจบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการเข้าทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถปรับเปลี่ยนสวัสดิการได้ตามความต้องการ 2. ได้รับสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ และช่วยลดภาระในการดำรงชีพ 3. ส่งเสริมความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กร 4. เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
<p>บริหารการบริการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบสวัสดิการมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกกลุ่ม 2. การสร้างแพลตฟอร์มระบบสวัสดิการช่วยสนับสนุนให้บริหารจัดการได้ง่าย 	

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “รูปแบบการจัดสวัสดิการยึดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรกรณีศึกษาการทางพิเศษแห่งประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระบบการจัดสวัสดิการในปัจจุบันของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาการใช้สวัสดิการของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย และความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้
3. นำเสนอผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางการจัดรูปแบบสวัสดิการยึดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

การศึกษาคั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 370 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปการศึกษาได้ดังนี้

5.1 อภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของระบบการจัดสวัสดิการของการทางพิเศษ-แห่งประเทศไทย

จากผลการศึกษาพบว่า การทางพิเศษแห่งประเทศไทยได้มีการจัดระบบสวัสดิการแบบให้เหมือนกันทุกคน (One size fit all) และจัดสรรให้ครอบคลุมทั้งบุคลากรและครอบครัวของบุคลากร มีการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ แต่สวัสดิการที่การทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรรให้กับบุคลากรส่วนใหญ่ใช้ได้ไม่สะดวก วัสดุที่สามารถใช้ได้ทุกคนและใช้ได้ชีวิตประจำวันมีเพียงสวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร และห้องออกกำลังกาย สะท้อนให้เห็นว่ายังขาดสวัสดิการที่สามารถลดภาระการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น รถรับ-ส่ง การค่าเดิน เป็นต้น อีกทั้งสวัสดิการด้านเงินสวัสดิการส่วนใหญ่เน้นการสนับสนุนบุคลากรที่มีบุตร ส่งผลให้บุคลากรกลุ่มอื่นไม่ได้รับประโยชน์จากส่วนนี้ส่งผลให้สวัสดิการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยมีลักษณะที่ครอบคลุม ทัวถึงแต่ไม่เท่าเทียม และจากการศึกษาการเบิกจ่ายงบประมาณด้านสวัสดิการบุคลากร พบว่า ค่าใช้จ่ายสวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาลครอบครัวของบุคลากรเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคลากรเบิกค่ารักษาพยาบาลให้กับบิดา - มารดา ต่างจากสวัสดิการการเบิกเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรที่มีแนวโน้มลดลงทุกปีงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการลดลงของจำนวนประชากร

ตามที่ฝ่ายเศรษฐกิจและกิจการสังคมของสหประชาชาติคาดการณ์ไว้ และจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis พบว่า จุดแข็งของระบบสวัสดิการแบบ One size fits all ที่การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ใช้นั้น คือ สามารถบริหารจัดการงบประมาณได้ตามคาดการณ์เพราะการใช้จ่ายสวัสดิการ เป็นแบบถัวเฉลี่ยหน่วยงานไม่ได้ทำให้ทุกคนบุคลากรบางคนใช้ บางคนไม่ได้ใช้ส่งผลให้เกิดจุดอ่อน คือ การเรียกร้องสวัสดิการเพิ่มเติมอยู่เสมอ ปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เปิดโอกาส ให้หน่วยงานที่สนใจสามารถขอคำปรึกษาและมีการจัดทำคู่มือส่งเสริมการจัดสวัสดิการหยัดหยุ่น แต่ด้วยการทางพิเศษมีระเบียบและระบบบริหารจัดการที่เป็นแบบราชการจึงเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 ระบุว่า เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ซึ่งถือเป็น มาตรฐานในการจัดสวัสดิการใช้กับบุคลากร

ส่วนที่ 2 ผลศึกษาการใช้สวัสดิการของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย และความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่การทางพิเศษแห่งประเทศไทยจัดสรร

ผลการศึกษา พบว่า สวัสดิการที่บุคลากรเลือกใช้มากที่สุด คือ การเบิกค่ารักษาพยาบาล มีจำนวนบุคลากรใช้สวัสดิการนี้คิดเป็นร้อยละ 92.7 ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจ สวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาลอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 3.07 และสวัสดิการที่ บุคลากรเลือกใช้น้อยที่สุด คือ ห้องออกกำลังกาย มีจำนวนบุคลากรใช้สวัสดิการนี้คิดเป็น ร้อยละ 21.4 ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการให้บริการห้องออกกำลังกายในระดับ พึงพอใจน้อย ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 2.05 โดยมีข้อเสนอแนะที่หลากหลายส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกันว่า ควรมีเจ้าหน้าที่ (เทรนเนอร์) ให้คำแนะนำ ดูแลความปลอดภัยของบุคลากรที่ใช้บริการและอุปกรณ์ เครื่องออกกำลังกาย ทั้งนี้เครื่องออกกำลังกายควรมีสภาพพร้อมใช้งาน ทันสมัย และเพียงพอต่อ ความต้องการของบุคลากร ประกอบกับไม่มีเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนส่งผลให้หน่วยงาน สูญเสียงบประมาณในส่วนนี้ไปอย่างเปล่าประโยชน์

ในการวิเคราะห์หาความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สถานะการมีบุตร และช่วงอายุ (Generation) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการ สวัสดิการที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตตินันท์ พิศสุวรรณ (2553) เรื่อง “ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด” และอักรพล เคนดง (2557) เรื่อง “ความต้องการรูปแบบสวัสดิการของพนักงานบริษัท อนันดา

ดีเวลลอปเมนท์ จำกัด (มหาชน)” โดยสวัสดิการเพิ่มเติมที่บุคลากรต้องการมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมาเป็นการเบิกค่าตัดแว่นสายตา จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ส่วนลด/สิทธิพิเศษในการซื้อบ้านและคอนโดมิเนียม จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 รถรับ - ส่ง ระหว่างอาคาร สำนักงาน – สถานีรถไฟฟ้า จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 การเบิกค่าเทอมศึกษาต่อของ บุคลากร จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 คอร์สนวด Office Massage จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 คลาสฟิตเนส โยคะ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 Co-Working space จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และอื่น ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 โดยส่วนใหญ่บุคลากรให้ความเห็นว่า “ต้องการส่วนลด Easy Pass เพื่อลดภาระในการเดินทาง มาทำงานของพนักงาน”

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางการจัดรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์และเสนอรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่น 2 แบบ ได้แก่

1. สวัสดิการยืดหยุ่นแบบคะแนนยืดหยุ่น (Flex – point) คือ การคงสวัสดิการหลักเดิม (Core Benefit) ไว้ และเพิ่มสวัสดิการที่บุคลากรสามารถนำสวัสดิการที่ไม่ได้ใช้มาแลกคะแนน เพื่อแลกสวัสดิการที่ตนต้องการ (Flex – point) มาแลกได้
2. สวัสดิการยืดหยุ่นแบบเลือกเป็นชุด (Alternative Dinner Plan) คือ หน่วยงานจะ กำหนดชุดสวัสดิการขึ้น 4 ชุด โดยบุคลากรสามารถเลือกได้เพียง 1 ชุดที่ตรงกับความต้องการของตนเองมากที่สุด และสามารถเปลี่ยนชุดสวัสดิการได้ในแต่ละปีตามความต้องการที่เปลี่ยนไป

การนำข้อเสนอเชิงนโยบายไปใช้ (Implementation) ผู้ศึกษาได้แบ่งกรอบออกเป็น 2 ระยะ ในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปตามความเหมาะสม ดังนี้

ระยะแรก เน้นการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจกับบุคลากร และการเตรียมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนรูปแบบระบบสวัสดิการโดยพัฒนาระบบ Self service และ Chat Bot และนำสวัสดิการแบบคะแนนยืดหยุ่นมาใช้เพื่อให้บุคลากรได้ปรับตัว และทำความเข้าใจกับระบบสวัสดิการยืดหยุ่น

ระยะกลางและระยะยาว รับฟังเสียงตอบรับจากผู้มีส่วนได้เสีย และนำข้อมูลมาวางแผนกลยุทธ์ระบบการจัดสวัสดิการยืดหยุ่น เมื่อบุคลากรและองค์การมีความพร้อมในทุกด้าน จึงนำสวัสดิการยืดหยุ่นแบบเลือกเป็นชุดมาใช้ซึ่งเป็นสวัสดิการยืดหยุ่นแบบเต็มรูปแบบ

ประโยชน์จากการดำเนินนโยบายสวัสดิการแบบยืดหยุ่น

ด้านบุคลากร

ประโยชน์ทางตรง คือ การปรับเปลี่ยนสวัสดิการได้ตามความต้องการของตนเอง ทำให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการอย่างแท้จริง เข้าถึงบริการระบบสวัสดิการได้สะดวก

ประโยชน์ทางอ้อม คือ ความผูกพันและพึงพอใจต่อองค์การ

ด้านองค์การ

ประโยชน์ทางตรง คือ การใช้งบประมาณได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างแพลตฟอร์มบริหารจัดการสวัสดิการยืดหยุ่น เป็นการบูรณาการทำงานของส่วนงานต่าง ๆ ทำให้การทำงานด้านสวัสดิการที่ถูกละเลยเป็นเรื่องซับซ้อนให้กลายเป็นเรื่องง่าย และสะดวกสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ

ประโยชน์ทางอ้อม คือ การที่มีสวัสดิการที่ปรับเปลี่ยนผลประโยชน์ให้เหมาะสมกับบุคลากรที่แตกต่างไปตามความต้องการของแต่ละคนนั้น ช่วยรักษาดึงดูด และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การ อันเป็นกำลังหลักในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และลดข้อเรียกร้อง

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการพัฒนาระบบสวัสดิการ
2. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีส่วนในกระบวนการบริหารระบบสวัสดิการ
3. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนสหภาพแรงงาน กทพ. เพื่อหาข้อมูลที่มาของปัญหาหรือข้อเรียกร้องที่บุคลากรต้องการให้มีการปรับปรุงสวัสดิการ

บรรณานุกรม

- United Nation. *World Population Prospects 2019 Highlights* New York, 2019.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คู่มือ แนวทางการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่น, 2560.
- กฤษณ์ รักชาติเจริญ. "การบริหารระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศสิงคโปร์ : การถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการของประเทศไทย." *BU ACADEMIC REVIEW* 14, no. January - June 2015 (2560).
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, 2557.
- กิตตินันท์ พิศสุวรรณ. "ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด." *เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 2553.
- ฉวีวรรณ ทองประไพ. "รูปแบบสวัสดิการที่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา : องค์การเภสัชกรรม." *รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2540.
- ชนานันท์ ผุดเพชรแก้ว. "การปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานการรถไฟฯขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย." *รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2562.
- ณภัค อินทรานนท์. "ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติแบ่งตามเจนเนอเรชัน." *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 2560.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), 2545.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2539.
- ธัญญา ผลอนันต์. ค่าจ้างและสวัสดิการยืดหยุ่น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ขวัญข้าว'94, 2538.
- ปองหทัย พึ่งนุ่ม. "รูปแบบการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย." *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2560.
- พยัต วุฒิรงค์. เทคนิคและกลยุทธ์การประเมินผลงานและการบริหารค่าตอบแทนสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- พสนัน นิมิตรไชยนันท์ และกมลพร สอนศรี. "รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย." *Veridian E-Journal, Silpakorn University* 1, no. มกราคม - เมษายน (2560).
- วารี ทิพย์เนตร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน พื้นที่จังหวัดชลบุรี." *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์* 2, no.

กรกฎาคม - ธันวาคม (2561).

วิลาวรรณ รพีพิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, 2549.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. สวัสดิการยืดหยุ่น@Work ออกแบบและนำไปใช้อย่างไรให้โดนใจพนักงานยุคใหม่ กรุงเทพฯ: บริษัท
ก๊อตเฮด พรินต์ติ้ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง กรุ๊ป จำกัด, 2563.

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินต์ติ้ง, 2540.

อัครพล เคนดง. "ความต้องการรูปแบบสวัสดิการของพนักงาน บริษัท อนันดา ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด." บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	วันस्ता สุขรุ่งเรือง
วัน เดือน ปี เกิด	1 กันยายน 2532
สถานที่เกิด	พระนครศรีอยุธยา
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	102/5 หมู่ 5 หมู่บ้านกรุงศรีธานี ถนนอยุธยา-ป่าโมก ตำบลวัดตูม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY