



บทความวิจัย

## การศึกษาความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ปราโมช ธรรมภรณ์\* เชษฐธิดา กุศลาไสยานนท์ และ เจนณรงค์ สุขสว่าง

ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

\* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08 1402 8914 อีเมล: pramot2008@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2022.11.003

รับเมื่อ 22 สิงหาคม 2565 แก้ไขเมื่อ 14 กันยายน 2565 ตอรับเมื่อ 19 ตุลาคม 2565 เผยแพร่ออนไลน์ 20 ธันวาคม 2565

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร บริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในบริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ และอยู่ฝ่ายการตลาด ระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นพนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่สถานภาพสมรส มีบุตร และไม่มีบุตร มีระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

**คำสำคัญ:** ความต้องการ สวัสดิการแบบยืดหยุ่น พนักงาน



Research Article

## Employee Preferences for Flexible Health Welfare Schemes: A Case Study of the Minor Food Group Public Company Limited

Pramoch Thammakorn\*, Chedthida Kusalasaiyanon and Jannarong Suksawang

Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand.

\* Corresponding Author, Tel. 08 1402 8914, E-mail: pramot2008@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2022.11.003

Received 22 August 2022; Revised 14 September 2022; Accepted 19 October 2022; Published online: 20 December 2022

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

### Abstract

The objectives of this study were 1) to study personal factors and preferences on flexible health welfare schemes as perceived by employees at the Minor Food Group Public Company Limited; and 2) to find out role of different personal factors and employees' preferences on the explored schemes. The study sample consisted of 187 employees working in the case study company. A questionnaire was used for data collection and the statistics to perform data analysis were percentage, frequency, mean, and standard deviation. The results of the study found that 1) the majority of respondents were below 25 year-old single women working in the marketing department. Employees' overall needs for flexible health welfare plans was at a high level in this prioritized order: annual medical check-ups, vaccines and immunization, reimbursement of medical expenses for family welfare, and an additional dental coverage; 2) Personal factors, i.e. different individual status affects employee needs and preferences on flexible health welfare plans (\* $p < .05$ ). Married staff members, both childless and those with parental status demonstrated greater needs for workplace benefits of flexible health welfare than the single counterparts.

**Keywords:** Needs, Flexible benefits, Employees

Please cite this article: Thammakorn, P., Kusalasaiyanon, C. & Suksawang, J. (2022). Employee Preferences for Flexible Health Welfare Schemes: A Case Study of the Minor Food Group Public Company Limited. *Journal of Business and Industrial Development*, 2(3), 34 – 45.



## 1. บทนำ

สภาพสังคมในไทยและลักษณะการทำงานในปัจจุบันนี้ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเนื่องจากการทำงานในสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการแข่งขันสูง และธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเทคโนโลยี ค่านิยม วิถีชีวิต การเปลี่ยนแปลงในเรื่องดังกล่าวนี้ ทำให้องค์กรจะต้องมีการปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปนอกจากนั้น องค์กรจะต้องเตรียมพร้อมรับมือ หรือปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่พร้อมจะมีสิ่งใหม่ ๆ เข้ามา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอาจก่อให้เกิดผลกระทบในองค์กรด้านต่าง ๆ และในปัจจุบันพนักงานในองค์กรมีความสำคัญมากขึ้นองค์กรจะต้องดูแลเอาใจใส่พนักงานในองค์กรเป็นอย่างดีจึงจะรักษาพนักงานไว้ได้และดึงดูดให้คนอยากมาร่วมงานด้วย สิ่งที่สำคัญสิ่งหนึ่งสำหรับองค์กรในการจะรักษาพนักงานไว้ได้และดึงดูดอยากให้คนมาร่วมงานคือการที่องค์กรเข้าใจในความแตกต่างของพนักงาน เจเนอเรชันต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงความต้องการหรือการใช้ประโยชน์ของบุคลากรเปลี่ยนมาเป็นในลักษณะการให้สวัสดิการในปริมาณที่มากพอที่จะแข่งขันในตลาดได้ และตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด นอกจากเหตุผลข้างต้นแล้วนั้น มีอีกเหตุผลหนึ่งที่เป็นเหตุให้ทางองค์กรต้องนำเรื่องของสวัสดิการมาพิจารณาเป็นกรณีเร่งด่วน นั่นคือการก้าวเข้ามาทำงานในองค์กรของบุคคลที่เป็น Gen Y ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่อยู่ในเจเนอเรชัน ทั้ง Gen X, Gen Y, Baby Boomer, Founder ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านสวัสดิการไม่สามารถใช้เพียงโปรแกรมใดโปรแกรมหนึ่งได้ดังนั้นจึงต้องมีการดีไซน์โปรแกรมตามความต้องการของบุคลากรในหลากหลายวัย

การที่เรารู้ว่าคนที่อยู่ในโลกของเรานั้นอยู่เจเนอเรชันไหน จะทำให้เรารู้ถึงแบบแผนพฤติกรรม การใช้ชีวิต การรับข้อมูลข่าวสาร ความสนใจ และทัศนคติในภาพรวม ทำให้เรารู้วิธีปรับตัวในการใช้ชีวิตร่วมกับคนกลุ่มต่าง ๆ ทั้งในชีวิตการทำงาน [1]

บริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีวิสัยทัศน์คือ “เป็นผู้นำในธุรกิจอาหารที่สร้างคุณค่าสูงสุดให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง” โดยการสร้างคุณค่าให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องนั้น บริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้หมายรวมถึงบุคลากรของบริษัทไว้ด้วย ดังนั้นการที่บริษัทจะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจเดียวกันได้และเป็นผู้นำในธุรกิจอาหารนั้นทางบริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนสวัสดิการรวมถึงยังส่งผลเรื่องของการที่องค์กร สามารถที่จะลดอัตราการลาออกของบุคลากรลงได้ซึ่งจะเชื่อมโยงไปยังเรื่องของต้นทุนขององค์กร ในด้านที่เกี่ยวกับงานการจัดการทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรลงไปด้วยเช่นกัน ที่กล่าวเช่นนี้เพราะเมื่อบุคลากรไม่มีการลาออก งบประมาณที่จะนำมาใช้สำหรับเรื่องของสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ และการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรใหม่มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพการทำงานที่ทัดเทียมหรือเพียงพอที่จะทดแทนบุคลากรเก่าได้ก็จะไม่เกิดขึ้นหรือเกิดในอัตราที่ลดลง อีกทั้งการที่องค์กรมีสวัสดิการที่ดีที่ตอบโจทย์ได้ทั้งบุคลากรภายในองค์กรและองค์กรได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีความยุติธรรมก็ยิ่งจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรเกิดภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของผู้คนภายนอกองค์กรได้อีกด้วย เพราะเมื่อใดก็ตามที่บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตของตนเอง บุคลากรจะมีการพูดถึงองค์กรในแงุ่มุมที่ดีและเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข ความภาคภูมิใจ อันเป็นสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเตรียมพร้อมรับมือและปรับปรุงพัฒนาสวัสดิการให้ดีขึ้นในการทำงาน รวมถึงชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กรให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรใน



องค์กรปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความน่าเชื่อถือต่อองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร และส่งผลให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในที่สุด

### 1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร บริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

## 2. วิธีการวิจัย

### 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในอาคาร เดอะปาร์ค ชั้น 11 พนักงานทุกตำแหน่ง จำนวน 350 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามานา โดยกลุ่มตัวอย่างคั้งนี้จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% คำนวณกลุ่มอย่างได้เป็น 187 คน [2] กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 187 คน ผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถาม ทั้งสิ้น 187 ชุด และได้รับข้อมูลการตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 187 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเป็นเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยคั้งนี้ ได้มีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาและหลักภาษา พร้อมนำไปปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาหาความเที่ยง (Reliability) เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นและวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach' Coefficient) ซึ่งผลการตรวจวิเคราะห์ การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .825 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและมีความน่าเชื่อถือเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

2.2.1 สถิติที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

2.2.1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐานโดยคำนวณ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation :S.D) เพื่ออธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพของพนักงาน



2.2.1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบค่าของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) [3]

### 3.ผลการวิจัย

#### 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานของบริษัท เดอะ ไมเนอร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 187 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพพนักงาน ตำแหน่งงาน และฝ่าย/แผนก ผู้ศึกษาวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งเสนอผลการวิเคราะห์รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ	ชาย	82	43.85
	หญิง	105	56.15
รวม		187	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	94	50.26
	25 - 35 ปี	44	23.52
	36 - 45 ปี	26	13.92
	46 ปี ขึ้นไป	23	12.30
รวม		187	100.00
สถานภาพพนักงาน	โสด	113	60.40
	สมรส ไม่มีบุตร	28	15.00
	สมรส มีบุตร	46	24.60
รวม		187	100.00
ตำแหน่งงาน	ผู้จัดการแผนก	15	8.02
	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก	32	17.11
	หัวหน้าแผนก/เจ้าหน้าที่อาวุโส	40	21.40
	เจ้าหน้าที่	100	53.47
รวม		187	100.00



ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ฝ่าย/ แผนก	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	31	16.60
	ฝ่ายการตลาด	52	27.80
	ฝ่ายการเงินและบัญชี	36	19.25
	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	23	12.29
	ฝ่ายกราฟิก	26	13.90
	ฝ่ายบริหารจัดการอาคารสถานที่	19	10.16
รวม		187	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้ดังต่อไปนี้

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 55.15 และเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 43.85

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 50.26 รองลงมา ได้แก่ อายุ 25 - 35 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และ อายุ 46 ปี ขึ้นไปจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.44 ตามลำดับด้านสถานภาพพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมา ได้แก่ สมรส มีบุตร จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 และสมรส ไม่มีบุตร จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 53.47 รองลงมาได้ แก่ หัวหน้าแผนก/เจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.11 ผู้จัดการแผนก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.02 9 ตามลำดับ

ด้านฝ่าย/แผนก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายการตลาด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 รองลงมาได้ แก่ ฝ่ายการเงินและบัญชี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 ฝ่ายกราฟิก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.29 ฝ่ายบริหารจัดการอาคารสถานที่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.16

### 3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ระดับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นในอนาคต ประกอบด้วย การเลือกรายการตรวจสอบสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนที่จำเป็นเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน การรับบริการด้านทันตกรรม สวัสดิการในด้านกีฬา สวัสดิการด้านสุขภาพจิต และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับครอบครัว ดังนี้



ตารางที่ 2 ระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน

ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความต้องการ
1. การเลือกรายการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	3.60	0.67	มากที่สุด
2. การฉีดวัคซีนที่จำเป็นเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน	3.56	0.61	มากที่สุด
3. การรับบริการด้านทันตกรรมนอกเหนือ จากที่ใช้ในปัจจุบัน	3.10	0.70	มาก
4. สวัสดิการในด้านกีฬานอกเหนือจากที่ใช้ในปัจจุบัน	3.35	0.64	มาก
5. สวัสดิการด้านสุขภาพจิต	3.12	0.75	มาก
6. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับครอบครัว	3.56	0.57	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเลือกรายการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ( $\bar{X} = 3.60$ ) การฉีดวัคซีนที่จำเป็นเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับครอบครัว ( $\bar{X} = 3.56$ ) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ดังนี้ สวัสดิการในด้านกีฬานอกเหนือจากที่ใช้ในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.35$ ) สวัสดิการด้านสุขภาพจิต ( $\bar{X} = 3.12$ ) และการรับบริการด้านทันตกรรมนอกเหนือจากที่ใช้ในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.10$ ) ตามลำดับ

### 3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพพนักงาน ตำแหน่งงาน และฝ่าย/แผนก

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร

(n=187)

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig.
ชาย	82	3.38	0.64	185	0.08	0.93
หญิง	105	3.37	0.62			
<b>รวม</b>	<b>187</b>	<b>2.62</b>	<b>0.52</b>			



จากตารางที่ 3 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานไม่แตกต่างกันเพศชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบอายุที่ต่างกันกับระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร

(n=187)

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.47	3	0.15	1.45	0.23
ภายในกลุ่ม	19.69	183	0.10		
รวม	20.16	186			

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 5** การเปรียบเทียบสถานภาพพนักงานที่ต่างกันกับระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร

(n=187)

สถานภาพพนักงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.82	2	0.41	3.89	0.02*
ภายในกลุ่ม	19.34	184	0.10		
รวม	20.159	186			

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังตารางที่ 6





**ตารางที่ 6** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพพนักงานระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร

(n=187)

สถานภาพพนักงาน	$\bar{X}$	Mean Difference		
		โสด	สมรส มีบุตร	สมรส ไม่มีบุตร
โสด	3.32		-0.11*	-0.16*
สมรส มีบุตร	3.43			0.05
สมรส ไม่มีบุตร	3.48			

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีบุตร และที่มีสถานภาพสมรส ไม่มีบุตร มีระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 7** การเปรียบเทียบตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร

(n=187)

ตำแหน่งงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.35	3	0.12	1.10	0.35
ภายในกลุ่ม	19.80	183	0.11		
รวม	20.159	186			

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 8** การเปรียบเทียบฝ่าย/แผนกที่แตกต่างกันกับระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร

(n=187)

ฝ่าย/แผนก	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.96	5	0.19	1.82	0.11
ภายในกลุ่ม	19.19	181	0.10		
รวม	20.16	63			



จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานที่มีฝ่าย/แผนกแตกต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

##### 4.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เดอะ โมนเอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 55.15 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 50.26 จำแนกตามสถานภาพพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 53.47 จำแนกตามฝ่าย/แผนก พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายการตลาด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

4.1.2.1 ระดับความต้องการของพนักงานในภาพรวมองค์ประกอบที่ผลต่อความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเลือกรายการตรวจสุขภาพประจำปี รองลงมา คือ ด้านการฉีดวัคซีนที่จำเป็นเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน และด้านสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลให้กับครอบครัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับบริการด้านทันตกรรมนอกเหนือจากที่ใช้ในปัจจุบัน

4.1.2.2 ระดับความต้องการของพนักงานด้านการเลือกรายการตรวจสุขภาพประจำปีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเลือกโรงพยาบาลได้ การเลือกโปรแกรมการตรวจได้ และการเลือกสิ่งที่จะตรวจเพิ่มเติมได้

4.1.2.3 ระดับความต้องการของพนักงานด้านการฉีดวัคซีนที่จำเป็นเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ วัคซีนป้องกันไวรัสตับอักเสบบี (HBV)

4.1.2.4 ระดับความต้องการของพนักงานด้านการรับบริการด้านทันตกรรมนอกเหนือจากที่ใช้ในปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดฟัน การฟอกสีฟัน

4.1.2.5 ระดับความต้องการของพนักงานด้านการรับบริการด้านสวัสดิการในด้านกีฬานอกเหนือจากที่ใช้ในปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อุปกรณ์ออกกำลังกาย ค่าสมาชิก Fitness Club

4.1.2.6 ระดับความต้องการของพนักงานด้านการรับบริการด้านสวัสดิการด้านสุขภาพจิตในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมสังสรรค์ การปรึกษาจิตแพทย์

4.1.2.7 ระดับความต้องการของพนักงานด้านการรับบริการด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับครอบครัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับพ่อแม่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้คู่สมรสและบุตร



4.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความต้องการของพนักงานในองค์กร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพพนักงาน ตำแหน่งงาน และฝ่าย/แผนก ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ สถิติทดสอบเอฟ และสถิติทดสอบที สรุปผลได้ดังนี้

4.1.3.1 ระดับความต้องการของพนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และฝ่าย/แผนก ที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1.3.2 ระดับความต้องการของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า พนักงานที่สถานภาพสมรส มีบุตร และสถานภาพสมรส ไม่มีบุตร มีระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

## 4.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

4.2.1 จากการวิเคราะห์ระดับความต้องการของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเลือกรายการตรวจสุขภาพประจำปี รองลงมา คือ ด้านการฉีดวัคซีนที่จำเป็นเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน และด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับครอบครัว แสดงให้เห็นว่า สวัสดิการแบบยืดหยุ่นทั้ง 3 ด้านนั้นมีผลประโยชน์เกื้อกูลต่อตัวของพนักงาน สองคล้องกับแนวคิดของกัลยานี [4] ที่กล่าวว่า ถึงแผนผลประโยชน์เกื้อกูลแบบเลือกเอง (Cafeteria-style) หรือแบบยืดหยุ่นว่า “พนักงานได้รับอนุญาตให้มีความยืดหยุ่นสูงในการเลือกผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีค่าต่อพวกเขามากที่สุด” และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนทกานติ [5] ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลของความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในบริษัทข้ามชาติธุรกิจนำเข้าและจำหน่ายเครื่องมือแพทย์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในประเภทสวัสดิการยืดหยุ่นด้านการเลือกรายการตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานมีความพึงพอใจในประเภทสวัสดิการยืดหยุ่นด้านการฉีดวัคซีน อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจในประเภทสวัสดิการยืดหยุ่นค่ารักษาพยาบาลให้กับครอบครัว อยู่ในระดับมากและในส่วน of ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการเลือกสวัสดิการนั้น พบว่า ในปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ มีระดับการใช้สวัสดิการยืดหยุ่นในส่วนตัวของพนักงานเองมากที่สุด

4.2.2 จากการวิเคราะห์ระดับความต้องการของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจมีสาเหตุมาจากการที่พนักงานบริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความแตกต่างทางสถานภาพอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี [6] ได้ศึกษาเรื่อง สวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสายสนับสนุนวิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุนวิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้ผลการวิจัย พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพ และอายุงานที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความแตกต่างกันในเรื่องภาพรวมของความต้องการสวัสดิการในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผลการวิเคราะห์



พบว่าพนักงานที่มีความแตกต่างกันมีพนักงานที่สถานภาพสมรส ไม่มีบุตร และสถานภาพสมรส ไม่มีบุตร มีระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ไม่มีบุตร มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นสูงสุดในกลุ่ม และเมื่อวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการในปัจจุบันเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรเพศหญิงมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาและสวัสดิการด้านนันทนาการสูงกว่าของบุคลากรเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4.3 ข้อเสนอแนะ

##### 4.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผลการศึกษา

4.3.1.1 องค์กรควรนำผลการวิจัยในส่วนของสวัสดิการแบบยืดหยุ่นไปออกแบบสวัสดิการเพื่อเป็นทางเลือกให้กับพนักงานได้เลือกตามความต้องการ

4.3.1.2 องค์กรควรชี้แจงและทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับรายละเอียดของสวัสดิการแบบยืดหยุ่นอย่างชัดเจน เนื่องจากเรื่องสวัสดิการแบบยืดหยุ่นค่อนข้างซับซ้อน เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจอย่างถูกต้องและเลือกรูปแบบที่เป็นประโยชน์ได้ตรงความต้องการของพนักงานมากที่สุด

4.3.1.3 องค์กรควรจัดกิจกรรมให้พนักงานออกมาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ สวัสดิการแบบยืดหยุ่นว่าพนักงานนั้นพึงพอใจในสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านไหนเป็นพิเศษโดยต้องคำนึงถึงสถานภาพของพนักงานเป็นหลัก เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] พิชญ์พีชี สายเชื้อ. (ม.ป.ป). *Flexible Benefit เทรนด์ในดวงใจพนักงาน Gen Y*. Prachachat. [http://www.prachachat.net/news\\_sid=1429779177](http://www.prachachat.net/news_sid=1429779177).
- [2] ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์พรีนทร์ กรุงเทพมหานคร.
- [3] วัลลภ สุขสวัสดิ์. (2560). *การวิจัยเชิงปริมาณทางรัฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). พิษณุโลก สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [4] กัลยาณี คุณมี. (2554). *การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- [5] มณฑกานติ มุญจนานนท์. (2559). *การศึกษาผลของความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในบริษัทข้ามชาติธุรกิจนำเข้าและจำหน่ายเครื่องมือแพทย์*. วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- [6] ปราณิ ศรีศิริประเสริฐ. (2559). *การศึกษาสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสายสนับสนุน*. วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.