

ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
Welfare Needs of Personnel: Case study for a Hotel in Phuket Province

สมชัย ปราบรัตน์^{1*}, วรณะ วิจิตร² และปณชัย แซ่หลี่³
Somchai Prabrat^{1*}, Wanna Wijit² and Panachai Saelee³

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Assistant Professor of Hatyai Business School Hatyai University.

² อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Lecturer of Hatyai Business School Hatyai University.

³ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

³ Student of Hatyai Business School Hatyai University.

* Corresponding author, E-mail: somchai@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ และการศึกษา ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการของพนักงานภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความต้องการสวัสดิการ, โรงแรม, จังหวัดภูเก็ต

Abstract

The purpose of this research was to study welfare needs of personnel: Case study for a hotel in Phuket Province. 80 personnel were the research samples. Questionnaire was used as data collection tool and statically analyzed by Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and F-test. The result reveals that: 1) The level of welfare needs of the personnel case study for a hotel in Phuket province was rated the high, 2) The difference of personnel' gender, ages, and education levels shows no impact on having differences of overall welfare needs. It is the difference of the personnel' incomes that initiates the difference in welfare needs, at .05 level of significance.

Keywords: Welfare Needs, Hotel, Phuket Province



บทนำ

ปัจจุบันจากสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีผลอย่างสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ การขยายตัวของอุตสาหกรรมบริการในประเทศนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว เพราะเกิดการประเทศไทยส่งเสริม เรื่องการท่องเที่ยวเป็นหัวใจหลักที่สร้างรายได้ให้กับประเทศไทยเป็นจำนวนมาก การที่เราจะทำให้กลุ่ม อุตสาหกรรมบริการโดยเน้นในส่วนโรงแรมนั้นให้สามารถดำเนินอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กร จะต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การดำเนินการต้องอาศัยกระบวนการบริหารและ การจัดการที่ดี จะต้องมีการแข่งขันเพื่อให้องค์กรมีความอยู่รอดและทำให้องค์กรมีเสถียรภาพและความ มั่นคง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการบริหารมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการผลิตและการบริหารนั้น ล้วนแล้วต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์อย่างมากถึงจะบรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนดไว้ การบริหารทรัพยากร มนุษย์ให้ทำงานเต็มศักยภาพนั้น การเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน ว่าพนักงานจะปฏิบัติงาน ในองค์การสิ่งที่จะมองเป็นอันดับต้น ๆ คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จะได้รับเมื่อปฏิบัติงานในองค์การ นั้น ๆ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนอกจาก องค์กร บริษัท หรือนายจ้าง จะต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเพื่อ ตอบสนองความสามารถและผลงานของลูกจ้างแล้วนายจ้างต้องสามารถจูงใจและรักษาให้ลูกจ้าง ปฏิบัติงาน ร่วมกับนายจ้างได้อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ ดังนั้น การจัดสวัสดิการแก่ ลูกจ้าง เป็นสิ่งที่เนื่องจากการจ่ายค่าแรงงานโดยตรงที่นายจ้างพึงจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อให้เกิดความรู้สึก ผูกพันจงรักภักดีและความรู้สึกร่วมในฐานะสมาชิกขององค์กรทำให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ เต็มกำลัง ความสามารถ ความเต็มใจ และเสียสละให้แก่องค์กร เสมือนหนึ่งเป็นเจ้าขององค์กร อีกทั้งยังก่อให้เกิด ขวัญและกำลังใจแก่ลูกจ้าง การรักษาบุคลากรและความทุ่มเทที่บุคลากรมีให้กับองค์กร โดยองค์กรจะต้อง ใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้าง ชื่อเสียง และความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบากหากองค์กรจะ คาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้น และคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นการบริหารการจัดสวัสดิการแก่พนักงานในองค์กรจึงเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนและมีความ สำคัญยิ่ง เนื่องจากการจัดสวัสดิการแก่พนักงานจะเกี่ยวข้องกับความต้องการในระดับต่าง ๆ ของพนักงานในองค์กร ซึ่งแต่ละคนอาจต้องการแตกต่างกัน คณะผู้วิจัยจึงความสนใจศึกษาความต้องการ สวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างและเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้พนักงาน ทำงานเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งใน จังหวัดภูเก็ต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของความ ต้องการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2526) กล่าวถึง ความต้องการว่าหมายถึง ความอยากได้ ใครได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้นทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้วร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่งและก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow, 1959) ได้กำหนดสมมติฐาน ซึ่งมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการ (Need) ของมนุษย์ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุดแต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไปความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีขั้นตอนตามลำดับความสำคัญ หมายถึง เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการสนองทันที

ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการการจูงใจ ความต้องการเหล่านี้อาจจะแยกประเภทได้ในแนวทางต่าง ๆ กัน มาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการของคนอาจจะแบ่งออก ได้ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการในเรื่องของปัจจัย 4 จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง Maslow ได้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะของการขาดแคลนอาหารความปลอดภัย การเข้าสังคมและการมีชื่อเสียงอยู่แล้ว บุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใด

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs or Security needs) เป็นความต้องการที่อยู่ระดับสูงขึ้นไป จะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางด้านความปลอดภัยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วยและความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การให้ความแน่นอนหรือรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ

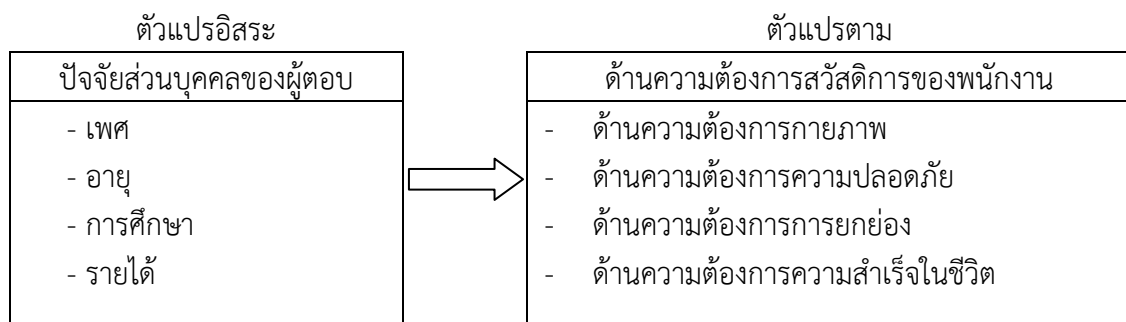
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนซึ่งคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญและความต้องการทางด้านสถานภาพ

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self Actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลหนึ่งก็ตามโดยไม่มี การพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าจะเป็นอย่างไ บุคคลผู้นั้นจะผลักดันชีวิตของเขาเองให้เป็นไป ในทางที่ดีที่สุด ตามที่เขาคาดหวังไว้และยอมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาด้วยเมื่อเขาต้องการเป็น อะไรเขาจะพยายามเป็นไปให้ได้

สำหรับในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ มาใช้ในการศึกษาความ ต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุง ข้อคำถามในด้านความต้องการทางสังคมและด้านความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง ไว้ในด้าน ความต้องการการยกย่อง ตามความเหมาะสมกับองค์กร และความสะดวกในการศึกษา คงเหลือ 4 ด้าน ดังนี้ ความต้องการกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยกย่อง และความ ต้องการความสำเร็จในชีวิต

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 101 คน กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2546) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ จำนวน 80 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัด ภูเก็ต ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความต้องการกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert-Type Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ ระดับแรงจูงใจ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.5 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มากที่สุด ร้อยละ 43.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาและระดับ ม.ปลาย/ปวช..มากที่สุด ร้อยละ 28.7 และส่วนใหญ่รายได้อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 66.3

ข้อมูลการศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

การวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ความต้องการกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยกย่อง และ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ภาพรวม

ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ด้านความต้องการกายภาพ	3.75	.61	มาก
ด้านความต้องการความปลอดภัย	4.01	.59	มาก
ด้านความต้องการการยกย่อง	3.40	.79	ปานกลาง
ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	3.65	.66	มาก
รวม	3.70	.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานมีระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.70 คะแนน ส่วนในภาพย่อยด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความต้องการความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก 4.01 คะแนน ด้านความต้องการกายภาพ อยู่ในระดับมาก 3.75 คะแนน ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก 3.65 คะแนน และด้านความต้องการการยกย่อง อยู่ในระดับปานกลาง 3.40 คะแนน



ข้อมูลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

การเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ได้ผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบค่าที (t-test) และผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล			
	เพศ	อายุ	การศึกษา	รายได้
	t-test	F-test	F-test	F-test
ด้านความต้องการกายภาพ	6.185*	1.398	3.316*	4.316*
ด้านความต้องการความปลอดภัย	2.345	1.618	1.265	1.793
ด้านความต้องการการยกย่อง	0.839	0.973	0.452	1.495
ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	0.265	1.314	0.437	2.628
รวม	1.868	0.730	1.339	3.482*

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความต้องการสวัสดิการของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีเพศต่างกัน ในด้านความต้องการกายภาพ แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความต้องการกายภาพ แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านด้านความต้องการกายภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต มีประเด็นสรุปพร้อมการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

พนักงานมีระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ส่วนในภาพย่อยด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้ ระดับมาก ได้แก่ ด้านความต้องการความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย = 4.01) ด้านความต้องการกายภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และระดับปานกลางได้แก่ ด้านความต้องการการยกย่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.40)



ซึ่งเห็นได้ว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง การจัดสวัสดิการของโรงแรมยังคงควรได้รับการพัฒนาเพิ่มได้อีก และในด้านความต้องการการยกย่อง ซึ่งอยู่ระดับปานกลางโรงแรมอาจต้องวางระบบการวางแผนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจนขึ้น สอดคล้องบางส่วนกับไมตรี วิเชียรฉาย (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการที่อยู่อาศัยของข้าราชการในสังกัดบังคับการปราบปราม พบว่า ข้าราชการในสังกัดกองบังคับการปราบปราม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและรายด้าน

2. การเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ดังรายละเอียด

2.1 พนักงานที่มีเพศ อายุ และการศึกษา ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการของพนักงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กรไม่ได้แยกสวัสดิการโดยใช้เรื่องเพศ อายุและการศึกษาเป็นสำคัญ จึงส่งผลพนักงานมีความต้องการสวัสดิการของพนักงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานของ ชานิศญา ศากยวงศ์ (2554) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สำนักงานหลวงที่ 8 (นครราชสีมา) พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานหลวงที่ 8 (นครราชสีมา) ที่มีเพศ อายุ ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีรายได้ ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานรับรู้ถึงความสามารถ ทักษะที่ตนเองต้องใช้ในการทำงานเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่างกัน จึงควรที่จะได้รับสวัสดิการในการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมรินทร์ ทวีศรี (2552) เรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิลเมนูแฟคเจอร์ริง ผลการศึกษาพบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีความหวังในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยนี้ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำข้อมูลเพื่อไปปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงานได้ตรงกับปัจจัยส่วนบุคคลให้เพิ่มและมีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่วนระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องมีความชัดเจนและเป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยสามารถศึกษาความคาดหวังและปัจจัยที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการทั้งหมดของกลุ่มธุรกิจโรงแรมที่มีขนาดใกล้เคียงกันทั้งจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

ชานิศญา ศากยวงศ์. (2554). การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สำนักงานหลวงที่ 8 (นครราชสีมา). ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
ภูมรินทร์ ทวีศรี. (2554). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริษัท พรอคเตอร์แอนด์แกมเบิลเมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



ไมตรี วิเชียรฉาย. (2552). *ความพึงพอใจสวัสดิการที่อยู่อาศัยของข้าราชการในสังกัดกองบังคับการปราบปราม. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป.*
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2526). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (พิมพ์ครั้งที่ 2).*
กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร .

Maslow, A. H. (1959). *Motivation and Personality (2nd ed.).* New York: Harper and Row.