



การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

โดย
นางสาววัลลภา บุบผา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

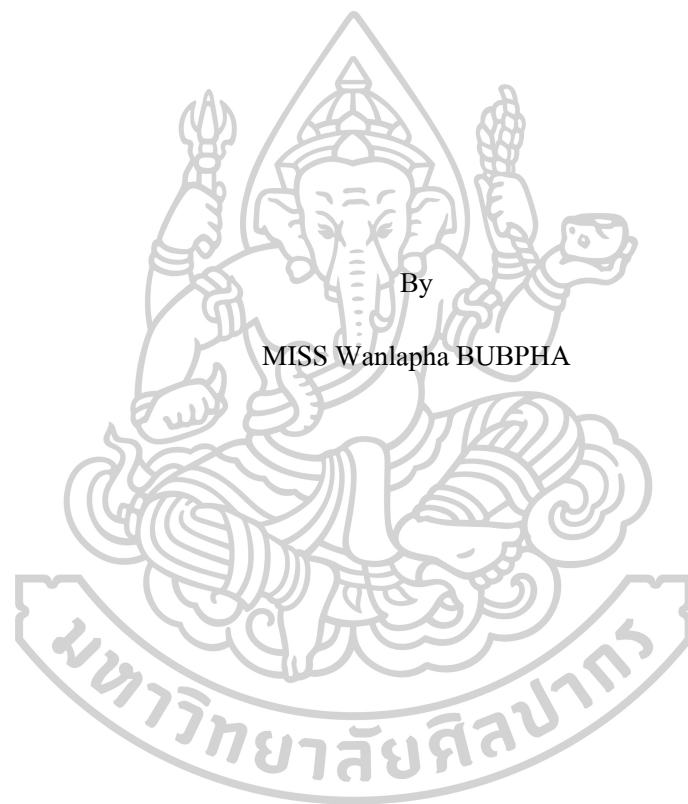
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของ
พนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ANALYSIS OF WELFARE REQUIREMENT REALTED TO LIFE
PLANNING BEHAVIOR OF KRUNGTHAI BANK EMPLOYEES IN THE
WESTERN REGION



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

โดย วัลลภา บุษผา

สาขาวิชา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตพนธ์ ชุมเกตุ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบ โดย

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. ปริชญ์ หรุ่นโพธิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตพนธ์ ชุมเกตุ)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เลิศยิ่งยศ)



59602360 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : ความต้องการสวัสดิการ, พฤติกรรมการวางแผนชีวิต, ธนาคารกรุงไทย, พนักงานธนาคารกรุงไทย

นางสาว วัลลภา บุษผา: การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตพนธ์ ชุมเกตุ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก 2. ศึกษาพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกประชากรคือพนักงานธนาคารกรุงไทย 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการและการวางแผนชีวิต 4. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ใน 7 จังหวัดของกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 941 คน มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละ (%) ผลการวิจัยพบว่าสวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณมีความต้องการมากที่สุด (= 4.382, S.D. = 0.62) รองลงมาเป็นสวัสดิการปัจจัยพื้นฐาน (= 4.326, S.D. = 0.684) และสวัสดิการด้านสังคมมีความต้องการน้อยสุด (= 4.202, S.D. = 0.806) 2. ภาพรวมพฤติกรรมการวางแผนชีวิตพบว่าพฤติกรรมการวางแผนด้านการออมมีค่ามากที่สุด (= 4.348, S.D. = 0.614) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการวางแผนด้านรายจ่าย (4.328, S.D. = 0.672) และพฤติกรรมการวางแผนด้านรายได้ (= 4.282, S.D. = 0.872) การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ พฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกด้วย Pearson Correlation พบว่า $R=0.545$ ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกอยู่ในระดับปานกลางและมีทิศทางไปในทางเดียวกัน การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างโดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติ T-test, F-test โดยวิธี One Way Anova ผลการทดสอบพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนที่แตกต่างกัน

59602360 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Welfare needs, Life planning behavior, Krung Thai Bank, Krung Thai Bank employees

MISS WANLAPHA BUBPHA : ANALYSIS OF WELFARE REQUIREMENT
REALTED TO LIFE PLANNING BEHAVIOR OF KRUNGTHAI BANK EMPLOYEES IN
THE WESTERN REGION THESIS ADVISOR : JITTAPON CHUMKATE

The objectives of this research were to: 1. To study the welfare needs of Krung Thai Bank employees in the western region. 2. Study life planning behavior of Krung Thai Bank employees in the western region. 3. To study the relationship between welfare needs and life planning. 4. To study the differences between personal factors and life planning behavior. The population was 941 employees of Krung Thai Bank in 7 provinces in the western region and there were 300 samples. The research tool was the questionnaire of Welfare Needs Analysis that was related to the life planning behavior of Krung Thai Bank employees in the western region. The questionnaire had been divided into 4 parts which aimed to study the concepts and theories from all related researches to be used as fundamental data for designing a questionnaire as well as analyze the data of the average Standard Deviation (SD) and the Percentage (%). The results showed that retirement security welfare was the most needed. ($\bar{x} = 4.382$, S.D. = 0.62), followed by basic factor welfare ($\bar{x} = 4.326$, S.D. = 0.684), while social welfare was the least needed ($\bar{x} = 4.202$, S.D. = 0.806). 2. The result of the overall life planning behavior showed that the saving planning behavior was the highest value ($\bar{x} = 4.348$, S.D. = 0.614), followed by expenditure planning behavior ($\bar{x} = 4.3286$, S.D. = 0.672) and revenue planning behavior ($\bar{x} = 4.282$, S.D. = 0.872). The hypothesis test on welfare needs was positively correlated with the life planning behavior of Krung Thai Bank employees in the western region, based on the Pearson Correlation test, the result was that $R=0.545$. While the welfare need factors were positively correlated with the life planning behavior of Krung Thai Bank employees in the western region and was at a moderate level with the same direction. Personal factors testing affect different life planning behaviors by using statistics used in the analysis, namely, T-test, F-test by One way Anova method. The test results revealed that personal factors did not affect behavior of different life planning.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกตุอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำและให้คำปรึกษา ให้ความรู้ แนวคิด ตลอดจนตรวจข้อบกพร่อง แก้ไข ปรับปรุงงานวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินการวิจัย ให้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ปริญญา หรฺนโพธิ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร เลิศยิ่งยศ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาอันมีค่าในการสอบ ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ตอบแบบสอบถามการวิจัย ให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยได้สำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาและครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ส่งเสริมและเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

วัลลภา บุปผา



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของงานวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	6
นิยามศัพท์.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	9
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภค	17
ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจซื้อ.....	23
ทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนชีวิต	24
ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ	26
ข้อมูลเกี่ยวกับธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ	53
ส่วนที่ 3 วิเคราะห์พฤติกรรมการวางแผนชีวิต	61
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน	65
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ	90
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	90
รายการอ้างอิง	92
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย.....	95
ประวัติผู้เขียน	103

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เศรษฐกิจไทยในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม เกิดเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก และขนาดใหญ่มากมายในการประกอบธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ ถือว่าเป็นการประกอบธุรกิจในยุคที่มีการแข่งขันสูงมีการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนมีการเคลื่อนไหวของทุนอย่างเสรีตลอดจนถึงเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งอินเทอร์เน็ตที่ก่อให้เกิดความเป็นปัจเจกของคนมากขึ้น การตลาดแบบเดิมที่สนองความต้องการของผู้บริโภคแบบการผลิตเป็นจำนวนมากได้เปลี่ยนเป็นตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคแบบ การผลิตตามความต้องการ คือปรับเปลี่ยนสินค้าเพื่อตอบสนองลูกค้าในกลุ่ม(เมธินทรีย์ สุวิทย์, 2550)ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดและทำกำไรได้สูงสุด(เกิดดิภ วรรณภาพกุล และ พิทักษ์ ศิริวงศ์, 2556)โดยในการขับเคลื่อนธุรกิจหรืออุตสาหกรรมจะต้องใช้กำลังคนเพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ แต่ก็ยังจำเป็นต้องใช้กำลังคนในการขับเคลื่อนดำเนินธุรกิจ ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร มีหน้าที่เป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องขึ้นอยู่กับทักษะความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล บุคลากรยังมีความสามารถก็นำพาองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว ฉะนั้นการที่มีบุคลากรที่มีความสามารถอยู่ในองค์กรนั้นอาจจะหาได้ไม่ยากแต่การจะรักษาบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร เพราะบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถก็เป็นที่ต้องการขององค์กรหลายแห่ง นั่นคือสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคิดเพราะ การที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรนั้นได้ นอกจากเรื่องผลตอบแทนทางด้านตัวเงินแล้วแต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญนั้นคือสวัสดิการ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานหรือบุคลากรนั้น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

มนุษย์เราทุกคนล้วนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางด้านร่างกาย ทางด้านจิตใจ จนรวมไปถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ภายในสังคม ซึ่งความต้องการเหล่านี้ (Maslow Abraham.H. , 1970) ได้ให้ลำดับความต้องการไว้ 5 ชั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์

ได้แก่ ความต้องการด้านปัจจัย 4 ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การมีหลักประกันสุขภาพ การมีสิ่งแวดล้อมที่ดีสภาพสังคมที่ดี ความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ ต้องการการดูแลเอาใจใส่จากคนที่เรารักหรือคนในครอบครัวของเรา ความต้องการด้านความเคารพนับถือ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การได้รับการยกย่องชื่นชมจากสังคม เพื่อนร่วมงาน สุดท้ายคือความต้องการด้านความสมบูรณ์ของชีวิต ได้แก่ การมีความปรารถนาที่อาจมากกว่าที่เป็นอยู่ ทั้งทางด้านร่างกาย ทางด้านความปลอดภัย ด้านจิตใจ และทางด้านการยกย่อง ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ของมนุษย์ทั้งสิ้นและจะพัฒนาเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเกิดความต้องการมากขึ้น มนุษย์จึงเกิดการเรียนรู้และวางแผนให้ได้มาซึ่งความต้องการเหล่านั้น อย่างไรก็ตาม ความต้องการด้านสุขภาพและการวางแผนชีวิตหลังวัยเกษียณเป็นเรื่องที่คนในสังคมกำลังให้ความสำคัญอย่างมาก ในสังคมโลกปัจจุบันสถานการณ์ด้านประชากรกำลังเป็นที่ได้รับความสนใจ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างประชากรที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบันประเทศไทยกำลังเข้าสู่ภาวะที่เรียกว่า "สังคมผู้สูงอายุ" (Aging Society) ตั้งแต่ปี 2548 เพราะตอนนั้นประเทศไทย มีประชากรตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปถึง 10.4% และยังคงคาดการณ์ว่าในปี 2564 สังคมไทยจะเป็นสังคม ผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ โดยพิจารณาจากจำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 20% หรือมีประชากรที่มีอายุ 65 ปี ขึ้นไปเกินกว่า 14% คาดว่าในปี 2571 ประเทศไทยจะมีผู้อายุเกิน 60 ปี 23.5% (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556) จากตัวเลขประชากรดังกล่าวทำให้ในปัจจุบันจำนวนคนวัยทำงาน 4 คนจะต้องเลี้ยงดูผู้สูงอายุ 1 คน อันเนื่องมาจากจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนคนวัยทำงานกลับลดลงเป็นอย่างมาก ตัวเลขนี้กำลังส่งสัญญาณว่า หากไม่มีการเตรียมการเกษียณอายุที่ดีมากพอ จะมีโอกาสประสบปัญหา ความยากจนในช่วงสูงวัย และสวัสดิการจากรัฐก็อาจจะไม่เพียงพอ ปัจจุบันทางราชการได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการที่จะเตรียมการให้สำหรับผู้เกษียณอายุในแต่ละปี เป็นการปัจฉิมนิเทศในรูปแบบการรวมกลุ่มเข้าค่าย การสัมมนาที่มีวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์มาให้คำแนะนำการใช้ชีวิตในวัยเกษียณอย่างค่อนข้างครอบคลุม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพอนามัย ซึ่งก็น่าจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้เกษียณอายุราชการทุกคน ที่ได้ใส่ใจรับฟังรับรู้และนำไปปฏิบัติ การเล็งเห็นถึงความสำคัญในการที่จะเตรียมการให้สำหรับผู้เกษียณอายุ ในการวางแผนจึงควรเริ่มออมหรือวางแผนตั้งแต่ช่วงวัยทำงานหรือวัยกลางคนเพราะยังมีรายได้ มีเวลาในการทำตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งยังมีการทดแทนหรือการตอบแทนจากองค์กรด้วยการให้สวัสดิการต่าง ๆ อาทิเช่นสวัสดิการใน

ด้านสุขภาพ สวัสดิการพื้นฐาน สวัสดิการอื่น ๆ อีกทำให้สามารถมีเวลาในการทำตามแผนที่วางไว้ ไปสู่วัยสูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพมีความสุข และอาจยังสามารถช่วยลดหรือแบ่งเบาภาระของภาครัฐได้อีกด้วย

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในสถาบันการเงินอันดับต้น ๆ ของประเทศไทย ที่มีกระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานของรัฐที่กำกับดูแล เป็นประเภทรัฐวิสาหกิจในรูปแบบบริษัทมหาชน เริ่มก่อตั้ง เมื่อ 14 มีนาคม 2509 มีสวัสดิการตามที่รัฐวิสาหกิจพึงมี พนักงานเกษียณอายุ เมื่อครบ 60 ปี ธนาคารกรุงไทยเป็นธนาคารพาณิชย์ แต่ธนาคารกรุงไทยจะแตกต่างจากธนาคารอื่น เพราะธนาคารอื่นเป็นธนาคารพาณิชย์เอกชนแต่ธนาคารกรุงไทยเป็นรูปแบบรัฐวิสาหกิจ ในขณะที่ธนาคารพาณิชย์มีสิ่งจูงใจในการแสวงหากำไรหรือการรักษาส่วนแบ่งทางการตลาด (market share) ธนาคารกรุงไทยในฐานะรัฐวิสาหกิจหาได้มีสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจดังกล่าว ดังนี้ แต่ประการใด ซึ่งมีความแตกต่างพื้นฐานอยู่ที่การแบ่งแยกระหว่างความเป็นเจ้าของ (ownership) กับการควบคุมจัดการ (control) ในอดีตที่เป็นมา เจ้าของธนาคารพาณิชย์ยึดกุมอำนาจในการบริหารธนาคารด้วย แม้เมื่อธนาคารพาณิชย์จดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์และแปรสภาพเป็นเจ้าของหุ้น ในสัดส่วนขั้นต้นระดับหนึ่ง แต่ธนาคารกรุงไทยแตกต่างจากธนาคารพาณิชย์เอกชนในขั้นรากฐาน เนื่องจากกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินไม่ชัดเจน ในปัจจุบันรัฐบาลโดยกระทรวงการคลัง และหน่วยงานอื่นถือหุ้นประมาณ 60 % ของจำนวนหุ้นทั้งหมด หากกล่าวโดยนิตินัย ประชาชนคนไทยทุกคนมีส่วนเป็นเจ้าของธนาคารแห่งนี้ ในปัจจุบันธนาคารกรุงไทยมีสภาพแปรเปลี่ยนจากเดิมเล็กน้อยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงลักษณะการเป็นเจ้าของ ในปี 2557 รัฐบาลถือหุ้นในธนาคารกรุงไทยถึง 93.3 % เมื่อธนาคารกรุงไทยจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี 2532 เอกชน เริ่มเข้ามาถือหุ้นในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น สัดส่วนการถือหุ้นของรัฐบาลลดลงเหลือ 83.6 % ในปี 2553 69.6 % ในปี 2534 และ 60.0% ในปี 2557 (บมจ.ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน), 2553) ถึงแม้ธนาคารจะอยู่ในรูปของรัฐวิสาหกิจก็ต้องมีสวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรจัดขึ้นให้กับพนักงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือเป็นส่วนหนึ่งในการเลือกตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยธนาคารกรุงไทยเป็นสถาบันการเงินในรูปแบบรัฐวิสาหกิจก็ได้มีการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานในองค์กรเช่นกัน โดยสวัสดิการก็จะแบ่งเป็นด้าน ๆ อาทิเช่น สวัสดิการในเรื่องของรายได้ ค่าครองชีพ เงินพิเศษ หรือจะเป็นสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาลสิทธิในการรักษาทั้งที่เป็นผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในสถานพยาบาลทั้งเอกชนและรัฐบาลจนรวมไปถึงค่ารักษาพยาบาลของกลุ่มสมรสรวมถึงบุตรด้วย สวัสดิการในด้านสินเชื่เพื่อการ

สร้างคุณภาพชีวิตให้สะดวกสบายมากยิ่งขึ้นในเรื่องของอัตราดอกเบี้ย สิทธิพิเศษต่าง ๆ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่าย หรือจะเป็นสวัสดิการในเรื่องของกิจกรรมครอบครัวมีการจองห้องพักได้ฟรี เพื่อพักผ่อนหย่อนใจกับครอบครัวหรือคนที่คุณรัก เป็นต้น

อย่างไรก็ตามถึงแม้ธนาคารกรุงไทยจะเป็นสถาบันการเงินแห่งเดียวในรูปแบบของรัฐวิสาหกิจแต่ด้วยรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการมาทำธุรกรรมที่สาขาน้อยลงการใช้เทคโนโลยีมีเพิ่มมากขึ้นทำให้รูปแบบการบริหารของธนาคารเกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นการยุบสาขาลงโดยข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทย ระบุจำนวนรวมสาขาของธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบ พบว่าตั้งแต่เดือนมกราคม 2560 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2560 ธนาคารพาณิชย์ปิดสาขาลงไปแล้ว 204 สาขา โดยเมื่อเดือนมกราคม 2560 มีจำนวนสาขาอยู่ที่ 7,004 สาขา ส่วนเดือนพฤศจิกายน 2560 พบว่ามีจำนวนสาขาเหลือเพียง 6,800 สาขา ในปัจจุบันธนาคารกรุงไทยมีสาขาทั้งสิ้น 1,121 สาขา และมีพนักงาน 24,000 คน หลังจากปี 2560 ธนาคารกรุงไทยได้ปิดสาขาลงไปแล้ว 80 สาขา (ไทยรัฐ, 2561)

แต่ปัจจุบันยังไม่มียุทธศาสตร์ในการลดจำนวนพนักงาน นั่นจึงทำให้เห็นได้ว่าองค์กรยังให้ความสำคัญของทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรว่ายังเป็นส่วนที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไกล แต่องค์กรมีนโยบายเพิ่มทักษะให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น หรือมีการโยกย้ายพนักงานไปในแผนกที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งนี้อาจทำให้พนักงานรู้สึกกังวลใจ อาจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่เต็มที่หรือไม่เต็มประสิทธิภาพ และอาจนำไปสู่ความคิดการเปลี่ยนองค์กร ซึ่งสิ่งนี้ที่องค์กรจะสามารถรู้หรือให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีและพร้อมปฏิบัติได้อย่างเต็มที่แม้จะต้องเกิดการโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงานนั้นคือ สวัสดิการที่องค์กรได้จัดให้กับพนักงานว่าสามารถดึงดูดให้พนักงานพร้อมที่จะอยู่และจงรักภักดีกับองค์กรหรือไม่ ทั้งนี้ผู้วิจัยเป็นพนักงานธนาคารกรุงไทย สาขาตลาดผาสุก จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นหนึ่งในพนักงานขององค์กรจึงได้ตระหนักถึงสวัสดิการขององค์กรที่จัดให้พนักงานมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ตรงต่อความต้องการของพนักงานมากน้อยเพียงใด เพราะสวัสดิการที่ได้รับดีก็จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานภายในองค์กรด้วยเช่นกัน หากสามารถทราบก็จะเป็นข้อมูลที่สำคัญให้แก่ผู้บริหารประกอบการตัดสินใจในการให้สวัสดิการส่งผลต่อคุณภาพชีวิต สภาพจิตใจ การดำเนินชีวิต ของให้พนักงานสร้างสภาพลักษณะที่ดีต่อองค์กร และยังทำให้พนักงานภายในองค์กรมีความสุขกับการทำงาน มีความเชื่อมั่น ต่อความมั่นคงในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการและการวางแผนชีวิต
4. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิต

สมมติฐานในการวิจัย

1. ความต้องการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของงานวิจัย

เพื่อความชัดเจนของงานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัยแบ่งเป็น แต่ละด้านดัง ต่อไปนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เพื่อเป็นการศึกษาความต้องการสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ของพนักงานธนาคารกรุงไทย โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านปัจจัย 4 สวัสดิการด้านความมั่นคงความปลอดภัย สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณ โดยตัวแปรอิสระดังกล่าว ส่งผลต่อ พฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทย

1.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สวัสดิการด้านปัจจัยพื้นฐาน สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณ

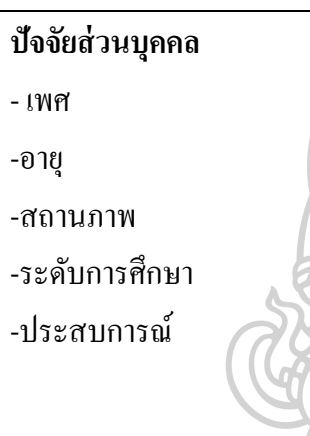
ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ทำวิจัย ธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก 7 จังหวัดของกลุ่มภาคตะวันตก ประกอบด้วย 1.สมุทรสาคร 2.นครปฐม 3.สุพรรณบุรี 4.กาญจนบุรี 5.ราชบุรี 6.เพชรบุรี 7.ประจวบคีรีขันธ์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เริ่ม 1 กุมภาพันธ์ 2561 ถึง วันที่ 31 พฤษภาคม 2562

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ

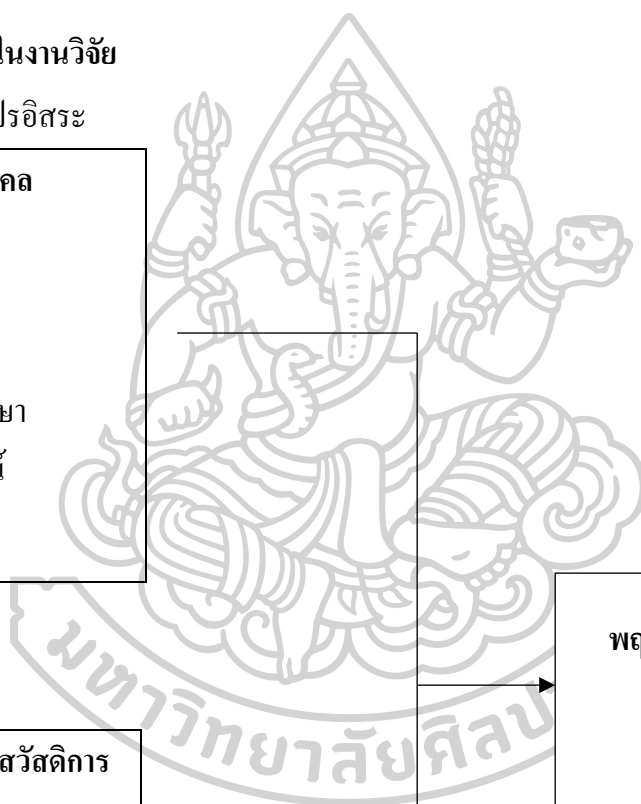


ตัวแปรตาม

พฤติกรรมการวางแผนชีวิตของ
พนักงานธนาคารกรุงไทย

ความต้องการสวัสดิการ

1. สวัสดิการพื้นฐาน
2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย
3. สวัสดิการด้านสังคม
4. สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง
5. สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณ



นิยามศัพท์

1.ความต้องการสวัสดิการ หมายถึง ความต้องการสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานพึงได้ และต้องได้รับรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดการให้กับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดและ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด โดยแบ่ง 5 ด้าน 1.สวัสดิการพื้นฐาน 2.สวัสดิการด้านความปลอดภัย 3.สวัสดิการด้านสังคม 4.สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง 5.สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

1.1 สวัสดิการพื้นฐาน หมายถึง สวัสดิการ โดยรวมทั่วไปที่องค์กรหรือหน่วยงานพึงมีให้กับพนักงานภายในองค์กร อาทิเช่นค่าตอบแทน ฐานเงินเดือน หรือจะเป็นสิทธิตามวันหยุดประจำปีต่าง ๆ

1.2 สวัสดิการด้านความปลอดภัย หมายถึง สวัสดิการในการรักษาพยาบาลหรือสวัสดิการที่จะช่วยป้องกันปกป้องจากภัยอันตรายที่จะเกิดมาจากการปฏิบัติงานหรือไม่ก็ได้ โดยองค์กรจะมีการดูแลพนักงานและสมาชิกในครอบครัวของพนักงานในระดับหนึ่ง

1.3 สวัสดิการด้านสังคม หมายถึง สวัสดิการที่มุ่งในเรื่องฐานะในสังคมการสร้างภาระหนี้เพื่อสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตเพิ่มมากขึ้นทั้งที่จำเป็นและไม่จำเป็น

1.4 สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง หมายถึง สวัสดิการในด้านของการพัฒนาให้ดีขึ้น มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น โดยรวมถึงการยกย่องคุณงามความดีในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

1.5 สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณ หมายถึง สวัสดิการเกี่ยวกับการออมหรือวางแผนการลงทุนทั้งที่เป็นระยะสั้น และระยะยาวเพื่อให้คุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นอยู่ที่ดีขึ้นหลังเกษียณหรืออายุครบ 60 ปี การวางแผนจะมีการลงทุนที่หลากหลาย อาทิเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเลือกอัตราความเสี่ยงซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 5 ระดับ

2.พฤติกรรมกรวางแผนชีวิต หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก ในการกำหนดเป้าหมายการวางแผนการดำเนินชีวิตระยะยาว ซึ่งพฤติกรรมคือการแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นภายในร่างกายหรือภายนอก ร่างกาย พฤติกรรมนี้สามารถสังเกตได้โดยตรงหรือเครื่องมือวัดได้ หรืออาจสังเกตได้ในทางอ้อม

เช่น การพูด การเคลื่อนไหว การทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกาย การจำ การคิด ตลอดจนความรู้สึก ทักษะคิดโดย คนแต่ละคนอาจมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก
- 2.ทราบถึงพฤติกรรมด้านการใช้จ่ายและการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทย
- 3.ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งก่อนและหลังเกษียณ



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์ และประมวลผลเป็นข้อมูลพื้นฐานของกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วยเนื้อหา ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภค
3. ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจซื้อ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนชีวิต
5. ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ
6. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนำมาซึ่งความสุขทั้งกายและใจ ความสุขทางกายคือการมีหรือการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พอสมควร และทางจิตใจคือการมีความรัก ความอบอุ่นและความมั่นคงทางจิตใจ ได้รับการยอมรับยกย่องจากบุคคลอื่น (แวนทิพย์ หนูทอง, 2553)

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบาย โดยใช้แนวโน้มของบุคคล ในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเข้าเชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการ(wanting animal)และเป็นการยากที่มนุษย์

จะก้าวไปถึงความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์แบบทฤษฎีลำดับความต้องการ และเมื่อบุคคลหรือคนได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว ก็ยังเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไปอีก ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของมนุษย์ซึ่งเป็นบุคคลหรือผู้ซึ่งที่มีความต้องการที่จะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ โดย Maslow ได้กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้น คิดตัวมาแต่กำเนิด และความต้องการเหล่านี้ จะถูกเรียงเป็นลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการหรือความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นได้แก่ (Maslow Abraham.H. , 1970)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
3. ความต้องการได้ความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

ลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับขั้นตอนความต้องการจากพื้นฐานจนถึงระดับสูงสุดความต้องการสูงสุดจะได้รับได้ก็ต่อเมื่อได้รับความพึงพอใจในระดับขั้นพื้นฐานเสียก่อน โดยแต่ละขั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุด และสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการ ทั้งหมด โดยความต้องการทางด้านร่างกายจะเป็นตัวช่วยอย่างหนึ่งในการดำรงชีพอันได้แก่ ความต้องการปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค และยังรวมไปถึงความต้องการในด้านต่าง ๆ อาทิ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการกระตุ้น หรือความต้องการทางเพศ เมื่อได้รับจนเกิดความพึงพอใจที่ได้รับเมื่อได้รับแล้วจะถูกกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นอื่น ๆ ที่สูงขึ้นไปอีก แต่หากความต้องการที่ได้รับนั้นยังไม่เกิดความพึงพอใจ ความต้องการขั้นสูง ก็จะไม่เกิดขึ้น บุคคลก็จะต้องอยู่ภายใต้ความต้องการในสิ่งนั้นตลอดไป ซึ่ง Maslow ได้กล่าวว่า บุคคลเหล่านั้นจะเกิดความรู้สึกมากที่สุดเมื่อสิ่งที่ได้รับเกิดความพึงพอใจและจะเสียใจมากที่สุดเมื่อสิ่งที่เขาไม่ได้รับ ซึ่งสิ่งเหล่านั้นจะส่งผลไปถึงพฤติกรรมของมนุษย์ มีการศึกษาทดลองด้านความต้องการทางด้านร่างกายนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ได้ โดยจากการทดลองเกี่ยวกับความต้องการร่างกายเกี่ยวกับการได้รับอาหาร พบว่าพฤติกรรมเกิดความรุนแรง มีสาเหตุมาจากการขาดน้ำหรืออาหารเป็นเวลานาน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) บุคคลเมื่อได้รับความพึงพอใจทางด้านร่างกายแล้วขั้นต่อไปก็จะมีความต้องการทางด้านความปลอดภัยเพิ่มซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาความ

ต้องการเพิ่มขึ้นไปอีกชั้น การต้องการความปลอดภัยหรือการต้องการความมั่นคง ความต้องการทั้ง 2 แบบนี้ถือว่าพบมากที่สุดในเด็กทารก เด็กเล็ก ๆ สังเกตได้จากการพึ่งพาจากบุคคลอื่นการต้องการความช่วยเหลือทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อต้องอยู่คนเดียวเมื่อได้ยินเสียงดัง แต่ความกลัวเหล่านั้นจะหายไปถ้าเขามีประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้แล้ว เมื่อเราเรียนรู้ธรรมชาติเราจะไม่กลัวเสียงฟ้าร้องฟ้าแลบ หรือ เด็กที่เกิดอุบัติเหตุก็จะมีอาการกลัวและแสดงออกในอาการต่าง ๆ เช่น ด้วยอาการผื่นร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ

Maslow กล่าวเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดขั้นและตามใจมากเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจจากความต้องการ ความปลอดภัยการให้อ่อนหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียง แต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้นแต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา สัมพันธภาพ ของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้ จะมีอิทธิพลต่อ ความรู้ที่ติของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่มั่นคงไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่าง ๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้ รักษาพยาบาลเช่น แพทย์ พยาบาล ก็ต้องการความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ความรู้ความเชื่อในศาสนาจะทำให้มนุษย์รู้สึกปลอดภัยและมั่นคง เพราะทำให้เกิดการเรียนรู้การจัดการ ความรู้สึกที่ปลอดภัย ซึ่งความปลอดภัยในด้านอื่น ๆ จะยังเกี่ยวข้องกับอาชญากรรม สงคราม ภัยธรรมชาติ และอื่น ๆ อีก

3. บุคคลต้องการนั้นคือการต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) ซึ่งความต้องการเหล่านี้เกิดต่อจากความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองความพึงพอใจแล้ว โดยบุคคลจะต้องการรับความรักความเป็นเจ้าของมีการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับผู้อื่น อาทิ ความสัมพันธ์ของคนภายในครอบครัวการรวมกลุ่มหรือการเป็นกลุ่ม บุคคลจะรู้สึกเสียใจและสูญเสียเมื่อถูกทอดทิ้งหรือถูกตัดออกจากกลุ่มหรือสังคมนั้น ๆ ความรู้สึกสูญเสียและเสียใจนั้นจะเกิดความรู้สึกมากขึ้นเมื่อต้องอยู่ห่างจากครอบครัว เพื่อนญาติพี่น้องที่น้อยลง ซึ่งสิ่งนั้นจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสวงหาความรักความเข้าใจการเป็นเจ้าของเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากเพื่อน จาก Maslow ได้คัดค้านกลุ่ม Freud ที่กล่าวว่าความรักเกิดจากความต้องการหรือสัญชาตญาณทางเพศ (sublimation) ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของ เรื่องเพศ (sex) แต่ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือ ซึ่งกันและกัน การยกย่อง

และความไว้วางใจแก่กัน ความต้องการความรักของคน จะเป็นความรักที่เป็นไปใน ลักษณะทั้ง การรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่น และรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรัก และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่า และในทางกลับกันคนที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตตัวเองไร้ค่าอย่างว่าง Maslow จึงสรุปไว้ว่า คนเราต้องการความรัก ความรู้สึกแสดงความเป็นเจ้าของ การที่คนเราขาดสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกความรู้สึกทางด้านจิตใจที่จะแสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ ทางด้านลบ แต่ในทางความสัมพันธ์ที่เป็นความรักแบบชายหญิงก็มีบุคคลจำนวนไม่น้อยที่ไม่กล้าเปิดเผยเรื่องราวความสัมพันธ์ของตนเองเป็นเพราะไม่กล้ากลัวในคำตอบที่จะถูกปฏิเสธความรัก ซึ่ง Maslow ได้กล่าวว่าความกลัวนี้เกิดจากประสบการณ์ในวัยเด็ก ที่ขาดความรักหรือต้องการความรักในวัยเด็ก ซึ่งส่งผลในปัจจุบัน แต่มีข้อแตกต่างระหว่างวัยเด็กและวัยผู้ใหญ่คือ การมีวุฒิภาวะที่มากขึ้น และในส่วนทัศนคติในเรื่องของความรักนั้น Maslow ได้เปรียบเทียบเป็นรถยนต์ที่มีการสร้างขึ้นมาแบบก๊าซหรือแบบน้ำมัน

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem needs) มนุษย์ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องหลังจากที่เกิดความพึงพอใจในด้านของความรักการได้รับและการให้ความรักแล้วความต้องการในขั้นที่ 3 ก็จะลดน้อยลงจนเกิดเป็นขั้นที่ 4 คือความต้องการที่จะให้คนอื่นนับถือยกย่อง โดยการได้รับความยกย่องจะแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1.การนับถือในตนเอง (self-respect) และ 2. คือการได้รับความนับถือยกย่องจากผู้อื่น (esteem from others) โดย

4.1 การนับถือในตนเอง (self-respect) คือ ความเชื่อมั่นในตัวเอง การต้องการอำนาจ มีความเชื่อในความสามารถในตนเองโดยไม่ต้องอาศัยผู้อื่นมีอิสระ บุคคลอื่นจะมีความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถมีคุณค่าและจะสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและความสำเร็จในชีวิต

4.2 การได้รับความนับถือยกย่องจากผู้อื่น (esteem from others) คือ การได้รับการกล่าวขานเกียรติยศได้รับการยอมรับยกย่องความสนใจ มีชื่อเสียง การชมเชยในการกระทำ ซึ่งสิ่งนั้นจะทำให้รู้สึกว่าคุณมีความรู้ความสามารถมีคุณค่าที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

การได้รับความนับถือยกย่องนั้นเป็นธรรมชาติหนึ่งของบุคคลในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจตามทัศนะบุคคลแสวงหาและจะต้องการการนับถือยกย่องนั้นหลังจากที่ได้รับต้องการความรักความเป็นเจ้าของ จนได้รับความพึงพอใจสูงสุดแล้ว Maslow ได้กล่าวว่าความต้องการของบุคคลจะย้อนกลับในระดับขั้นความต้องการขั้นที่ 4 และลงไปสู่ขั้นที่ 3 ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับความกระทบกระเทือนในจิตใจ ตัวอย่าง มีหญิงสาวคนหนึ่งเธอมีความคิดว่าการตอบสนองความต้องการความรักของเธอได้ดำเนินไปด้วยดี แล้วเธอจึงทุ่มเทและเอาใจใส่ในธุรกิจของเธอ และได้ประสบความสำเร็จเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงและอย่างไม่คาดฝันสามีได้ผลจากเธอไป ในเหตุการณ์

เช่นนี้ปรากฏว่าเธอวางมือจากธุรกิจต่าง ๆ ในการที่จะส่งเสริมให้เธอได้รับความยกย่องนับถือ และหันมาใช้ความพยายามที่จะเรียกร่องสามมิให้กลับคืนมา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ของเธอ เป็นตัวอย่างของความต้องการความรักซึ่งในครั้งหนึ่งเธอเคยได้รับและถ้าเธอได้รับความพึงพอใจในความรักสามมิเธอก็กลับมา เธอก็จะกลับไปเกี่ยวข้องกับ โลกธุรกิจอีกครั้งหนึ่ง

การรู้สึกความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่ว ๆ ไป เป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคนมีความสามารถ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อโลก แต่ในทางกลับกัน ถ้าเกิดบุคคลนั้น ๆ ขาดความรู้สึกพึงพอใจในการต้องการการยกย่องนั้น ย่อมจะนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและเกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเองในทางนิเสธ (negative) ส่งผลจากก่อให้เกิดความรู้สึกขลาดกลัวและรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์ต่อสังคมรู้สึกสิ้นหวัง เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความต้องการของชีวิต ในการประเมินค่าของตนเองว่าต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงจัง มากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจาก ความเพียรพยายามของบุคคล และความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ ถ้าบุคคลนั้นไม่สามารถยอมรับความเป็นจริงได้ และยังต้องการคำชมเชยความนับถือจากผู้อื่น ซึ่งจะมีผลมาจากภายนอก นอกเหนือการควบคุม

5. ความต้องการลำดับขั้นสุดท้าย คือ ความต้องการที่จะเข้าใจในตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) Maslow ได้กล่าวไว้ว่าหากบุคคลหนึ่งได้รับความพึงพอใจในลำดับขั้นอื่นอย่างพอใจในตนเองอย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพแล้วก็จะยับยั้งความต้องการของตนเอง ความต้องการการประสบความสำเร็จซึ่งการที่จะได้มานั้นอาจต้องใช้ศักยภาพและความสามารถมีความท้าทายอย่างมาก แต่บุคคลเหล่านั้นพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการซึ่งการที่เราจะเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของตนเองนั้นพฤติกรรมของแต่ละคนจะเป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อให้แสดงความสามารถของตนเองออกมา เช่น ศิลปินวาดรูปก็แสดงภาพวาด นักดนตรีก็ใช้ทักษะด้านดนตรี กวีเขียนโคลงกลอน โดยถ้าบุคคลแต่ละคนบรรลุในสิ่งที่ตนเองได้ทำได้ดีหรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ก็อาจถือได้ว่าพวกเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริงแต่ถึงอย่างไรการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนทุกอาชีพมันจะต้องเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติตามธรรมชาติ แต่จริง ๆ คนเรามักกลัวใจตนเองในเรื่องของความดีงาม ความสามารถพิเศษของตนเองพลังความสามารถความคิดสร้างสรรค์

กรณีศึกษาของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง Maslow ได้ยกตัวอย่าง นักศึกษารายหนึ่งชื่อ Mark ซึ่งเขาได้เตรียมตัวนานในการศึกษาวิชาบุคลิกภาพ เตรียมความพร้อมในการเป็น นักจิตวิทยาคลินิก โดยมีนักทฤษฎีคนอื่น ๆ ได้อธิบายว่าทำไมเขาจึงเลือกอาชีพนี้ เช่น Freud กล่าวว่า มันมีความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้งกับสิ่งที่เขาเก็บกตมีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องเพศตั้งแต่วัยเด็ก และในขณะที่ Adler มองว่า มันเป็นความพยายามเพื่อที่จะชดเชยความรู้สึกด้อยบางอย่างที่เกิดขึ้นในวัยเด็ก Skinner มองว่า เป็นผลพวงมาจากการถูกวางเงื่อนไขของชีวิตในอดีต Bandura มองว่า มันคือความสัมพันธ์เรื่องนี้กับตัวแปรต่าง ๆ การเรียนรู้ทางสังคม และสุดท้าย Kelly อาจมองว่า Mark กำลังที่จะพุ่งตรงไปข้างหน้า เขาต้องการเป็นตัวอย่งที่แสดงให้เห็นถึงการมุ่งไปสู่เป้าหมายในอาชีพ ซึ่งความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในกรณีศึกษาของ Mark นั้นยิ่งถ้า Mark ได้เรียนจนครบหลักสูตรของวิชาที่วางไว้ ทำวิทยานิพนธ์ระดับการศึกษาปริญญาเอก จนเขาประสบความสำเร็จทางการศึกษาในหลักสูตรจิตวิทยาคลินิกซึ่งหลังจากที่ Mark สำเร็จการศึกษาแล้วนั้น สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ในตัว Mark อีกคือ ถ้ามีการเสนองาน โดยให้ผลตอบแทนสูงอยู่ในอาชีพตำรวจตำแหน่งสืบสวน ซึ่งถือว่าเป็นงานที่มีความมั่นคงมีสิทธิประโยชน์มากมาย Mark จะทำอย่างไรหากมีคนแนะนำข้อเสนอนี้กับ Mark ซึ่งถ้า Mark ึ่งความต้องการนักจิตวิทยาของตนเองและเลือกงานที่มีการเสนอให้ นั้นเท่ากับว่า Mark ได้มีการย้อนความต้องการของตนเองไปสู่ความต้องการขั้นที่ 2 คือความต้องการความปลอดภัยนั้นแปลว่า Mark จะ ไม่มีโอกาสได้รับความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง

คนเราทุกคนมักจะไม่ได้เข้าใจความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง และการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็ไม่สัมฤทธิ์ผล (Why Can't All People Achieve Self-Actualization) ซึ่ง Maslow ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่าคนส่วนมากแม้จะไม่ใช่ว่าทั้งหมดที่ต้องการแสวงหาความต้องการของตนเองเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์แบบ Maslow ได้สรุปไว้ว่า การที่เราได้เรียนรู้ศักยภาพของตนเองนั้นเป็นพลังที่เราได้เรียนรู้จากธรรมชาติและมาจากความจำเป็นของตนเองที่เกิดขึ้น และก็มีส่วนน้อยที่มาจากพรสวรรค์ของตนเอง โดยเทียบเป็นเพียง 1% ของประชากร ซึ่ง Maslow มีความเชื่อว่าการที่คนเราจะนำศักยภาพของตนเองออกมาใช้นั้นเป็นสิ่งที่ยากเพราะบางคนก็ยังไม่ทราบว่าตนเองมีศักยภาพด้านไหนหรือมากแค่ไหน โดยการที่เราจะนำศักยภาพหรือทราบศักยภาพของตนเองนั้นคือการต้องได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถของตนเองออกมาแต่คนส่วนมากก็ไม่กล้าที่จะรับโอกาสนั้นในการเรียนรู้และทำมันเพื่อที่จะแสดง ศักยภาพของตนเองและเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง โดยการแสดงออกมานั้นจะแสดงออกทางพฤติกรรมการแสดงออก พฤติกรรมที่แสดงออกมาเกิดจากการเรียนรู้วัฒนธรรมในสังคมนั้น ๆ ความอ่อนโยน การรู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สุภาพอ่อนน้อม แต่พฤติกรรมอีกอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าคนนั้นเป็นผู้ชายคนนี้เป็นผู้หญิงนั้นไม่ได้เรียกว่าพฤติกรรม

วัฒนธรรมแต่เป็นการกำหนดลักษณะเป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเพียงสภาพการณ์หรือสถานการณ์ มากกว่าการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง Maslow ได้สรุปไว้ว่าการที่ไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเกิดจากความพยายามที่ไม่ถูกต้องในการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัย เช่น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจในตนเอง โดยที่พยายามที่จะหลีกเลี่ยงหรือขัดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ของตนเอง บุคคลเช่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะพิทักษ์ ความมั่นคงปลอดภัยของตนเอง โดยแสดงพฤติกรรมในอดีตที่เคยประสบผลสำเร็จ แสวงหาความอบอุ่น และสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมขัดขวางวิถีทางที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

1.2 ทฤษฎีการจูงใจ Existence Relatedness Growth ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการก่อนหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ บุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง(E)พร้อมกับความต้องการทางสังคม(R)และความต้องการ โอกาสและอิสระในการตัดสินใจ(G) โดยได้รับการปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาส โลว์เสียใหม่ เหลือเพียงความต้องการเพียง 3 ระดับ ดังนี้ (พรพิมล กงนิม, 2552)

1.2.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้นเป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมมากที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วยความต้องการทางร่างกายความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ซึ่งตามทฤษฎีของมาส โลว์แล้วผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นชมเชยการมีสวัสดิการที่ดี มีการให้โบนัส รวมไปถึงการทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นใจความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างงาน

1.2.2 ความต้องการในการมีความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นการได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่อื่น เป็นความต้องการที่ลักษณะเป็นรูปธรรมรองลงมา เป็นความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ภายในองค์กร ทฤษฎีของมาส โลว์องค์กรจัดให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อบุคคลภายในและบุคคลภายนอก เช่น การจัดให้มีกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

1.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับที่สูงที่สุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำที่สุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกกับความ

ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตาม ทฤษฎีของมาสโลว์ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยพิจารณาเลื่อนขั้นอันเป็น โอกาสที่พนักงานจะก้าวสู่ความสำเร็จ (พรพิมล คงนิม 2554: 20)

1.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด (McClelland's Need Theory)

เมื่อนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก มีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งนี้ (McClelland David C., 1961) ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จมีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยมจากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขันชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็คำติชมเพื่อประเมินผลงานของตนเองมีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งๆขึ้นไป

1.3.2 ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power : n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือจากผู้อื่น บุคคลเหล่านี้จะมีความต้องการในอำนาจสูงและจะทำทุกวิถีทางเพื่อทำให้ผู้อื่นยอมรับยกย่อง มีความเป็นผู้นำ มีความวิตกกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าผลงานที่มีประสิทธิภาพ

1.3.3 ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเอง และมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

แมคคลีแลนด เชื่อว่า แต่ละคนมีความต้องการทั้ง 3 ส่วนประกอบกัน โดยบางคนอาจจะมีความต้องการอันใดอันหนึ่งเข้มข้นกว่าความต้องการอื่น และความต้องการที่เข้มข้นดังกล่าวก่อให้เกิด

การจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ อย่างเห็นได้ชัด(นุชลี อุปภัย, 2558) จากความต้องการ 3 ประการข้างต้น แมกคลีลแลนด้าให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความต้องการความสำเร็จอันเกิดการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ซึ่งถือเป็นความต้องการที่ทำให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า (McClelland David C., 1961)

1.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray s Manifest Needs Thory)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์นั้นไม่ได้เรียงลำดับชั้นความต้องการเหมือนของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์นั้นสามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนทฤษฎีมาสโลว์ ไม่สามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการคือ

1.4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.4.2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

1.4.3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

1.4.4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภค

ทฤษฎีด้านพฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer behavior theory) เป็นการศึกษาถึงเหตุจูงใจที่ทำให้เกิดการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์โดยมีจุดเริ่มต้นจากการเกิดสิ่งกระตุ้น (Stimulus) ที่ทำให้เกิดความต้องการสิ่งกระตุ้นที่ผ่านเข้ามาทางความรู้สึกนึกคิดของผู้บริโภคเปรียบเสมือนกล่องดำ (Buyer's Black Box)ซึ่งผู้ผลิตหรือผู้ขายไม่สามารถคาดคะเนได้ ความรู้สึกนึกคิดของผู้บริโภค จะได้รับอิทธิพลจากลักษณะต่าง ๆ ของผู้ซื้อ (Buyer's Response) หรือการตัดสินใจของผู้ซื้อ จุดเริ่มต้นอยู่ที่มีสิ่งมากระตุ้นทำให้เกิดความต้องการก่อน แล้วทำให้เกิดการตอบสนอง (Buyer's Purchase Decision) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538)

แนวคิดด้านพฤติกรรมด้านผู้บริโภค (The Concept of Consumer Behavior) ในการศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภค เพื่อให้การศึกษามีความเป็นไปได้ชัดเจน จึงมีผู้พยายามเสนอแนวคิด (concept) หรือแบบจำลอง (model) ขึ้นหลายรูปแบบ ในที่นี้ขอเสนอตามลำดับกันไปดังต่อไปนี้

แบบจำลองของคอตเลอร์และอาร์มสตรอง (model of consumer behavior by Philip Kotler and Gary Armstrong) ฟิลิปคอตเลอร์เป็นผู้มีชื่อเสียงทางด้านการตลาดในยุคปัจจุบัน ได้กำหนดแบบจำลองของการศึกษาด้านพฤติกรรมผู้บริโภค โดยแบ่งการพิจารณาออกเป็น สิ่งกระตุ้นทางการตลาดและสิ่งกระตุ้นอื่น (marketing and other stimuli) สิ่งกระตุ้นทางการตลาด ได้แก่ ปัจจัยที่เรียกว่าส่วนผสมทางการตลาด (marketing mix) ประกอบด้วย ตัวผลิตภัณฑ์ (product) ราคา (price) การวางจำหน่าย (place) และการส่งเสริมการขาย (promotion) ส่วนปัจจัยกระตุ้นอื่น ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (economic) เทคโนโลยี (technological) การเมือง (political) และวัฒนธรรม (cultural)

กล่องดำ (black box) หมายถึง ลักษณะที่ประกอบขึ้นเป็นมนุษย์แต่ละคนประกอบด้วย ลักษณะทางบุคลิกภาพ (characteristic) ซึ่งได้แก่องค์ประกอบของมนุษย์แต่ละคนรวมทั้งการแสดงออกทางกายจนถึงสภาพทัศนคติที่ต่อเรื่องต่าง ๆ และรวมถึงลักษณะทางด้านกระบวนการตัดสินใจของบุคคลแต่ละคน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่มนุษย์แต่ละคนผ่านการเรียนรู้ทางสังคม (socialization) และตั้งสมมติฐานตั้งแต่วัยเด็กจนโตและหลอมรวมกันเป็นมนุษย์แต่ละคน สิ่งเหล่านี้สะสมอยู่ในทัศนคติของแต่ละคน เรียกว่า “กล่องดำ” หรือ “black box” และส่งผลเป็นอย่างสูงไปยังขั้นตอนการตอบสนองต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค

แนวคิดด้านพฤติกรรมผู้บริโภคของกิลเบอร์ต (the concept of consumer behavior by Gilbert D. Harrell) โดยกิลเบอร์ตให้คำจำกัดความของพฤติกรรมผู้บริโภคว่าหมายถึงการกระทำและกระบวนการตัดสินใจของคนแต่ละคนในการที่จะค้นหา ประเมิน จัดหาและใช้ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ และได้มุ่งเน้นกับการให้ความสำคัญหรือเกี่ยวข้อง (involvement) ของผู้บริโภคก่อนตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ หมายถึง การที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับการซื้อสินค้าชนิดใด ๆ ในแต่ละครั้งอาจไม่เท่ากัน บางครั้งอาจไม่ได้สนใจหรือเกี่ยวข้องต่ำ (low involvement) บางครั้งใช้เวลาในการเก็บข้อมูล หากความรู้และรายละเอียดต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจซื้อเรียกว่าเกี่ยวข้องสูง (high involvement) สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริโภค

พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ของสิ่งมีชีวิตซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทั้งมนุษย์และสัตว์ พืช จุลินทรีย์ ซึ่งเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกาย พฤติกรรมนี้สามารถสังเกตได้โดยตรงหรือเครื่องมือวัดได้ หรืออาจสังเกตได้ในทางอ้อม

เช่น การพูด การเคลื่อนไหว การทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกาย การจำ การคิด ตลอดจนความรู้สึก ทักษะคติ (เฉลิมพล ต้นสกุล, 2541)

ผู้บริโภคในความหมายที่เข้าใจได้ทั่วไป ก็คือ ผู้ที่ซื้อ ใช้ค้นหา ประเมิน ฯลฯ ผลิภัณฑ์ในขั้นสุดท้ายเพื่อสนองความต้องการหรือสร้างความพอใจให้ตนเอง ผลิภัณฑ์สำหรับผู้บริโภคจึงมีมากมาย ไม่ว่าจะเป็นอาหาร เสื้อผ้า สินค้าเครื่องมือเครื่องใช้เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ บริการ การศึกษา การเดินทาง ฯลฯ การบริโภคนี้เองมีอิทธิพลอย่างสูงต่อระบบเศรษฐกิจทุกระดับ ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติหรือระหว่างชาติการบริโภคมีผลโดยตรงให้เกิดการผลิตและการขนส่งสินค้าหรือบริการ นั้น ๆ ทำให้เกิดความต้องการวัตถุดิบ การขนส่ง และการจ้างงาน ซึ่งเป็นการสร้างรายได้อันนำไปสู่การ บริโภคต่อไปอีก (ศรีณยพงศ์ เทียงธรรม, 2546)

ผู้บริโภค หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีความสามารถในการซื้อ (Ability to buy) หรือทุกคนที่ใช้เงินเป็นสื่อกลางในการเลือกซื้อผลิภัณฑ์ โดยมีความเต็มใจในการเลือกซื้อสินค้า (Willingness to buy) ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่เดียวกันยังมีผู้บริโภคหลายร้อยพันคนซื้อไปเพื่อขายต่อ หรือใช้ในการผลิต และทำการตลาดผลิภัณฑ์หรือบริการที่ผลิตได้ต่อ (อดุลย์ จาตุรงค์กุล, 2550)

ตามคำนิยามการรวมกันของคำว่าพฤติกรรมผู้บริโภคจึง หมายถึง กระบวนการ หรือพฤติกรรมการตัดสินใจ การซื้อ การใช้ และการประเมินผลการใช้สินค้าหรือบริการของบุคคล ซึ่งจะมีความสำคัญต่อการซื้อสินค้าและบริการทั้งในปัจจุบันและอนาคต (นิตยาพร เสมอใจ, 2550) พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer behavior) หมายถึง ลักษณะการซื้อของผู้บริโภค เช่น ซื้อที่ไหน ซื้อเมื่อใด ซื้อมากน้อยเพียงใด ใครเป็นผู้ซื้อ และใช้มาตรการอะไรในในการตัดสินใจซื้อ และพฤติกรรมการใช้ (Using Behavior) หมายถึงลักษณะการบริโภคสินค้าของผู้บริโภค เช่น บริโภคที่ไหน บริโภคกับใครบริโภคในอัตราากน้อยเพียงไร เป็นต้น (เสรี วงษ์มณฑา, 2542)

สุบัญญัติ ไชยชาญ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริโภค หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึกเพื่อตอบสนองสิ่งเร้า

สุวรรณ ศิรินิรันดร์ และ ภาวนา สนวนพล (2552) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้บริโภค หมายถึง ความต้องการ ความคิด การกระทำ การประเมินผล การตัดสินใจซื้อ และการใช้สินค้าหรือ บริการของบุคคล เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลนั้น ๆ

ปณิศา มีจินดา (2553) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริโภค หมายถึง เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้อง กับบุคคลหรือกลุ่มในการจัดหา การเลือกสรร การซื้อ การใช้ และการจัดการภายหลังการบริโภคผลิตภัณฑ์/บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ

นรชนกฤต วันตะเมธ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้บริโภค หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในการค้นหา การซื้อ การใช้ การประเมิน และการกำจัดทิ้งซึ่งสินค้า บริการ และแนวคิดต่าง ๆ ของผู้บริโภค

ชูชัย สมितिไกร (2554) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้บริโภค หมายถึง การกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือก (Select) การซื้อ (Purchase) การใช้ (Use) และการกำจัดส่วนที่เหลือ (Dispose) ของสินค้าหรือบริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตน

พฤติกรรมผู้บริโภค จึงรวมไปถึงการกระทำทั้งทางด้านความคิด การวางแผนร่วมไปถึงการแสดงออกการลงมือ กระบวนการคิดการตัดสินใจในการลงมือกระทำ จำนวนครั้งในการกระทำ หรือการลงมือทำ นำไปสู่พฤติกรรมของผู้บริโภค

การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค เป็นการค้นหาหรือวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม การซื้อ และการใช้ของผู้บริโภค ทั้งที่เป็นบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร เพื่อให้ทราบถึงลักษณะความต้องการหรือพฤติกรรม การซื้อ การใช้ การเลือกบริการ แนวคิด หรือประสบการณ์ที่ทำให้ผู้บริโภคพึงพอใจ คำตอบที่ได้จะช่วยให้นักการตลาดสามารถ กำหนดกลยุทธ์การตลาด ที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้บริโภคได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ยังมีคำถามที่จะใช้เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมผู้บริโภค คือ 6 W และ 1 H ประกอบด้วย WHO WHEN WHERE WHAT WHY WHO และ HOW เพื่อค้นหาคำตอบ 7 ประการ หรือ 7O ประกอบด้วย OCCUPANTS OBJECTS OBJECTIVES ORGANIZATION OCCASIONS OUTLETS OPERATIONS คำถามที่เกี่ยวข้องกับคำตอบเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภค เพื่อการวิเคราะห์พฤติกรรม (สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2536)

ตารางที่ 2.1: คำถาม 7 คำถาม (6Ws และ 1H) เพื่อหาคำตอบ 7 ประการเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริโภค

คำถาม (6Ws และ 1 H)	คำตอบที่ต้องการทราบ (7Os)	กลยุทธ์การตลาดที่เกี่ยวข้อง
1. ใคร อยู่ ใน ตลาด	ลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	กลยุทธ์ทางการตลาด (4P)

<p>กลุ่มเป้าหมาย (Who is in the market ?)</p>	<p>(Occupant)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ประชากรศาสตร์ 2.ภูมิศาสตร์ 3.จิตวิทยาหรือจิตวิเคราะห์ 4.พฤติกรรมศาสตร์ 	<p>ประกอบด้วยกลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ราคา การจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาดที่เหมาะสม และสามารถตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายได้</p>
<p>2.ผู้บริโภคซื้อ อะไร (What does consumer buy?)</p>	<p>สิ่งที่ผู้บริโภคต้องการที่จะซื้อ (Objects) คือสิ่งที่ผู้บริโภคต้องการจากผลิตภัณฑ์ ก็คือคุณสมบัติหรือองค์ประกอบของผลิตภัณฑ์ (Product component) และความแตกต่างที่เหนือกว่าคู่แข่ง (Competitive differentiation)</p>	<p>กลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ (Product strategies) ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ผลิตภัณฑ์หลัก 2.รูปลักษณะผลิตภัณฑ์ได้แก่ การบรรจุภัณฑ์ตราสินค้า รูปแบบการบริการคุณภาพ ลักษณะนวัตกรรม 3.ผลิตภัณฑ์ควบ 4.ผลิตภัณฑ์ที่คาดหวัง
<p>3. ทำไมผู้บริโภค จึงซื้อ (Why does consumer buy?)</p>	<p>วัตถุประสงค์ในการซื้อสินค้า (Objectives) ผู้บริโภคซื้อสินค้าเพื่อสนองความต้องการของเขาด้านร่างกาย และ ด้านจิตวิทยาซึ่งต้องศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมซื้อ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ปัจจัยภายในหรือปัจจัยทางจิตวิทยา 2.ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม 3.ปัจจัยเฉพาะบุคคล 	<p>กลยุทธ์ที่ใช้กันมาก คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.กลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์(Product strategies) 2.กลยุทธ์การส่งเสริมการตลาด (Promotion strategies) <p>ประกอบด้วย กลยุทธ์การโฆษณาการขายโดยใช้พนักงานขายการส่งเสริมการขายและการประชาสัมพันธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.กลยุทธ์ด้านราคา (Price strategies) 4.กลยุทธ์ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Distribution strategies)

<p>4.ใครมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจซื้อ</p> <p>(Who participates in the buying?)</p>	<p>ผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจซื้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้ริเริ่ม 2) ผู้มีอิทธิพล 3) ผู้ตัดสินใจซื้อ 4) ผู้ซื้อ 5) ผู้ใช้ 	<p>กลยุทธ์ที่มีการใช้มากคือกลยุทธ์การโฆษณาและกลยุทธ์การส่งเสริมการตลาด(Advertising and Promotion Strategies) โดยใช้กลุ่มอิทธิพล</p>
<p>5.ผู้บริโภคซื้อ เมื่อใด</p> <p>(When does the customer buy?)</p>	<p>โอกาสในการซื้อ เช่น ช่วงวันเวลาใดที่มีการซื้อมากที่สุด วันพิเศษ เทศกาลต่าง ๆ</p>	<p>มีการทำกลยุทธ์ในการส่งเสริมการตลาด เช่น ทำการตลาดเมื่อใดจึงจะสอดคล้องกับโอกาสในการซื้อ</p>
<p>6.ผู้บริโภคซื้อที่ไหน</p> <p>(Where does the customer buy?)</p>	<p>ช่องทางหรือแหล่งที่ผู้บริโภคไปทำการจับจ่ายใช้สอย เช่น ไร่ น ขาย ข อง ช้ า ห้างสรรพสินค้า ซูเปอร์มาร์เก็ต</p>	<p>กลยุทธ์ช่องทางการจัดจำหน่าย นำผลิตภัณฑ์จำหน่ายสู่ท้องตลาด โดยพิจารณาว่าจะนำไปสู่คนกลางได้อย่างไร</p>
<p>7.ผู้บริโภคซื้อ ควรซื้ออย่างไร</p> <p>(How does the customer buy?)</p>	<p>ขั้นตอนในการตัดสินใจซื้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การรับรู้ปัญหา 2.การค้นหาข้อมูล 3.การประเมินผลทางเลือก 4.การตัดสินใจซื้อ 5.ความรู้สึกลูกหลังการซื้อ 	<p>กลยุทธ์ที่ใช้มากคือ กลยุทธ์การส่งเสริมการตลาด ประกอบด้วย การโฆษณาขายโดยใช้พนักงานขาย การส่งเสริมการขาย การให้ข่าว และการ ประชาสัมพันธ์ การตลาดทางตรง และจะกำหนด วัตถุประสงค์ ในการตัดสินใจซื้อ</p>

ที่มา: (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2536) กลยุทธ์การตลาด และการประยุกต์ใช้ในทางธุรกิจในแต่ละกรณีตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจซื้อ

การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง กระบวนการในการเลือกที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ ซึ่งผู้บริโภคมักจะตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ ของสินค้าและบริการอยู่เสมอ โดยที่เขาจะเลือกสินค้าหรือบริการตามข้อมูลและข้อจำกัดของสถานการณ์ การตัดสินใจจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญและอยู่ในจิตใจของผู้บริโภค (ฉัตยาพร เสมอใจ, 2550) โดยขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจซื้อมีอยู่ด้วยกัน 5 ขั้นตอน 1. การรับรู้ถึงความต้องการ (Need Recognition) หรือการรับรู้ปัญหา (Problem Recognition) บุคคลจะรับรู้ถึงความต้องการของตนเอง จะเกิดเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการการเรียนรู้ 2. การค้นหาข้อมูล (Information Search) โดยทั่วไปถ้าความต้องการถูกกระตุ้นมากเพียงพอ และสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการพร้อมจะตอบสนองผู้บริโภค ผู้บริโภคจะดำเนินการเพื่อให้เกิดความพอใจทันที สถานที่จำหน่ายแหล่งข้อมูลต่าง ๆ 3. การประเมินทางเลือก (Evaluation of Alternative) เมื่อผู้บริโภคได้ข้อมูลมาแล้ว ผู้บริโภคจะเกิดความเข้าใจ และประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ โดยอาศัยแนวความคิดพื้นฐาน ดังนี้ 3.1 ผู้บริโภคจะพิจารณาคูณสมบัติในด้านต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์ว่ามีอะไรอยู่บ้างและรายละเอียดความต้องการคุณสมบัติของผู้บริโภคมีความแตกต่างกัน 3.2 ผู้บริโภคแต่ละรายจะให้น้ำหนักความสำคัญของคุณสมบัติแตกต่างกัน นักการตลาดจึงต้องพยายามค้นหาและเรียงลำดับคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ 3.3 ตราสินค้าควรมีการพัฒนาความน่าเชื่อถือ เพราะความน่าเชื่อถือของผู้บริโภคสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้บริโภคแต่ละราย 3.4 ทักษะติดต่อการเลือกสินค้า จะผ่านกระบวนการประเมินผล โดยจะเริ่มจากคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์แล้วเกิดการเปรียบเทียบคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์อื่น ๆ 4. การตัดสินใจซื้อ (Purchase Decision) โดยทั่วไป ผู้บริโภคจะเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ที่ชอบมากที่สุดจากการประเมินคุณสมบัติแล้ว แต่การตัดสินใจซื้อก็อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือมีอย่างอื่นเข้ามาแทรกได้ซึ่งจะส่งผลทั้งด้านบวกและด้านลบต่อการตัดสินใจซื้อขั้นสุดท้าย ได้แก่ ทักษะติดของบุคคลอื่น ปัจจัยสถานการณ์ที่คาดคะเนไว้ และปัจจัยสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ไม่ได้คาดคะเนไว้ ซึ่งนักการตลาดจะต้องพยายามหาวิธีการควบคุมภาวะเหล่านี้ เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลทางลบต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค 5. พฤติกรรมภายหลังการซื้อ (Post purchase behavior) หลังจากการซื้อและทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ไปแล้ว ผู้บริโภคจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับความพอใจ หรือไม่พอใจผลิตภัณฑ์ ซึ่งนักการตลาดจะต้องติดตามให้ทราบถึงระดับความพอใจของผู้บริโภคภายหลังการซื้อ ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้กำหนดว่า ความพอใจของผู้บริโภคจะเป็นฟังก์ชันของการคาดคะเน (Expectation = E) และการปฏิบัติ (Performance = P) ดังนั้น จะหาความพอใจภายหลังการซื้อ (Satisfaction = S) ได้จากสมการ $S = f(E, P)$ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2546)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนชีวิต

ฟีโลวอร์น มนะะสุทธิ (2544) กล่าวว่า การวางแผนการดำเนินชีวิต หมายถึง การวางแผนทาง หรือการกำหนดทิศทางของชีวิตอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อการประพฤติปฏิบัติตนในสังคม ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้ชีวิตประสบความสำเร็จในความสุขความสำเร็จในชีวิต

บุญย์พัชร ปิยะบุญสิทธิ (2547) กล่าวว่า การวางแผนชีวิต หมายถึง การคิดและการตัดสินใจล่วงหน้า ในการกำหนดทิศทางการดำเนินชีวิต ไปสู่นาคตที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยประพฤติปฏิบัติตนด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อความสุข และความสำเร็จในชีวิต

การวางแผนชีวิต คือ การกำหนดเป้าหมายของชีวิตในด้านต่าง ๆ เป็นกระบวนการนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีแนวทางที่แน่นอน ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการและเหตุผลที่มีประสิทธิภาพ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2553)

วัลลภา จิตถวิล (2553) กล่าวว่า การวางแผนชีวิต คือ การตั้งเป้าหมายชีวิตของบุคคลที่ได้วางแผนไว้ด้วยวิธีที่เหมาะสม เพื่อนำตนเองไปสู่เป้าหมายของชีวิตในอนาคต เป็นการวางเป้าหมายไว้ว่าจะต้องตั้งตัวสร้างฐานะให้ได้ ด้วยการเรียนให้จบ ประกอบอาชีพที่สุจริต ไม่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม

คำแหง วิสุทธางกูร (2553) กล่าวว่า การวางแผนชีวิต หมายถึง การเข้าใจความหมาย และส่วนประกอบของชีวิตอย่างถูกต้อง แล้วนำมาวางแผนเป้าหมายชีวิต หรือวางแผนชีวิตให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด และกำหนดชีวิตตนเองได้อย่างมีคุณค่า ตามที่ตนเองประสงค์ หรือมีความปรารถนาที่อยากจะทำให้ดำเนินไปในอนาคตได้อย่างเหมาะสม เป็นชีวิตที่มีเป้าหมายและมีคุณค่ามากที่สุด

จากความหมายของการวางแผนของต้น อาจกล่าวได้ว่า การวางแผนชีวิตนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต คือ การวางแผนจะมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ การเลือก การตัดสินใจ มีแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย หรือทิศทางของการดำเนินชีวิต ว่าเราต้องการในชีวิตอย่างไร ในแต่ละช่วงของอายุ ในแต่ละด้านของสังคมหากเรามีการวางแผนชีวิตที่ดีแล้วการมีคุณภาพชีวิตก็จะดีตามไปด้วย การวางแผนชีวิตในแต่ละด้าน สามารถแบ่งได้ ดังนี้

1. การวางแผนชีวิตทางการศึกษา หมายถึงการกำหนดขั้นตอนและแนวทางถึงสิ่งที่ต้องการเกี่ยวกับการศึกษาไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ ชัดเจน เพื่อไปสู่เป้าหมายทางการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด ประกอบไปด้วยการศึกษาหลักสูตรแต่ละภาคเรียน การกำหนดแผนการศึกษา

ตลอดหลักสูตร การวางแผนการเรียนในแต่ละภาค การศึกษาชุดวิชาที่เรียนการศึกษาเอกสารการสอนและกิจกรรมต่าง ๆทางการศึกษา มีการวางแผนการศึกษาทั้งของตนเองและของบุตร การศึกษาตั้งแต่ชั้น อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ซึ่งการวางแผนทางการศึกษาของแต่ละคนจะมีเป้าหมายทางการศึกษาที่แตกต่างกันไป

2.การวางแผนชีวิตด้านอาชีพ หมายถึง กระบวนการคิดการวางแผนทางการประกอบอาชีพ ความฝันในวัยเด็กที่โตขึ้นอยากจะประกอบอาชีพอะไรเพื่อหาเลี้ยงชีพ การวางแผนชีวิตทางด้านอาชีพนั้นอาจจะต้องมีการวางแผนตั้งแต่ด้านของการศึกษาเพราะการจะประกอบอาชีพในแต่ละอย่างนั้น บางอาชีพเป็นเฉพาะเจาะจงในด้านของสายการศึกษาโดยเฉพาะเพื่อการเรียนรู้การฝึกฝนก่อนที่จะสามารถมาประกอบอาชีพได้ อาทิเช่น อาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ เกษกร เป็นต้น ล้วนต้องมีการวางแผนมาตั้งแต่ด้านการศึกษาถึงจะสามารถมาประกอบอาชีพที่ตนเองต้องการเพื่อการเลี้ยงชีพได้ โดยการวางแผนด้านอาชีพกำหนดเป้าหมายในอาชีพ การวางแผนพิจารณาถึงโอกาส ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและการวางแผนปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเกี่ยวกับอาชีพของตนเอง โดยการพัฒนาจากการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา หรืออาจรวมถึงการวางแผนปรับเปลี่ยนอาชีพหรือปรับตำแหน่ง ตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะที่มี

3.การวางแผนชีวิตด้านครอบครัว ครอบครัวนับว่าเป็นสถาบันสังคมที่สำคัญที่สุดเพราะสถาบันพื้นฐานที่มีบทบาทสัมพันธ์ใกล้ชิดกับมนุษย์ทุกคนในสังคม (จางงศ์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ, 2540) มนุษย์เกิดมาไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเอง แต่จะต้องพึ่งพิงบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งครอบครัวถือว่าเป็นสังคมแรกที่มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้นครอบครัวจึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับมนุษย์ทุกคน การวางแผนชีวิตด้านครอบครัว หมายถึง การเตรียมตัวหรือเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงถึงสิ่งที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดในอนาคต โดยการวางแผนหรือการตั้งเป้าหมายให้ครอบครัวมีความพร้อมทั้งจำนวนสมาชิก ฐานะทางเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่ดีภายใต้เหตุผลและทรัพยากรของคู่สามี-ภรรยา ซึ่งจำเป็นต้องมีการวางแผนรากฐานครอบครัวร่วมกันอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านเวลา แรงงาน เงิน สุขภาพอนามัย การศึกษา การพัฒนา หรือการปรับเปลี่ยนอาชีพทั้งของตนเองและสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนความรู้ความสามารถในการรับผิดชอบครอบครัว การครองเรือนเพื่อให้ครอบครัวดำเนินไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การวางแผนชีวิต มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในอนาคตของบุคคล ดังที่ (วิภาพล สิทธิศาสตร์, 2551) กล่าวถึง ความสำคัญของการวางแผนชีวิต สรุปได้ว่า การดำเนินชีวิตให้มีความสุขตลอดชีวิต ควรมีสิ่งที่ทุกคนควรยึดถือและปฏิบัติที่เราเรียกว่กทักษะที่จำเป็นต่อชีวิต มีการวางแผนการดำเนินชีวิตที่ดี ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตและครอบครัวนั้นจะต้องรู้จักการวางแผน

แผนการดำเนินชีวิตไว้ก่อนล่วงหน้าตั้งแต่ยังเป็นเด็ก ขณะอยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน โดยจะต้องสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สภาพความเป็นจริงของตนเอง มีเหตุมีผล และมีสติปัญญาและเมื่อวางแผนไว้แล้ว ก็ต้องพยายามดำเนินชีวิตไปตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งมีการประเมินผลการดำเนินชีวิตตามแผนทุกขั้นตอน ซึ่งถ้าหากขั้นตอนใดมีปัญหาหรือมีอุปสรรค ก็สามารถหาวิธีการปรับเปลี่ยนแก้ไขทัน

จากการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนชีวิต สามารถสรุปได้ว่า การวางแผนชีวิตเข้ามามีบทบาทและเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลในทุกสมัย ๆ การวางแผนชีวิต จึงถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดทิศทาง กำหนดการดำเนินงาน และควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย บุคคลที่ขาดการวางแผนชีวิตที่ดีจึงเปรียบเสมือนเรือที่แล่นลอยหึ่งเต้งอยู่กลางมหาสมุทร โดยไม่มีหางเรือเสือคอยนำทาง แล่นเรือไปโดยไร้ทิศทาง ไม่มีจุดหมายปลายทาง เรือเปรียบเทียบบนเรือเหมือนการสร้างบ้านโดยไม่มีแบบแปลน ไม่มีพิมพ์เขียว ไม่มีโครงสร้าง สิ่งเหล่านี้ล้วนนำมาซึ่งการสูญเสีย ไม่เฉพาะเวลา คุณค่า ประโยชน์ โอกาส แรงงาน ทรัพย์สิน ซึ่งอาจเสียไปไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของชีวิต หรืออาจถึงขั้นสูญเสียชีวิตก็เป็นได้ บุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนมากจะเป็นผู้ที่รู้จักการวางแผนชีวิตที่ดี และดำเนินชีวิตไปตามแผนที่วางไว้ การวางแผนชีวิตของมนุษย์ควรเริ่มตั้งแต่เยาว์วัย และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยวางแผนชีวิต ทั้งด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านครอบครัว ซึ่งเป็นวงจรหรือวัฏจักรของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การวางแผนชีวิตที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้านจะส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างงดงาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวตัดสินใจการเข้าปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ในการที่บุคคลหนึ่งจะเลือกเข้าทำงานภายในองค์กรนั้นนอกจากเรื่องของเงินเดือนค่าจ้างคงไม่พ้นสวัสดิการที่ดี ที่ทางบริษัทหรือองค์กรนั้น ๆ มีให้ต่อพนักงาน โดย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ (Welfare) คือการมุ่งมั่นให้เกิดการกินดีอยู่ดีของบุคคลหรือกลุ่มสวัสดิการทั่วไปของชุมชนหรือสังคม ถือเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์ร่วมกันของส่วนรวม

สวัสดิการ หมายถึง การกินดีอยู่ดี หรือ Well-being ซึ่งถ้าขยายความออกไปก็อาจกล่าวได้ว่าเป็นภาวะการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง และมีความสุข ถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงานก็หมายถึงสิ่งหรือสถานการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือการกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนั่นเอง ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้เกิดภาวะที่มีความสะดวกสบาย หรือการกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนี้มีได้หมายความว่า

ว่าเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างเพียงแต่ฝ่ายเดียว รัฐบาลและสหภาพแรงงานก็ต้องมีส่วนร่วมด้วย

สวัสดิการ หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อที่จะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อม หมายถึง สวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน (On-the-job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (off-the-job with the workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมไปถึงครอบครัวและชุมชนด้วย (วิทยา ดันติเสวี, 2557)

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540) ได้สรุปความหมายของคำว่า สวัสดิการไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับสังคม คำว่าสวัสดิการคนงาน สวัสดิการแรงงาน และสวัสดิการในภาคอุตสาหกรรมคำเหล่านี้มีความหมายที่ครอบคลุมการบริการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นสำหรับลูกจ้าง และ/หรือคนงานด้วยความสมัครใจของนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัครที่ต่างพยายามจัดหาบริการและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้คนงานมีการกินดีอยู่ดี

2. ระดับองค์กร นิยมใช้คำว่าสิทธิประโยชน์ ประโยชน์เกื้อกูล ประโยชน์ตอบแทน ลูกจ้างและค่าตอบแทนเสริม

2.1 สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร โดยสิทธิประโยชน์เหล่านี้ อาจอยู่ในรูปของตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจาก เงินเดือน หรือผลตอบแทนปกติที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อเป็นการคุ้มครอง

2.2 เงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งตามปกติ ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ

2.3 ผลประโยชน์ตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งที่พนักงานได้รับเพิ่มเติมจากการจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและทางจิตวิทยา สำหรับผลประโยชน์ทาง

เศรษฐกิจ คือ ผลประโยชน์ที่สามารถตีค่าได้เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม ส่วนประโยชน์ทางจิตวิทยา ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีที่เหมาะสม

2.4 สิ่งจูงใจที่จะรักษาคณงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างขวัญและทัศนคติที่ดีแก่คนงาน ทำให้ได้มาซึ่งความร่วมมือ

2.5 ผลตอบแทนรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง เพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อการกินที่อยู่ดีของลูกจ้าง

2.6 การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างมีภาวะเป็นอยู่ที่ดีตามอัตภาพ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ มีความปลอดภัยในการทำงานและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต สวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้าง

2.7 มาตรการสำคัญและจำเป็นที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของคนงาน สวัสดิการจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร และลดปัญหาข้อขัดแย้ง

2.8 สวัสดิการในทัศนะของนายจ้าง คือค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน

2.9 สวัสดิการอาจมองได้ว่าเป็นผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างจัดแก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือน

2.10 สวัสดิการแรงงานเป็นภาวะของการมีสุขภาพดี หรือเป็นสภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือการกินที่อยู่ดีของลูกจ้าง

3. ระดับกิจกรรมสวัสดิการมีความหมายเป็นโปรแกรมบริการ (Service Program) ที่จัดให้แก่ลูกจ้างโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ตั้งแต่อดีตที่เริ่มมีการจัดสวัสดิการเกิดขึ้นมา ยังได้มีการจัดสวัสดิการในรูปแบบของแต่ละสาขาอาชีพแตกต่างกันออกไป

(อุทัย หิรัญโต, 2543) ได้ให้ความหมายของ สวัสดิการ ไว้ว่าเป็นบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหาทั้งส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในการทำงาน มีความรักและความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ (ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว & อัสวิน เนตรโพธิ์แก้ว, 2542) ที่กล่าวว่า สวัสดิการ คือ

ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราว และในระหว่างพ้นจากงานเพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ มีความพอใจกับงาน สวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือการให้บริการ ความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้แต่ต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาและข่าวสาร ประกอบความรู้ความมั่นคงทางการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การแนะนำเมื่อมีปัญหาปรึกษาทั้งในด้านส่วนตัว และครอบครัว โดยการให้ผลประโยชน์หรือความสนใจในส่วนที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

สวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งทีเอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่นมีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

สุจิตต์ เลียวกษะสุวรรณ (2546) ได้กล่าวไว้ว่า สวัสดิการ เป็นการบริการที่เป็นประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ โดยสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้จะมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามกฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดไว้

สุดา สุวรรณภิญโญ (2547) สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่นายจ้างเป็นผู้จัดให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้าง โดยตรงที่องค์กรจัดให้แก่บุคคล เพื่อการอำนวยความสะดวกต่อความต้องการของพนักงานในรูปของตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ และที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น วันหยุดพักผ่อน การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ

พิเชษฐ์ สอนศิริ (2553) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเราอาจเรียกรวม ๆ ว่ารายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพิ่มเติมจากเงินเดือน และค่าจ้างประจำซึ่งจ่ายให้แก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ให้มีกำลังใจ กำลังใจ ปฏิบัติงานให้เป็นผลดีต่อองค์กร

ได้เสนอแนวคิดของความต้องการสวัสดิการไว้ อย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. สวัสดิการที่จัดขึ้นจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด โดยมีได้จัดเพื่อกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ
2. หลักความสม่ำเสมอ คือ สวัสดิการต้องมีความต่อเนื่อง

3. หลักการสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร คือ สวัสดิการที่จัดขึ้นต้องเหมาะสมและเป็นประโยชน์เป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการจริง ๆ และใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่จัดให้

4. หลักความเสมอภาค คือ จะต้องให้บุคลากรได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

5. หลักความประหยัด คือ ต้องคำนึงถึงความสามารถทางการเงินที่จะจ่ายต้องให้เป็นลักษณะความเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการช่วยเหลือตัวเองทั้งปัจจุบันและในอนาคต

6. หลักความสะดวกในการปฏิบัติ คือ จะต้องสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้โดยง่ายและสะดวก มีการกำหนดเงื่อนไขที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2545)

วัตถุประสงค์การจัดการสวัสดิการ เพื่อพัฒนาองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน (บุญศักดิ์ กำแพงฤทธิ์รงค์, 2534) มีดังนี้ 1. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ 2. เพื่อให้การกระตุ้นในการทำงานที่ค่อนข้างยากกว่าปกติ เช่น งานที่มีความเสี่ยง หรือการทำงานในถิ่นทุรกันดาร เป็นต้น 3. เพื่อเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานพิเศษที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือควรถูกค่าแก่การยกย่อง 4. เพื่อให้การสงเคราะห์ในแง่ของมนุษยธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาล 5. เพื่อคลายความกังวลต่าง ๆ เช่น ค่าช่วยเหลือบุตร 6. เพื่อดึงคนให้อยู่ในองค์กร 7. เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 8. เพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพของบุคลากรในองค์กร

แนวคิดการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น

สวัสดิการแบบสมัยใหม่ที่ผู้บริหารนิยมใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานก็คือ การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น โดยเริ่มตั้งแต่เมื่อเข้าทำงาน ให้เข้าได้มีโอกาสได้เลือกในสิ่งที่เขาอยากทำ และชอบเช่น บริษัทกำหนดให้พนักงานใหม่ที่จบระดับปริญญาตรีได้เลือก สวัสดิการที่บริษัทกำหนดไว้เป็น แบบ ก และแบบ ข ซึ่งแบบ ก. นั้นมีอัตราเงินเดือนเท่ากับ 20,000 บาท สวัสดิการ 5,000 บาท สำหรับ แบบ ข. มีอัตราเงินเดือน 15,000 บาท และสวัสดิการ การรักษาพยาบาล 10,000 บาท เพื่อที่จะให้พนักงานใหม่ได้เลือกแนวทางแพ็คเกจสวัสดิการ เพราะว่าคนรุ่นใหม่ อาจจะเลือก แบบไหน

สวัสดิการแบบยืดหยุ่น คือ ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากกว่าที่สุด ตลอดจนสามารถปรับได้ตามความต้องการความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์กร ตลอดจนไม่สูญเปล่าในการลงทุน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงข้อกฎหมายแล้วสวัสดิการยังสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2545)

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์การจัดสรรให้กับบุคลากรตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล และห้องสุขา การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในสถานประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิการและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน บุคลากรในสถานที่ประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิการและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากร

2. สวัสดิการนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ที่องค์การจัดให้บุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์การ ความร่วมมือระหว่างองค์การและบุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่จะให้ นอกเหนือจากข้อกำหนด เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรม นันทนาการและกีฬา เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดนั้นแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับองค์กรนั้น

หลักการจัดสวัสดิการ ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นในองค์กร ตลอดจนองค์กรธุรกิจสามารถจัดค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยที่หลักพื้นฐานที่องค์กรธุรกิจสามารถนำมาใช้จัดระบบสวัสดิการ มี 5 ประการ ดังต่อไปนี้ (ฉัตรพันธ์ เขจรนันท์, 2545)

1. ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการต้องการในด้านต่าง ๆ ของสมาชิก เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงและความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จัดสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นคว้า วางแผน ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เขาเห็นความสำคัญเขาจะเกิดความพึงพอใจ ความซาบซึ้ง และก่อให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน โดยที่สูงสุด 10 อันดับตามลำดับต่อไปนี้ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล รถรับ-ส่งพนักงาน เงินบำเหน็จและเงินบำนาญ ที่พักอาศัย สำหรับพนักงานเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ สโมสรกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร วันลาป่วยและวันลากิจ การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและพักผ่อนประจำปี และสถานที่เลี้ยงดูบุตร

2. การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่องค์การจัดให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในแก้ไขปรับปรุงสวัสดิการเดิม เพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด เกิดการยอมรับและเข้าใจในสวัสดิการที่ตนเองได้รับ เพื่อการจัดสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

3. ในการจัดระบบสวัสดิการขององค์กรนั้นล้วนมีค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมฉะนั้นในการจัดสวัสดิการนอกจากจะต้องตรงกับหัวข้อสวัสดิการและยังต้องมีความเหมาะสมด้วยถึงเป็นสวัสดิการที่ดีขององค์กร มิเช่นนั้นอาจก่อให้เกิดภาวะทางการเงินและการดำเนินการ ตลอดจนผลกระทบต่อความรู้สึกต่อบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว

4. ความยืดหยุ่น ความต้องการที่หลากหลายในสังคมปัจจุบัน ทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด ตลอดจนสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและบุคลากร ตลอดจนไม่สูญเปล่าทางการลงทุน

5. ประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจัดระบบสวัสดิการจึงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้การดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมสุขภาพและพละานามัย เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดคือสิทธิประโยชน์ หรือบริการที่นอกเหนือกฎหมายที่นายจ้างจัดให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง หรือเพื่อดึงดูดให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างในระยะยาวสามารถแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ (ปรียาพร คงทน, 2559)

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการ หรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น

2. สวัสดิการด้านการศึกษา มีการมอบทุนการศึกษา ให้ทุนการศึกษา ทั้งข้าราชการพนักงาน รวมไปถึงเงินช่วยเหลือบุตร เพื่อ โอกาสในการเข้ารับการศึกษาทั้งในด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาทั่วประเทศและต่างประเทศ

3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ การบริการในเรื่องของสุขลักษณะ ห้องน้ำ ห้องอาหาร การรับคำปรึกษาการร้องทุกข์ ด้านกฎหมาย

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สโมสรในการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร

5.สวัสดิการด้านสร้างความมั่นคง อาทิเช่น เงินบำนาญ เงินบำเหน็จ เงินชดเชยหรือเงินทดแทนรายได้ เงินสงเคราะห์

6.สวัสดิการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาลด้านการแพทย์การพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี สิทธิในการลาป่วย การส่งตัวเข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล

จากการศึกษาความหมายของสวัสดิการหลักการจัดสวัสดิการ ในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านสวัสดิการสุขภาพ ด้านนันทนาการหรือสิ่งที่ได้นอกเหนือจากค่าจ้างที่บริษัทจัดให้ เพื่อเป็นการตอบสนองและให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัททั้งของพนักงานและของครอบครัว ซึ่งจะเป็แรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการสวัสดิการจึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนรวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจซื้อเพราะความต้องการพื้นฐานของมนุษย์หรือความต้องการปัจจัย 4 คือความต้องการในชีวิตประจำวัน คือสิ่งที่ทุกคนคาดหวังความต้องการอาจจะแบ่งเป็น 5 ด้าน 1.ความต้องการด้านร่างกาย 2.ความต้องการความปลอดภัย 3.ความต้องการความรัก 4.ความต้องการการได้รับการยอมรับยกย่อง 5.ความต้องการสูงสุดในชีวิต ซึ่งความต้องการเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของเราการใช้ชีวิตพฤติกรรมกรบริโภคการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเพื่อได้สิ่งที่ต้องการ การตัดสินใจ การเลือกซื้อหรือการตัดสินใจคือหนึ่งในกระบวนการตัดสินใจซื้อสวัสดิการคือสิ่งที่พนักงานพึงได้และคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กรนั้น ๆ สวัสดิการที่ดียังมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานภายในองค์กรนั้น ๆ แต่สวัสดิการที่บริษัทหรือองค์กรจัดให้ก็อาจจะไม่ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานหรือทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หากพนักงานหรือบุคลากรภายในองค์กรไม่ได้มีการนำสวัสดิการที่ได้รับมารวมกับการวางแผนชีวิตหรือมาตอบสนองความต้องการภายในชีวิตทั้งก่อนและหลังเกษียณหรือจะแบ่งเป็นหรือการวางแผน ระดับสั้น กลาง ยาว ที่ดีก็อาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานได้ หากมีการวางแผนที่ดี ระยะเวลาที่เหมาะสม ก็จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตของพนักงานที่ดีด้วย

ข้อมูลเกี่ยวกับธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ธนาคารกรุงไทยเติบโตด้วยรากฐานอันมั่นคงมาครึ่งศตวรรษ เป็นสถาบันการเงินชั้นนำที่ถูกค่าไว้วางใจ เป็นธนาคารแสนสะดวกและมั่นคง มีการให้บริการที่เป็นเลิศ ด้วยเครือข่ายครอบคลุมทุกอำเภอทั่วประเทศ พร้อมทั้งจะให้บริการในทุกระดับ ทั้งลูกค้าบุคคล ลูกค้าองค์กร ลูกค้าสถาบัน ลูกค้าภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจและลูกค้าธุรกิจทุกขนาด ด้วยนโยบายธนาคารที่จะคืน

กำไรผู้สังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยกิจกรรมสร้างทุนปัญญาที่ไม่ว่าลูกค้าจะอยู่ภาคใดของสังคม ลูกค้าจะได้รับผลตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน ธนาคารกรุงไทย จำกัด เริ่มเปิดดำเนินการครั้งแรก เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2509 โดยการควบกิจการธนาคารเกษตร จำกัดและธนาคารมณฑล จำกัด ซึ่งเป็นธนาคารพาณิชย์ที่มีรัฐบาลเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ทั้งคู่ เข้าเป็นธนาคารเดียวกันตามนโยบายของรัฐบาล และได้ใช้ชื่อใหม่ว่า"ธนาคารกรุงไทย จำกัด" ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า"Krung Thai Bank Limited" ใช้สัญลักษณ์ "นกวาญักษ์" ซึ่งเป็นเครื่องหมายของกระทรวงการคลัง เป็นสัญลักษณ์ประจำของธนาคารจนถึงปัจจุบัน ในระยะแรกของการก่อตั้งธนาคารกรุงไทย จำกัด ได้ใช้สถานที่สำนักงานใหญ่ของธนาคารเกษตร จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ที่ ถนนเยาวราช เป็นที่ทำการสำนักงานใหญ่ และมีสาขารวม 81 แห่ง พนักงาน 1,247 คน สินทรัพย์รวม 4,582.10 ล้านบาท และทุนจดทะเบียน 105 ล้านบาท วัตถุประสงค์ของการรวมธนาคารทั้งสองให้เป็นธนาคารของรัฐ ที่มีฐานะทางการเงินที่มั่นคง สามารถคุ้มครองผู้ฝากเงิน และบริการลูกค้าได้กว้างขวางขึ้น โดยสาขาแรก สำนักงานตั้งอยู่บน ถนนเยาวราช ถนนสายเศรษฐกิจเส้นสำคัญในขณะนั้น ทั้งนี้เพื่อให้ฐานะทางการเงินที่มั่นคง สามารถคุ้มครองผู้ฝากเงิน และบริการลูกค้าได้อย่างกว้างขวางและมีบทบาทช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้มากขึ้น ได้มีการย้ายสำนักงานใหญ่มาอยู่ที่ อาคารเลขที่ 35 ถนนสุขุมวิท ในปี พ.ศ. 2525 จนถึงปัจจุบันเพื่อตอบรับความเจริญเติบโตในการดำเนินธุรกิจของธนาคารกรุงไทยและเพื่อ บริการลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง และในปี 2530 ธนาคารกรุงไทยได้รับมอบหมาย ให้ช่วยบริหารงาน “โครงการ 4 เมษายน”ต่อจากธนาคารแห่งประเทศไทย โดยเน้นในเชิงธุรกิจ ซึ่งเท่ากับว่าธนาคารกรุงไทยมีบทบาทสำคัญในการช่วยแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจครั้งสำคัญครั้งหนึ่งของไทย จากนั้นเดือนสิงหาคมในปีเดียวกันธนาคารกรุงไทยได้รับ โอนทรัพย์สินและหนี้สินของธนาคารสยาม จำกัด ที่กำลังมีปัญหากจากการควบรวมครั้งนี้ ทำให้ธนาคารกรุงไทยเป็นธนาคารที่มีทรัพย์สินมากเป็นอันดับ 2 ของประเทศ และแสดงบทบาทความเป็น “ธนาคารนำ”(Lead Bank) และ ในปี 2531 ธนาคารกรุงไทยได้ขยายสาขา ติดตั้งระบบออนไลน์ และเครื่องเอทีเอ็ม ครอบคลุมทุกจังหวัด ของประเทศไทย เป็นธนาคารพาณิชย์แห่งเดียวที่มีศักยภาพในการขยายศักยภาพการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง

หุ้นกรุงไทยเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยครั้งแรกในวันที่ 2 สิงหาคม 2532 ถือเป็นรัฐวิสาหกิจแห่งแรกที่มีการเปิดให้ซื้อ-ขายหุ้นของธนาคารในตลาดหลักทรัพย์ และ ปี 2533

มีการเปิดตัวบัตรเครดิตกรุงไทย นอกจากนี้ยังเป็นสถาบันแห่งแรกในประเทศที่มีระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล (K-NET) มาใช้ ปี 2534 และในปีเดียวกันธนาคารได้รับรางวัลเป็นบริษัทดีเด่น หลังจากนั้น ธนาคารกรุงไทยได้เปลี่ยนเป็นบริษัทมหาชน ในวันที่ 24 มีนาคม 2537 ภายใต้ชื่อ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) “Krung Thai Bank Public Company Limited” ธนาคารกรุงไทยได้มีการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร (Reengineering) ให้มีการเติบโตในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเงินฝากและสินเชื่อ รวมไปถึงกลยุทธ์ทางการตลาด ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีการใช้นโยบาย Top 15 ทำให้เข้าถึงลูกค้ารายใหญ่ 15 รายของแต่ละจังหวัดการพัฒนาบุคลากรตลอดจนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การปรับเปลี่ยนระบบคอมพิวเตอร์ Online P-6000 เป็น P-9000 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการซึ่งความเติบโตในทุก ๆ ด้านเป็นผลให้ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2538 อนุมัติให้ธนาคารกรุงไทยเป็นรัฐวิสาหกิจกลุ่มที่ 1 แห่งแรกของประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2538 เป็นต้นไป 2540-2547 ธนาคารกรุงไทยฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความมุ่งมั่น ในปี 2540 สถาบันการเงินส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดความเชื่อมั่นในสถาบันการเงิน สืบเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำขึ้นภายในประเทศสถาบันการเงินหลายแห่งต้องถูกสั่งปิดกิจการ ทางกรมการได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง นายธารินทร์ นิมมานเหมินท์ ได้ประกาศมาตรการฟื้นฟูระบบสถาบันการเงิน โดยให้ธนาคารกรุงไทยรับโอนสินทรัพย์และหนี้สินที่ดีของธนาคารกรุงเทพฯ พาณิชยการ และรับโอนสินทรัพย์ หนี้สิน สาขาและพนักงานของธนาคารมหานคร พร้อมให้เพิ่มทุนจดทะเบียนอีก 185,000 ล้านบาท เป็น 219,850 ล้านบาท เสนอขายแบบเจาะจงในกองทุนเพื่อการฟื้นฟูระบบสถาบันการเงิน เพื่อรองรับการควบโอนกิจการในครั้งนี้ธนาคารกรุงไทยก็ยังสามารถฟื้นฟ้อุปสรรคในช่วง ที่มีสภาวะเศรษฐกิจ และการเงินของประเทศแทบจะล้มละลายมาได้ ในปี พ.ศ.2546 ธนาคารกรุงไทยเป็นธนาคารพาณิชย์แห่งแรก ที่สามารถจ่ายเงินปันผลให้กับผู้ถือหุ้นได้ และยังเป็นผู้นำในการรักษาระดับอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก เป็นธนาคารพาณิชย์แห่งสุดท้ายที่ประกาศลดอัตราดอกเบี้ยเงินฝากลง และก็ยังเป็นผู้นำในการรณรงค์ให้ประชาชนหันมารักษาและเปิดเผยข้อมูลเครดิตของตนเองเพื่อประโยชน์ในการขอสินเชื่อ ปลายปี 2547 บริจาคเงินเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยคลื่นยักษ์สึนามิใน 6 จังหวัดภาคใต้ เป็นจำนวนเงิน 100 ล้านบาท

ในปี 2549 -2556 ธนาคารให้ความสำคัญกับการเพิ่มคุณค่าให้กับผู้ถือหุ้นอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเป็น The convenience Bank และเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และชัดเจน ธนาคารได้ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนแม่บททางการเงินและบริหารจัดการตามแนว Basel II และการเป็น Processing Bank การนำเสนอการชำระเงินควบคู่ไปกับผลิตภัณฑ์และบริการ ธุรกิจทางการเงินที่หลากหลายครบวงจร ตามสนองความต้องการของลูกค้าทุกกลุ่มเป้าหมาย ด้วยบริการที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัยในทุกช่วงเวลา

ในปี 2557 ธนาคารกรุงไทยยังคงเติบโตและพร้อมเดินเคียงข้างสังคมไทย โดยได้ปรับวิสัยทัศน์ใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะการแข่งขัน โดยเปลี่ยนภาพลักษณ์ “ธนาคารแสนสะดวก หรือ “The Convenience Bank” ที่ถือมาตรฐานบริการของธนาคารในปัจจุบัน สู่แนวคิด “กรุงไทย ก้าวไกล ไปกับคุณ หรือ Growing Together” อันเป็นความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และสร้างการบริการที่มีคุณค่า เพื่อสนับสนุนการเติบโตและความมั่งคั่งแก่ลูกค้า สร้างคุณภาพที่ดีขึ้นแก่สังคม ตลอดจนสร้างผลตอบแทนที่ดีอย่างยั่งยืนแก่ผู้ถือหุ้น (บมจ.ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน), 2561)

สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรจัดขึ้นให้กับพนักงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือเป็นส่วนหนึ่งในการเลือกตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยธนาคารกรุงไทยสถาบันการเงินในรูปแบบรัฐวิสาหกิจก็ได้มีการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานในองค์กรเช่นกัน โดยสวัสดิการก็จะแบ่งเป็นด้าน ๆ อาทิเช่นสวัสดิการในเรื่องของรายได้ ค่าครองชีพ เงินพิเศษ หรือจะเป็นสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาลสิทธิในการรักษาทั้งที่เป็นผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในสถานพยาบาลทั้งเอกชนและรัฐบาลจนรวมไปถึงค่ารักษาพยาบาลของกลุ่มสมรสรวมถึงบุตรด้วย สวัสดิการในด้านสินเชื่อเพื่อการสร้างคุณภาพชีวิตให้สะดวกสบายมากยิ่งขึ้นในเรื่องของอัตราดอกเบี้ย สิทธิพิเศษต่าง ๆ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่าย หรือจะเป็นสวัสดิการในเรื่องของกิจกรรมครอบครัวมีการจองห้องพักได้ฟรีเพื่อพักผ่อนหย่อนใจกับครอบครัวหรือคนที่คุณรัก เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษาตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความต้องการในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีปริมาณและคุณภาพอาหารเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน โดยทั่วไปความต้องการในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 20 – 30 ปี สถานภาพโสดสำเร็จการศึกษาในระดับปวช. – ปวส. ทำงานในลักษณะพนักงานรายเดือน สังกัดแผนกผลิต อายุงาน 1 – 2 ปี เงินเดือนค่าจ้างอยู่ที่ 7,001 – 10,000 บาท ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดและความต้องการในสวัสดิการที่ได้รับในอันดับแรกก็คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

งามจิต อินทวงศ์ (2556) ได้มีการศึกษา ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษา ช่วงอายุ 35 – 45 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-4 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานผู้หญิง พนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี ความต้องการสวัสดิการแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ รองลงมาด้านค่าตอบแทน และสุดท้ายด้านสวัสดิการ

ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และมีอายุระหว่าง 25 -35 ปี โดยจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 18,001 – 21,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-4 ปี 2) ระดับพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.31 ตามลำดับ 3) ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง) กระทรวงสาธารณสุขนั้นอยู่ในระดับมาก 4) การเปรียบเทียบในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค(ส่วนกลาง)กระทรวงสาธารณสุขกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งปรากฏผลดังนี้ 4.1)อายุ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ของพนักงานราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค(ส่วนกลาง)ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4.2)อายุ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค(ส่วนกลาง)กระทรวงสาธารณสุข มีผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ณัฐชุตา หรั่งเพชร (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอทีจำกัด ในปี 2548พบว่าการรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย จากผลทางสถิติที่ 0.1 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นบวก และทางสถิติที่ 0.05 พนักงานมีความรู้ทางด้านสุขภาพสูง พนักงานเกิดความรับรู้ทางด้านสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ด้วย สวัสดิการด้านนันทนาการและสวัสดิการด้านความสะดวกสบายอยู่ในระดับปานกลาง

ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงรูปแบบของงานให้สวัสดิการ ปัญหาและความต้องการสวัสดิการ ตลอดจนเพื่อแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงและจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในกองบังคับการตำรวจให้มากที่สุด ผลการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานและยังพบว่าปัญหาสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านบุคลากร คือการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับด้านสวัสดิการ โดยเฉพาะ ด้านโครงสร้าง คือการลำดับการบังคับบัญชาหลายชั้นตอนด้านงบประมาณและการดำเนินงาน คือการอนุมัติด้านสวัสดิการต่าง ๆ แต่แต่ละครั้งมีความล่าช้า สวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่สำคัญคือการได้รับความช่วยเหลือกรณีบาดเจ็บและเสียชีวิต จากการปฏิบัติหน้าที่

ศิริลักษณ์ วรรณกุล และ นงคินี จันทร์จรัส (2559) ได้มีการศึกษา เรื่องพฤติกรรมการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณของผู้มีเงินได้อายุระหว่าง 22-60 ปี ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า 1)ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 52.5 มีอายุระหว่าง 22-29 ปี จำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.0 โดยประกอบอาชีพข้าราชการ/พนักงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ เป็นจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 44.8มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.3 ข้อมูลด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการออมหรือลงทุนทุกเดือน คิดเป็นร้อยละ 55.0 โดยออมหรือลงทุนในระยะยาว 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.0 ด้วยสัดส่วน 10% แต่ไม่ถึง 20% ของรายได้คิดเป็นร้อยละ 55.0 ต้องการอัตราผลตอบแทนอยู่ที่ 6%-8% มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.5 โดยส่วนใหญ่ศึกษาข้อมูลด้วยตนเองในการวางแผนทางการเงิน คิดเป็นร้อยละ 76.5 และมีวัตถุประสงค์ในการวางแผนทางการเงิน เพื่อลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนในอนาคต เช่น ค่าใช้จ่ายกรณีฉุกเฉิน คิดเป็นร้อยละ 59.5 ข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเตรียมการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณ คือ การขาดความรู้ความเข้าใจในการออมหรือการลงทุน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.8 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกวางแผนทางการเงินด้วยการฝากเงินกับธนาคาร คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมาคือการซื้อกรมธรรม์ประกันชีวิต คิดเป็นร้อยละ 58.5 และมีกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อย ที่เลือกลงทุนในตราสารหนี้ เช่น พันธบัตร ตัวเงินคลัง หุ้นกู้ คิดเป็นร้อยละ 14.3

สลักจิต ภู่งาม (2555) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 และเป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 มีอายุ คือช่วงอายุระหว่าง 29-39 จำนวน 140 คน รองลงมา 51 ปีขึ้นไป 94 คน อายุระหว่าง 40-50 ปี จำนวน 84 คน และอายุระหว่าง 18 – 28 ปี จำนวน 60 คน มีสถานภาพโสดจำนวน 183 คน และอีก 195 คนอยู่ในสถานภาพสมรส/หม้าย/หย่าร้าง มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดการให้ช่วยเหลือค่าไฟฟ้า ความพึงพอใจด้านความมั่นคง มีความพึงพอใจโดยรวมระดับปานกลาง สวัสดิการในด้านของการศึกษามีความระดับปานกลาง ความพึงพอใจสวัสดิการด้านนันทนาการมีความพึงพอใจโดยรวมปานกลางโดยพิจารณาเป็นรายข้อมีความพึงพอใจกิจกรรมและงานเลี้ยงในวันสถาปนากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และความพึงพอใจด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก พบว่ามีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ภายในองค์กร สามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การให้ตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำทุกปี

อุทุมพร ศตะกูรณะ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ตำบลบ่อโพธิ์ อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก การวิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ตำบลบ่อโพธิ์ อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการสังคมและเพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ตำบลบ่อโพธิ์ อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการสวัสดิการของสังคมผู้สูงอายุ โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคม ด้านการมีงานทำมีรายได้และสวัสดิการแรงงานมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นผู้สูงอายุ มีความต้องการสวัสดิการในสังคมระดับมาก และในการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในการจำแนกตามเพศผู้สูงอายุเพศชายกับเพศหญิงมีความต้องการสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านอายุมีความแตกต่างกันแบ่งเป็น 1) 60-74 ปี และ 2) 75 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการสังคมแตกต่างกันทั้งโดยรวม และ รายด้านทุกด้าน สถานภาพในแต่ละกลุ่ม โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีข้อมูลในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้ศึกษาสามารถนำข้อมูลแนวคิดมาปรับประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก โดยสวัสดิการความต้องการแบ่งออกเป็น 5 ด้าน 1)สวัสดิการพื้นฐาน 2)สวัสดิการด้านความปลอดภัย 3)สวัสดิการด้านสังคม 4)สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง 5)สวัสดิการด้านความมั่นคงระยะยาว ความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ได้กล่าวความต้องการคนทุกคนล้วนอยากได้รับในทุก ๆ ด้านแบ่งออกเป็นด้วยกัน 5 ด้านสวัสดิการคือสิ่งที่นายจ้างพึงให้กับลูกจ้างทั้งตามที่กำหนดหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในส่วนของสวัสดิการนั้นถือเป็นสิ่งจูงใจหนึ่งที่ทำให้บุคคลหรือบุคคลากรในองค์กรเกิดความรักความภูมิใจในองค์กรสามารถทำให้เกิดการทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถหากบุคคลากรในองค์กรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิภาพที่ดี ก็จะเกิดเป็นผลดีต่อองค์กรนั้น ๆ ซึ่งสิ่งนี้ทำให้ผู้ศึกษามีความต้องการศึกษาในเรื่องของความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก เพื่อวัตถุประสงค์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ข้อ 1.เพื่อวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทย 2.เพื่อศึกษาพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทย 3. เพื่อศึกษาความต้องการส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทย หลังจาที่ได้มีการศึกษาค้นคว้าจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้ออกไปประกอบการตัดสินใจการให้สวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยในแต่ละด้านและสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งก่อนและหลังเกษียณ เพราะพนักงานในองค์กรคือตัวแปรหรือปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และการพัฒนาองค์กรต่อไป

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก ได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้กำหนดกรอบรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก จำนวนทั้งสิ้น 7 จังหวัด รวมประชากรทั้งหมด 941 คน

ตารางที่ 1.1 ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารกรุงไทย ใน 7 จังหวัดของกลุ่มภาคตะวันตก ประกอบไปด้วย

ลำดับ	สาขา	จำนวนพนักงาน (คน)
1	สมุทรสาคร	186
2	นครปฐม	184
3	สุพรรณบุรี	114
4	กาญจนบุรี	119
5	ราชบุรี	162
6	เพชรบุรี	72
7	ประจวบคีรีขันธ์	104
รวม		941

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย พนักงานธนาคารกรุงไทย ใน 7 จังหวัด ของกลุ่มภาคตะวันตก โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน (Yamane Taro, 1967) ซึ่ง กำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 281 คน ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{941}{1 + 941(0.05)^2}$$

$$= 281 \text{ คน}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ อยู่ที่ 281 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติม เพื่อความแม่นยำและความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็น 300 คน โดยจะเป็นการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมากและมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับครบถ้วนและครอบคลุม จะต้องดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากชั้นภูมิ โดยมีจำนวนประชากรตัวอย่างทั้งสิ้น 7 สาขา รวมทั้งสิ้น 941 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับประชากรไม่มากนัก แต่มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันและเป็นอิสระจากกันที่จะได้กลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง ที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 แสดงจำนวนตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทยใน 7 จังหวัดของกลุ่มภาคตะวันตก ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ด้วยเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

ลำดับ ที่	สาขา	จำนวน พนักงาน(คน)	จำนวน ตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
1	สมุทรสาคร	186	59	19.77
2	นครปฐม	184	59	19.55
3	สุพรรณบุรี	114	36	12.11
4	กาญจนบุรี	119	38	12.65
5	ราชบุรี	162	52	17.22
6	เพชรบุรี	72	23	7.65
7	ประจวบคีรีขันธ์	104	33	11.05
	รวม	941	300	100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สํารวจข้อมูลจากพนักงานธนาคารกรุงไทยใน 7 จังหวัดของกลุ่มภาคตะวันตก โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษาประสบการณ์ ตำแหน่งงาน รายได้ ค่าใช้จ่าย ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) โดยให้เลือกตอบ (Check List) ตามข้อความที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1.สวัสดิการพื้นฐาน 2.สวัสดิการด้านความปลอดภัย 3.สวัสดิการด้านสังคม 4.สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง 5.สวัสดิการด้านความมั่นคงวิเกษียณ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก แบ่งเป็น 3 ด้าน 1.พฤติกรรมการวางแผนด้านรายได้ 2.พฤติกรรมการวางแผนด้านรายจ่าย 3.พฤติกรรมการวางแผนด้านการออม โดย ในส่วนของคำถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 จะมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) เป็นเครื่องมือสอบวัดประเภทหนึ่งที่มีการให้คะแนนแบบประมาณค่าเป็นระดับคะแนน และเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดย แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

5 = มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

4 = มีความคิดเห็นด้วยมาก

3 = มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง

2 = มีความคิดเห็นด้วยน้อย

1 = มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยของระดับคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดค่าอันตรภาคชั้นสำหรับการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้นเพื่อช่วงชั้น แบ่งเป็น 5 ช่วงระดับความคิดเห็นด้วยการใช้สูตรคำนวณและสามารถอธิบายแต่ละชั้นช่วงดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21-5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41-4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81-2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ความหมายของคะแนนในระดับค่าเฉลี่ย (สถกจิต ภูประกร, 2555)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อรับทราบข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการของ (IOC: Index of Item–Objective Congruence) กำหนดเกณฑ์พิจารณาให้ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ

โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) หากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item–Objective Congruence) มีสูตรดังนี้

สูตร

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

เมื่อ

IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาคือมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ค่า 0.5 แสดงถึงแบบสอบถามข้อนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ถ้าหากมีค่าน้อยกว่า 0.5 ถือว่าแบบสอบถามข้อนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จะต้องตัดแบบสอบถามนั้นออกไปหรือทำการปรับปรุงแบบสอบถามข้อนั้นใหม่ เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้ว กรณีมีการปรับปรุงแก้ไขให้ทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบซ้ำทั้งฉบับอีกครั้งหนึ่ง จนกว่าแบบสอบถามทั้งฉบับจะผ่านการประเมินทุกข้อคำถาม ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 0.67 – 1.00 ถือว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) พนักงาน

ธนาคารกรุงไทย ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 30 ราย แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ตอบแล้วมาทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) กำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์ของความน่าเชื่อถือตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป เพื่อแสดงว่าข้อมูล กลุ่มนี้ มีแบบทดสอบ มีค่าความเชื่อมั่น รวมทั้งหมด เท่ากับ 0.913 ถือว่ามีความน่าเชื่อมั่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก โดยแบ่งลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากพนักงานธนาคารกรุงไทยใน 7 จังหวัดของกลุ่มภาคตะวันตก

1.1 ผู้วิจัยเขียนคำร้องขอเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล

1.2 เมื่อได้รับหนังสือขออนุญาตแล้ว ผู้วิจัยได้เตรียมแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการวิจัย และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อการวิเคราะห์สถิติ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการหาข้อมูลด้วยการค้นคว้าจากเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับรายงานการศึกษาหรือบทความที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษารวมถึงผลงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษามาก่อนหน้านี้ เพื่อใช้ประกอบการกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ดังนี้

1.การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่จะได้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลด้านประชากรและปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

2.การวิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistic)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ พฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานข้อที่ 1.ความต้องการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก ใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ คือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 2.ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวน (Analysis of Variance) ANOVA ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยมีความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบถึ
Sig	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก 2. ศึกษาพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการและการวางแผนชีวิต 4. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิต มีประชากรคือพนักงานธนาคารกรุงไทยใน 7 จังหวัดของกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 941 คนกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงจากทาโร ยามานะ (Taro Yamane อ้างอิงใน สุทฤษฎี ศรีไสย์, 2551) ซึ่งกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 281 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติม เพื่อความแม่นยำและความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็น 300 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สํารวจข้อมูลจากพนักงานธนาคารกรุงไทยใน 7 จังหวัดของกลุ่มภาคตะวันตก ทำการวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ พฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอนุมาน สมมติฐาน ข้อที่ 1. ความต้องการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก ใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติคือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) สมมติฐาน ข้อที่ 2. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวน (Analysis of Variance) ANOVA

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	111	37.0
หญิง	189	63.0
	300	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 และเป็นเพศชายจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

ตารางที่ 2 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 21 – 30 ปี	80	26.7
อายุ 31 – 40 ปี	90	30.0
อายุ 41 – 50 ปี	72	24.0
อายุ 50 – 60 ปี	58	19.3
	300	100.0

จากตารางที่ 2 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0

ตารางที่ 3 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปริญญาตรี	218	72.7
สูงกว่าระดับปริญญาตรี ขึ้นไป	82	27.3
	300	100.0

จากตารางที่ 3 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3

ตารางที่ 4 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	135	45.0
สมรส	151	50.3
หย่าร้าง/หม้าย	14	4.7
	300	100.0

จากตารางที่ 4 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 และมีสถานภาพสมรส หย่าร้าง/หม้ายจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ตารางที่ 5 ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ปี	64	21.3
6 – 10 ปี	90	30.0
11 – 15 ปี	27	9.0
16 – 20 ปี	54	18.0
20 ปี ขึ้นไป	65	21.7
	300	100.0

จากตารางที่ 5 ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ 20 ปี ขึ้นไปจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
15,000 – 20,000 บาท	36	12.0
20,001 – 25,000 บาท	62	20.7
25,001 – 30,000 บาท	53	17.7
30,001 – 35,000 บาท	41	13.7
35,001 – 40,000 บาท	38	12.7
40,001 – 45,000 บาท	25	8.3
45,001 – 50,000 บาท	8	2.7
50,001 ขึ้นไป	37	12.3
	300	100.0

จากตารางที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และมีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 50,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตารางที่ 7 ค่าใช้จ่ายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ค่าใช้จ่ายต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5,000 – 10,000 บาท	70	23.3
10,001 – 15,000 บาท	60	20.0
15,001 – 20,000 บาท	106	35.3
20,001 – 25,000 บาท	33	11.0
25,001 บาทขึ้นไป	31	10.3
	300	100.0

จากตารางที่ 7 ค่าใช้จ่ายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวนสูงสุดจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมา มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

ตารางที่ 8 วัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายในแต่ละเดือน (สามารถเลือกตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

วัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายในแต่ละเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ค่าใช้จ่ายส่วนตัว	277	92.3
การออมเงินรายเดือน	114	38.0
ค่าใช้จ่ายในครัวเรือน	187	62.3
ค่าประกันชีวิต/ อุบัติเหตุ	171	57.0
สินเชื่อรถยนต์	83	27.7
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	85	28.3
สินเชื่อบ้าน	63	21.0
สินเชื่อส่วนบุคคล	72	24.0
บัตรเครดิต / บัตรกดเงินสด	159	53.0

จากตารางที่ 8 วัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายในแต่ละเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า วัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายในแต่ละเดือนในเรื่องค่าใช้จ่ายส่วนตัวมีจำนวนมากที่สุดจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 92.3 รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายในครัวเรือนจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 และ วัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายในแต่ละเดือนในเรื่องสินเชื่อบ้านมีจำนวนน้อยที่สุดจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ(สวัสดิการปัจจัยพื้นฐาน)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	159 (53.00)	129 (40.00)	11 (3.67)	-	1 (0.33)	4.48	0.60	มากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2.ฐานเงินเดือนที่ ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ และวุฒิการศึกษา	157 (52.33)	128 (42.67)	15 (5.00)	-	-	4.48	0.59	มาก ที่สุด
3.การจ่ายค่าตอบแทน พิเศษตามผลงานที่ ผ่านกระบวนการ ประเมินโดย KPI Productivity Baseline	95 (31.67)	157 (52.33)	47 (15.67)	1 (0.33)	-	4.15	0.68	มาก ที่สุด
4.สิทธิในการลา เช่น วันหยุดพักผ่อน ประจำปี/วันลาป่วย/ วันลากิจ/วันลาคลอด บุตร/วันลาปฏิบัติ ธรรมเนียม	151 (50.33)	131 (43.67)	18 (6.00)	-	-	4.44	0.61	มาก ที่สุด
5.สิทธิในการเบิกค่า เช่าบ้านปฏิบัติงาน นอกเขตภูมิลำเนา	111 (37.00)	126 (42.00)	49 (16.33)	4 (1.33)	10 (3.33)	4.08	0.94	มาก
รวม						4.326	0.68	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 9 ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ(สวัสดิการปัจจัยพื้นฐาน) ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด(\bar{X} = 4.326, S.D. = 0.68) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบมีระดับความต้องการสูงสุดจำนวน 159 คนคิดเป็นร้อยละ 53.0 (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.60) รองลงมาเป็นฐานเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษาจำนวน 157 คนคิดเป็นร้อยละ 52.3 (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.59) และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลงานที่ผ่านกระบวนการประเมินโดย KPI Productivity Baseline มีความต้องการน้อยที่สุดจำนวน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 31.7 (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 10 ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ(สวัสดิการด้านความปลอดภัย)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.การให้บริการ ตรวจสอบภาพ ประจำปี	135 (45.00)	146 (48.67)	17 (5.67)	2 (0.67)	-	4.38	0.63	มาก ที่สุด
2.สิทธิที่ได้รับใน การเบิกค่า รักษาพยาบาลกรณี ผู้ป่วยใน / กรณี ผู้ป่วยนอก	158 (52.67)	125 (41.67)	14 (4.67)	3 (1.00)	-	4.46	0.64	มาก ที่สุด
3.การขยาย สวัสดิการเกี่ยวกับ ค่ารักษาพยาบาล ครอบคลุมไปถึง บิดา มารดา ของ พนักงาน	132 (44.00)	133 (44.33)	22 (7.33)	5 (1.67)	8 (2.67)	4.25	0.87	มาก ที่สุด
4.ยาสามัญและ เวชภัณฑ์ประจำ หน่วยงานปฐม พยาบาลเบื้องต้น	114 (38.00)	165 (55.00)	18 (6.00)	3 (1.00)	-	4.30	0.63	มาก ที่สุด
5.สภาพแวดล้อม ที่ตั้งสาขามีความ	103 (34.33)	127 (42.33)	63 (21.00)	7 (2.33)	-	4.09	0.80	มาก

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ปลอดภัยใจกลาง ชุมชน								
รวม						4.296	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ(สวัสดิการด้านความปลอดภัย) ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X} = 4.296, S.D. = 0.71$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าสิทธิที่ได้รับในการเบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยใน / กรณีผู้ป่วยนอก มีความต้องการสูงสุดจำนวน 158 คนคิดเป็นร้อยละ 52.7 ($\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.64$) รองลงมาเป็นการให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี จำนวน 135 คนคิดเป็นร้อยละ 45.0 ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.63$) และสภาพแวดล้อมที่ตั้งสาขามีความปลอดภัยใจกลางชุมชนมีความต้องการน้อยที่สุดจำนวน 103 คนคิดเป็นร้อยละ 34.3 ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.80$)

ตารางที่ 11 ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ(สวัสดิการด้านสังคม)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.เงินกู้ยืมสวัสดิ สงเคราะห์สำหรับ สิทธิพนักงาน เช่น กู้เพื่อการ รักษาพยาบาล/เพื่อ การศึกษา/เพื่อการ สมรส/ต่อเติมที่อยู่ อาศัย	131 (43.67)	149 (49.67)	19 (6.33)	1 (0.33)	-	4.37	0.62	มากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2.เงินกู้สวัสดิการ สำหรับพนักงาน ธนาคาร เช่นเงินกู้ สวัสดิการเพื่อที่อยู่ อาศัย/เงินกู้ สวัสดิการ อเนกประสงค์/ เงินกู้สวัสดิการ กรุงไทยธนวิ	170 (56.67)	117 (39.00)	12 (4.00)	1 (0.33)	-	4.52	0.59	มากที่สุด
3.การจัดแข่งขัน กีฬาภายในกลุ่ม ภาคเพื่อกระชับ มิตรความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	84 (28.00)	142 (47.36)	45 (15.00)	12 (4.00)	17 (5.67)	3.88	1.04	มาก
4.สิทธิในการจอง ห้องพักตากอากาศ ในจังหวัดต่าง ๆ	112 (37.33)	121 (40.33)	53 (17.67)	10 (3.33)	4 (1.33)	4.09	0.89	มาก
5. มีการมอบ ทุนการศึกษาการ เรียนดีสำหรับ พนักงาน/บุตร	111 (37.00)	147 (49.00)	27 (9.00)	6 (2.00)	9 (3.00)	4.15	0.89	มาก
รวม						4.202	0.80	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ(สวัสดิการด้านสังคม)ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด(\bar{X} = 4.202, S.D. = 0.80) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าเงินกู้สวัสดิการสำหรับพนักงานธนาคาร เช่นเงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย/เงินกู้สวัสดิการอเนกประสงค์/เงินกู้สวัสดิการกรุงไทยธนวิ มีความต้องการสูงสุดจำนวน 170 คนคิดเป็นร้อยละ 56.7 (\bar{X} = 4.52, S.D.

= 0.59) รองลงมาเป็นเงินกู้ยืมสวัสดิสงเคราะห์สำหรับสิทธิพนักงาน เช่น กู้เพื่อการรักษาพยาบาล/เพื่อการศึกษา/เพื่อการสมรส/ต่อเติมที่อยู่อาศัยจำนวน 131 คนคิดเป็นร้อยละ 43.7 ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) และการจัดแข่งขันกีฬาภายในกลุ่มภาคเพื่อกระชับมิตรความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความต้องการน้อยที่สุดจำนวน 84 คนคิดเป็นร้อยละ 28.0 ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 12 ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ(สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.การได้รับการยกย่องในคุณงามความดีเป็นพนักงานดีเด่นประจำสาขา/หน่วยงาน	118 (39.33)	158 (52.67)	23 (7.67)	1 (0.33)	-	4.31	0.62	มากที่สุด
2.การเข้ารับการอบรมสัมมนา กิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน/สาขา	103 (34.33)	167 (55.67)	26 (8.67)	4 (1.33)	-	4.23	0.66	มากที่สุด
3.ผ่านการทดสอบหลักสูตรใบอนุญาตนายหน้าประกันชีวิต/ประกันวินาศภัย ผู้ให้คำปรึกษาทางการลงทุน	109 (36.33)	176 (58.67)	15 (5.00)	-	-	4.31	0.56	มากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4.การสอบเลื่อน ขั้นในตำแหน่งที่ สูงขึ้น	108 (36.00)	164 (54.67)	28 (9.33)	-	-	4.27	0.62	มากที่สุด
5.ได้รับการ คัดเลือกขอรับ ประกาศนียบัตร กำกับ เครื่องราชอิสริยาภ รณ์	102 (34.00)	167 (55.67)	27 (9.00)	4 (1.33)	-	4.22	0.66	มากที่สุด
รวม						4.268	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ(สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง) ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X} = 4.268$, S.D. = 0.62) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าการได้รับการยกย่องในคุณงามความดีเป็นพนักงานดีเด่นประจำสาขา/หน่วยงาน มีความต้องการสูงสุดจำนวน 118 คนคิดเป็นร้อยละ 39.3 ($\bar{X} = 4.31$ S.D. = 0.62) รองลงมาเป็นการทดสอบหลักสูตรใบอนุญาตนายหน้าประกันชีวิต/ ประกันวินาศภัย ผู้ให้คำปรึกษาทางด้านการลงทุนจำนวน 109 คนคิดเป็นร้อยละ 36.3 ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.56) และได้รับการคัดเลือกขอรับประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีความต้องการน้อยที่สุดจำนวน 102คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 13 ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ(สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ เงิน สมทบของ สมาชิก/เงินสมทบ	131 (43.67)	152 (50.67)	17 (5.67)	-	-	4.38	0.59	มากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ของหน่วยงาน								
2.นโยบายในการ เลือกลงทุนใน กองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ	159 (53.00)	129 (43.00)	11 (3.67)	1 (0.33)	-	4.49	0.59	มากที่สุด
3.กองทุน ฌาปนกิจ สงเคราะห์สำหรับ สมาชิก	129 (43.00)	145 (48.33)	25 (8.33)	1 (0.33)	-	4.34	0.64	มากที่สุด
4.ประกันชีวิตกลุ่ม แบบบำนาญของ หน่วยงาน	132 (44.00)	140 (46.67)	27 (9.00)	1 (0.33)	-	4.34	0.65	มากที่สุด
5.ส่วนลดพนักงาน สำหรับซื้อประกัน ชีวิตแบบสะสม ทรัพย์ของกรุงไทย แอ็กซ์ซ่า	131 (43.67)	146 (48.67)	22 (7.33)	1 (0.33)	-	4.36	0.63	มากที่สุด
รวม						4.382	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ(สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณ) ภาพรวมพบว่าอยู่ระดับมากที่สุด($\bar{X} = 4.382$, S.D. = 0.62) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า นโยบายในการเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความต้องการสูงสุดจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.59) รองลงมาเป็นกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์สำหรับสมาชิกจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.65) ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสมทบของสมาชิก/เงินสมทบของหน่วยงานและส่วนลดพนักงานสำหรับซื้อประกันชีวิตแบบสะสมทรัพย์ของกรุงไทย แอ็กซ์ซ่า มีความต้องการน้อยที่สุดจำนวน 131 คนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 43.7($\bar{X} = 4.36$ S.D. = 0.63)

ตารางที่ 14 ภาพรวมปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.สวัสดิการปัจจัยพื้นฐาน	4.326	0.68	มากที่สุด
2.สวัสดิการด้านความปลอดภัย	4.296	0.71	มากที่สุด
3.สวัสดิการด้านสังคม	4.202	0.80	มากที่สุด
4.สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง	4.268	0.62	มากที่สุด
5.สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณ	4.382	0.62	มากที่สุด
รวม	4.295	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.295$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.382$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ สวัสดิการปัจจัยพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.326$, S.D. = 0.68) และลำดับสุดท้ายคือ สวัสดิการด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.202$, S.D. = 0.80)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์พฤติกรรมกรวางแผนชีวิต

ตารางที่ 15 พฤติกรรมกรวางแผนชีวิต(พฤติกรรมกรวางแผนด้านรายได้)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.มีการวางแผนชีวิตในระยะสั้นยาว	122 (40.67)	126 (42.00)	50 (16.67)	2 (0.67)	-	4.23	0.74	มากที่สุด
2.บุคคลในครอบครัวมีอิทธิพลต่อการวางแผนชีวิต	132 (44.00)	151 (50.33)	15 (5.00)	2 (0.67)	-	4.38	0.61	มากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3.มีการวางแผน ด้านรายได้ มากกว่า 1 ทาง	117 (39.00)	159 (59.00)	19 (6.33)	4 (1.33)	1 (0.33)	4.29	0.67	มากที่สุด
4.มีการศึกษาการ ลงทุนเพื่อเป็นการ สร้างรายได้	117 (39.00)	156 (52.00)	24 (8.00)	2 (0.67)	1 (0.33)	4.29	0.67	มากที่สุด
5.มีการวาง แผนการนำไปสู่ รายได้ที่เพิ่มขึ้นใน อนาคต เช่นอัตรา การขึ้นเงินเดือน	106 (35.33)	157 (52.33)	35 (11.67)	2 (0.67)	-	4.22	0.67	มากที่สุด
รวม						4.282	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พฤติกรรมการวางแผนชีวิต (พฤติกรรมการวางแผนด้านรายได้) ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.282$, S.D. = 0.67) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า บุคคลในครอบครัวมีอิทธิพลต่อการวางแผนชีวิต มากที่สุดมีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44 ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) รองลงมา มีการวางแผนชีวิตในระยะสั้น ยาว จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.74) และ มีการวางแผนการนำไปสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เช่นอัตราการขึ้นเงินเดือน มีน้อยที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 16 พฤติกรรมการวางแผนชีวิต(พฤติกรรมการวางแผนด้านรายจ่าย)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.มีการบริหาร ค่านวนค่าใช้จ่าย ในแต่ละเดือน	121 (40.33)	154 (51.33)	24 (8.00)	1 (0.33)	-	4.32	0.63	มากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2.มีการบริหาร ค่าใช้จ่ายเพื่อ คุณภาพชีวิตที่ดี ขึ้นอย่างมี ประสิทธิภาพ	143 (47.66)	138 (46.90)	19 (6.33)	-	-	4.41	0.61	มากที่สุด
3.มีการควบคุม สถานะทางการเงิน เพื่อป้องกัน ความเสียหายที่เกิด จากรายจ่ายของ	124 (41.33)	161 (53.67)	14 (4.67)	1 (0.33)	-	4.36	0.59	มากที่สุด
4.ยอมเสียดอกเบี้ย หรือค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเพื่อสิ่ง ที่ต้องการ	103 (34.33)	112 (37.33)	70 (23.33)	11 (3.67)	4 (1.33)	4.00	0.92	มาก
5.มีการวางแผน เกี่ยวกับรายจ่ายที่ จะเกิดขึ้นใน อนาคต	122 (40.67)	159 (53.00)	18 (6.00)	1 (0.33)	-	4.34	0.61	มากที่สุด
รวม						4.286	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พฤติกรรมการวางแผนชีวิต(พฤติกรรมการวางแผนด้านรายจ่าย)ภาพรวม พบว่าอยู่ระดับมากที่สุด($\bar{X} = 4.286$, S.D. = 0.67) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีการบริหาร ค่าใช้จ่ายเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดมีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) รองลงมา มีการควบคุมสถานะทางการเงินเพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดจากรายจ่ายของจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.59) และยอมเสียดอกเบี้ยหรือค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเพื่อสิ่งที่ต้องการ มีน้อยที่สุดจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.92)

ตารางที่ 17 พฤติกรรมการวางแผนชีวิต(พฤติกรรมการวางแผนด้านการออม)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.มีนำเงินจากรายได้มาออมอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือน	135 (45.00)	145 (48.33)	19 (6.33)	1 (0.33)	-	4.38	0.62	มากที่สุด
2.มีแบ่งเงินออมระยะสั้น ระยะยาวเพื่อนำออกมาใช้ยามฉุกเฉิน	131 (43.67)	153 (54.67)	16 (5.00)	-	-	4.38	0.59	มากที่สุด
3.ผลตอบแทนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจในการเลือกประเภทลงทุนเพื่อการออม	119 (39.67)	164 (54.67)	15 (5.00)	1 (0.33)	1 (0.33)	4.33	0.62	มากที่สุด
4.มีการเพิ่มเงินออมเป็นประจำเมื่อรายได้เพิ่มมากขึ้น	117 (39.00)	158 (52.67)	25 (8.33)	-	-	4.31	0.62	มากที่สุด
5.มีการวางแผนการออมก่อนวัยเกษียณเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณ	124 (41.33)	154 (51.33)	21 (7.00)	1 (0.33)	-	4.34	0.62	มากที่สุด
รวม						4.348	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พฤติกรรมการวางแผนชีวิต(พฤติกรรมการวางแผนด้านการออม) ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X} = 4.348$, S.D. = 0.61) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีนำเงินจากรายได้มาออมอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือนมากที่สุดมีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.62) รองลงมาไม่มีแบ่งเงินออมระยะสั้น ระยะยาวเพื่อนำออกมาใช้จ่ายฉุกเฉินจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) และมีการเพิ่มเงินออมเป็นประจำเมื่อรายได้เพิ่มมากขึ้นน้อยที่สุดจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 18 ภาพรวมพฤติกรรมการวางแผนชีวิต

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.พฤติกรรมการวางแผนด้านรายได้	4.282	0.672	มากที่สุด
2.พฤติกรรมการวางแผนด้านรายจ่าย	4.286	0.672	มากที่สุด
3.พฤติกรรมการวางแผนด้านการออม	4.348	0.614	มากที่สุด
รวม	4.305	0.653	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 ภาพรวมพฤติกรรมการวางแผนชีวิต พบว่าพฤติกรรมการวางแผนด้านการออมมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.348$, S.D. = 0.614) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการวางแผนด้านรายจ่าย ($\bar{X} = 4.3286$, S.D. = 0.672) และพฤติกรรมการวางแผนด้านรายได้ ($\bar{X} = 4.282$, S.D. = 0.872)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษานี้ได้ทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ที่เป็นโปรแกรมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และการจัดการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปพิสูจน์การยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.ความต้องการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

สมมติฐานข้อที่ 2.ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1.ความต้องการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ
พฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

	ความต้องการสวัสดิการ	พฤติกรรมการวางแผนชีวิต
ความต้องการสวัสดิการ	-	.545** (0.000)
พฤติกรรมการวางแผนชีวิต	.545** (0.000)	-

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

จากตารางที่ 19 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกด้วย สถิติ Pearson Correlation พบว่าค่า $R=0.545$ จึงหมายความว่า R คือค่าการหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปจะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงความสัมพันธ์กันในระดับสูงแต่หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ 0 จะแสดงถึงความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือ ไม่มีเลย จึงสรุปได้ว่าการทดสอบตามสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกได้ค่า $R=0.545$ แสดงว่าปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกอยู่ในระดับปานกลางและมีทิศทางไปในทางเดียว

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2.ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1

H_0 : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการวางแผนชีวิต	ชาย		หญิง		Sig.	t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านรายได้	4.29	0.49	4.28	0.53	.161	.149
ด้านรายจ่าย	4.24	0.49	4.31	0.49	.575	-1.133
ด้านการออม	4.33	0.41	4.36	0.50	.024*	-.447
รวม	4.26	0.43	4.29	0.46	.321	-.539

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า T-test พบว่า ในภาพรวม พฤติกรรมการวางแผนชีวิต มีค่า sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย H_1 สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต

สมมติฐานที่ 2.2

H_0 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามอายุ

พฤติกรรม การวางแผน ชีวิต	อายุ								F.	Sig.
	21 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านรายได้	4.28	0.48	4.31	0.55	4.32	0.49	4.19	0.55	.773	.510
ด้านรายจ่าย	4.25	0.48	4.26	0.52	4.33	0.48	4.33	0.49	.530	.662
ด้านการออม	4.30	0.44	4.30	0.54	4.38	0.42	4.45	0.44	1.730	.161
รวม	4.26	0.42	4.29	0.47	4.32	0.45	4.26	0.45	.277	.842

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า F-test พบว่า ในภาพรวม พฤติกรรมการวางแผนชีวิต มีค่า sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย H_1 สรุปได้ว่า อายุไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต

สมมติฐานที่ 2.3

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการวางแผนชีวิต	ระดับการศึกษา				F.	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านรายได้	4.24	0.52	4.39	0.50	4.675	.031*
ด้านรายจ่าย	4.24	0.48	4.41	0.52	7.038	.008*
ด้านการออม	4.30	0.43	4.47	0.55	7.369	.007*
รวม	4.24	0.43	4.40	0.46	7.431	.007*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า F-test พบว่า ในภาพรวม พฤติกรรมการวางแผนชีวิต มีค่า sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัย H_1 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต

สมมติฐานที่ 2.4

H_0 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามสถานภาพการสมรส

พฤติกรรมการวางแผนชีวิต	สถานภาพการสมรส						F.	Sig.
	โสด		สมรส		หย่าร้าง/หม้าย			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านรายได้	4.28	0.50	4.27	0.53	4.36	0.53	.177	.838
ด้านรายจ่าย	4.32	0.46	4.26	0.50	4.19	0.63	.812	.445
ด้านการออม	4.35	0.45	4.34	0.48	4.40	0.58	.094	.910
รวม	4.30	0.42	4.27	0.46	4.27	0.54	.227	.797

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า F-test พบว่า ในภาพรวม พฤติกรรมการวางแผนชีวิต มีค่า sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย H_1 สรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต

สมมติฐานที่ 2.5

H_0 : ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน

พฤติกรรม มการ วางแผน ชีวิต	ประสบการณ์ในการทำงาน										F.	Sig.
	1 – 5 ปี		6 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 – 20 ปี		20 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้าน รายได้	4.28	0.50	4.27	0.53	4.36	0.53	4.28	0.50	4.27	0.53	.177	.838
ด้าน รายจ่าย	4.32	0.46	4.26	0.50	4.19	0.63	4.32	0.46	4.26	0.50	.812	.445
ด้านการ ออม	4.35	0.45	4.34	0.48	4.40	0.58	4.35	0.45	4.34	0.48	.094	.910
รวม	4.30	0.42	4.27	0.46	4.27	0.54	4.30	0.42	4.27	0.46	.227	.797

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า การวิเคราะห์ห้ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมการวางแผนชีวิต
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า F-test พบว่า ในภาพรวม
พฤติกรรมมการวางแผนชีวิต มีค่า sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับ
สมมติฐานทางสถิติ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย H_1 สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่
ส่งผลต่อพฤติกรรมมการวางแผนชีวิต

สมมติฐานที่ 2.6

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมมการวางแผนชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรม วางแผนชีวิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน												F.	Sig.				
	15,000 – 20,000 บาท		20,001 – 25,000 บาท		25,001 – 30,000 บาท		30,001 – 35,000 บาท		35,001 – 40,000 บาท		40,001 – 45,000 บาท				45,001 – 50,000 บาท		50,001 ขึ้น ไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
ด้านรายได้	4.10	0.38	4.26	0.48	4.34	0.56	4.34	0.49	4.25	0.50	4.43	0.84	4.38	0.65	4.38	0.65	1.163	.324
ด้านรายจ่าย	4.16	0.45	4.23	0.46	4.32	0.45	4.32	0.45	4.28	0.48	4.40	0.79	4.43	0.56	4.43	0.56	1.098	.364
ด้านการออม	4.12	0.38	4.32	0.41	4.34	0.42	4.30	0.55	4.46	0.39	4.60	0.47	4.52	0.56	4.52	0.56	2.797	.008*
รวม	4.13	0.34	4.25	0.40	4.33	0.45	4.33	0.42	4.27	0.44	4.41	0.81	4.41	0.55	4.41	0.55	1.402	.204

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากการที่ 25 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า F-test พบว่า พฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายจ่าย และ ด้านการออม มีค่า sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ H_0 และ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย H_1 ส่วนด้านการออม มีค่า sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัย H_1 สรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตด้านการออม

เพื่อให้ทราบว่าคุณสมบัติของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD ปรากฏผลดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 ขึ้นไป ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.7

H_0 : 7. ค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามค่าใช้จ่ายต่อเดือน

พฤติกรรม การวางแผน ชีวิต	ค่าใช้จ่ายต่อเดือน										F.	Sig.
	5,000 – 10,000 บาท		10,001 – 15,000 บาท		15,001 – 20,000 บาท		20,001 – 25,000 บาท		25,001 บาท ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้าน รายได้	4.19	0.45	4.20	0.48	4.28	0.50	4.49	0.43	4.42	0.76	2.981	.019 *
ด้าน รายจ่าย	4.26	0.48	4.14	0.40	4.28	0.44	4.48	0.57	4.44	0.67	3.421	.009 *
ด้านการ ออม	4.28	0.43	4.20	0.39	4.35	0.42	4.62	0.57	4.48	0.59	5.691	.000 *
รวม	4.22	0.39	4.17	0.34	4.28	0.43	4.48	0.45	4.43	0.68	3.945	.004 *

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามค่าใช้จ่ายต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า F-test พบว่า ในภาพรวม พฤติกรรมการวางแผนชีวิต มีค่า sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัย H_1 สรุปได้ว่า ค่าใช้จ่ายต่อเดือนส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต

เพื่อให้ทราบว่าการกลุ่มตัวอย่าง ที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนแตกต่างกันในรายค่าใดบ้าง ที่มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าใช้จ่ายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีพฤติกรรม
การวางแผนชีวิต ด้านรายได้ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

พฤติกรรมการ วางแผนชีวิต ด้าน รายได้	\bar{X}	15,000 –	20,001 –	25,001 –	30,001 –	35,001 –
		20,000 บาท	25,000 บาท	30,000 บาท	35,000 บาท	40,000 บาท
		4.19	4.20	4.28	4.49	4.42
5,000 – 10,000 บาท	4.19	-	-.011 (.903)	-.099 (.208)	-.305* (.005)	-.234* (.035)
10,001 – 15,000 บาท	4.20	-	-	-.088 (.286)	-.294* (.008)	-.223* (.050)
15,001 – 20,000 บาท	4.28	-	-	-	-.206* (.044)	-.134 (.198)
20,001 – 25,000 บาท	4.49	-	-	-	-	.072 (.576)
25,001 บาทขึ้นไป	4.42	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มี
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน กับ พฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายได้ โดยเปรียบเทียบเป็น
รายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 15,000 – 10,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.005 หมายความว่า
กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายได้
น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 15,000 – 10,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อ
เดือน 35,001 – 40,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.035 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี
ค่าใช้จ่ายต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายได้ น้อยกว่ากลุ่ม
ตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อ
เดือน 30,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.008 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่

มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายได้ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.055 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายได้ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.044 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายได้ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าใช้จ่ายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายจ่าย โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

พฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายจ่าย	\bar{X}	15,000 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,001 – 30,000 บาท	30,001 – 35,000 บาท	35,001 – 40,000 บาท
5,000 – 10,000 บาท	4.26	-	.117 (.173)	-.017 (.817)	-.219* (.034)	-.179 (.089)
10,001 – 15,000 บาท	4.14	-	-	-.134 (.089)	-.335* (.002)	-.295* (.006)
15,001 – 20,000 บาท	4.28	-	-	-	.201* (.038)	.040 (.742)
20,001 – 25,000 บาท	4.48	-	-	-	-	-.040 (.742)
25,001 บาทขึ้นไป	4.44	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน กับ พฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายจ่ายโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่าย 5,000 – 10,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.034 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านการออม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.002 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายได้ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.006 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายได้ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.038 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายได้ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าใช้จ่ายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีพฤติกรรม
การวางแผนชีวิต ด้านการออม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

พฤติกรรมการวางแผน ชีวิต ด้านการออม	\bar{X}	15,000 –	20,001 –	25,001 –	30,001 –	35,001 –
		20,000 บาท	25,000 บาท	30,000 บาท	35,000 บาท	40,000 บาท
		4.28	4.20	4.35	4.62	4.48
5,000 – 10,000 บาท	4.28	-	.077 (.336)	-.076 (.281)	-.347* (.000)	-.200* (.042)
10,001 – 15,000 บาท	4.20	-	-	-.153* (.038)	-.424* (.000)	-.277* (.006)
15,001 – 20,000 บาท	4.35	-	-	-	-.271* (.003)	-.125 (.181)
20,001 – 25,000 บาท	4.62	-	-	-	-	-.147 (.198)
25,001 บาทขึ้นไป	4.48	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มี
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน กับ พฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านการออม โดยเปรียบเทียบ
เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท กับกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000
หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต
ด้านการออม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท

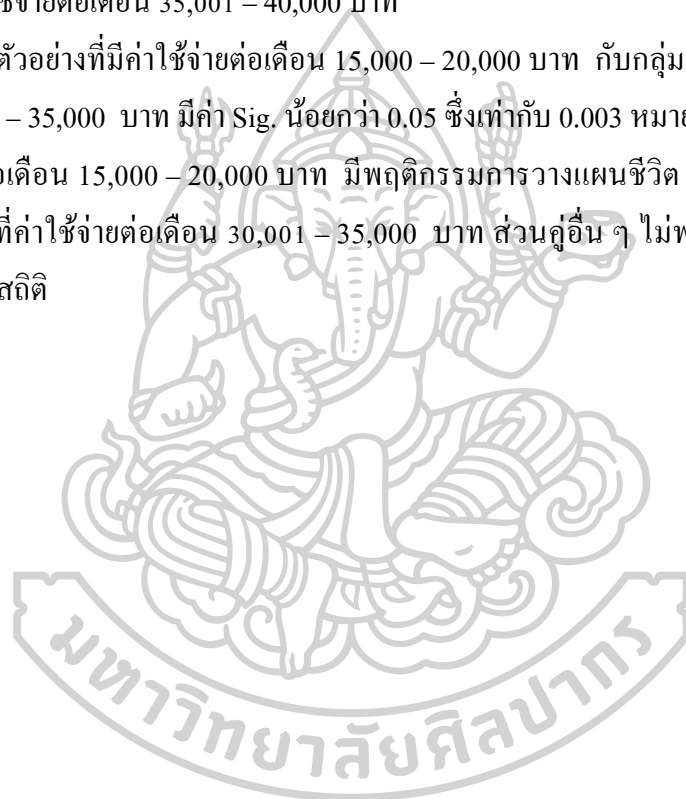
กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อ
เดือน 35,001 – 40,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.042 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี
ค่าใช้จ่ายต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านการออม น้อยกว่ากลุ่ม
ตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อ
เดือน 25,001 – 30,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.038 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี
ค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านการออม น้อยกว่ากลุ่ม
ตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านการออม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.006 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านการออม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.003 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านการออม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการและการวางแผนชีวิต 4) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ประชากรคือพนักงานธนาคารกรุงไทย ใน 7 จังหวัดของกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 941 คน กลุ่มตัวอย่างอ้างอิงจากทาโร ยามานะ (Taro Yamane อ้างอิงใน สุทฤษฎี ศรีไสย์, 2551) ซึ่งกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 281 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติม เพื่อความแม่นยำและความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็น 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดำรวจข้อมูลจากพนักงานธนาคารกรุงไทยใน 7 จังหวัดของกลุ่มภาคตะวันตก ทำการวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูล ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ พฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก โดยใช้สถิติในการ วิเคราะห์ Pearson Correlation หาความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการสวัสดิการ กับ พฤติกรรม การวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่ แตกต่างกัน โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติ T-test, F-test โดยวิธี One Way ANOVA เพื่อ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะทางประชากร กับ พฤติกรรมการวางแผนชีวิตของ พนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขต ภาคตะวันตก สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 และเป็นเพศชายจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 อายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือช่วงอายุ ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็น ร้อยละ 72.7 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 สถานภาพสมรส จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 และมีสถานภาพสมรส หย่าร้าง/หม้ายจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมามี ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ 20 ปี ขึ้นไปจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และมีประสบการณ์ใน การทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 มีจำนวนน้อยที่สุดรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และมีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 50,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ค่าใช้จ่ายต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาทมีจำนวนสูงสุดจำนวน 106 คนคิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมามีค่าใช้จ่ายต่อ เดือนอยู่ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาทจำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 23.3 และมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนอยู่ ระหว่าง 25,001 บาทขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดจำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 10.3 วัตถุประสงค์ในการ

ใช้จ่ายในแต่ละเดือนในเรื่องค่าใช้จ่ายส่วนตัวมีจำนวนมากที่สุดจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 92.3 รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายในครัวเรือนจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 และวัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายในแต่ละเดือนในเรื่องสินเชื่อบ้านมีจำนวนน้อยที่สุดจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ผลการศึกษานี้ตอบวัตถุประสงค์เรื่องพฤติกรรมกรวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1. สวัสดิการปัจจัยพื้นฐาน 2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย 3. สวัสดิการด้านสังคม 4. สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง และ 5. สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณ สรุปผลดังนี้

1. ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.295$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.382$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ สวัสดิการปัจจัยพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.326$, S.D. = 0.68) และลำดับสุดท้ายคือ สวัสดิการด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.202$, S.D. = 0.80)

2. ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ (สวัสดิการปัจจัยพื้นฐาน) พบว่า การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบมีระดับความต้องการสูงสุดจำนวน 159 คนคิดเป็นร้อยละ 53.0 ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.60) รองลงมาเป็นฐานเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษาจำนวน 157 คนคิดเป็นร้อยละ 52.3 ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลงานที่ผ่านกระบวนการประเมิน โดย KPI Productivity Baseline มีความต้องการน้อยที่สุดจำนวน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 31.7 ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.68)

3. ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ (สวัสดิการด้านความปลอดภัย) พบว่าสิทธิที่ได้รับในการเบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยใน / กรณีผู้ป่วยนอก มีความต้องการสูงสุดจำนวน 158 คนคิดเป็นร้อยละ 52.7 ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.64) รองลงมาเป็นการให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีจำนวน 135 คนคิดเป็นร้อยละ 45.0 ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) และสภาพแวดล้อมที่ตั้งสาขามีความปลอดภัยใจกลางชุมชนมีความต้องการน้อยที่สุดจำนวน 103 คนคิดเป็นร้อยละ 34.3 ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.80)

4. ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ (สวัสดิการด้านสังคม) พบว่าเงินกู้สวัสดิการสำหรับพนักงานธนาคาร เช่นเงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย/เงินกู้สวัสดิการโอนงบประมาณ/เงินกู้สวัสดิการกรุงไทย ธนวิญ มีความต้องการสูงสุดจำนวน 170 คนคิดเป็นร้อยละ 56.7 ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59)

รองลงมาเป็นเงินกู้ยืมสวัสดิการสงเคราะห์สำหรับสิทธิพนักงาน เช่น กู้เพื่อการรักษาพยาบาล/เพื่อการศึกษา/เพื่อการสมรส/ต่อเติมที่อยู่อาศัยจำนวน 131 คนคิดเป็นร้อยละ 43.7 ($\bar{X} = 4.37$, S.D. =

0.62) และการจัดแข่งขันกีฬาภายในกลุ่มภาคเพื่อกระชับมิตรความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความต้องการน้อยที่สุดจำนวน 84 คนคิดเป็นร้อยละ 28.0 ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 1.04)

5. ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ(สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง)พบว่า การได้รับการยกย่องในคุณงามความดีเป็นพนักงานดีเด่นประจำสาขา/หน่วยงาน มีความต้องการสูงสุดจำนวน 118 คนคิดเป็นร้อยละ 39.3 ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62) รองลงมาเป็นการทดสอบหลักสูตรไบโอบุญตนาชหน้าประกันชีวิต/ ประกันวินาศภัย ผู้ให้คำปรึกษาทางด้านการลงทุนจำนวน 109 คนคิดเป็นร้อยละ 36.3 ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.56) และได้รับการคัดเลือกขอรับประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีความต้องการน้อยที่สุดจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66)

6. ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ(สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณ)พบว่านโยบายในการเลือกลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความต้องการสูงสุดจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.59) รองลงมาเป็นกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์สำหรับสมาชิกจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.65) ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสมทบของสมาชิก/เงินสมทบของหน่วยงานและส่วนลดพนักงานสำหรับซื้อประกันชีวิตแบบสะสมทรัพย์ของกรุงไทย แอ็กซ่า มีความต้องการน้อยที่สุดจำนวน 131 คนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 43.7 ($\bar{X} = 4.36$ S.D. = 0.63) ผลการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการและการวางแผนชีวิตและเพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1. ด้านรายได้ 2. ด้านรายจ่าย และ 3. ด้านการออม สรุปผลดังนี้

1. พฤติกรรมการวางแผนชีวิตในภาพรวม พบว่า พฤติกรรมการวางแผนด้านการออมมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.348$, S.D. = 0.614) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการวางแผนด้านรายจ่าย ($\bar{X} = 4.3286$, S.D. = 0.672) และพฤติกรรมการวางแผนด้านรายได้ ($\bar{X} = 4.282$, S.D. = 0.872)

2. พฤติกรรมการวางแผนชีวิต (พฤติกรรมการวางแผนด้านรายได้) พบว่า บุคคลในครอบครัวมีอิทธิพลต่อการวางแผนชีวิต มากที่สุดมีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44 ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) รองลงมา มีการวางแผนชีวิตในระยะสั้น ยาว จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 ($\bar{X} =$

4.23, S.D. = 0.74) และ มีการวางแผนการนำไปสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เช่น อัตราการขึ้นเงินเดือน มีน้อยที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67)

3. พฤติกรรมการวางแผนชีวิต(พฤติกรรมการวางแผนด้านรายจ่าย) พบว่า มีการบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดมีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) รองลงมา มีการควบคุมสถานะทางการเงินเพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดจากรายจ่ายของจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.59) และยอมเสียดอกเบี้ยหรือค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเพื่อสิ่งที่ต้องการ มีน้อยที่สุดจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.92)

4. พฤติกรรมการวางแผนชีวิต(พฤติกรรมการวางแผนด้านการออม)พบว่า มีนำเงินจากรายได้มาออมอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือนมากที่สุดมีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.62) รองลงมา มีมีแบ่งเงินออมระยะสั้น ระยะยาวเพื่อนำออกมาใช้ยามฉุกเฉินจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) และมีการเพิ่มเงินออมเป็นประจำเมื่อรายได้เพิ่มมากขึ้นน้อยที่สุดจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62)

ผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานข้อที่ 1 ความต้องการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก พบว่าค่า $R = 0.545$ ทำให้ยอมรับสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตที่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน แยกตามรายด้านดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามสถานะภาพการสมรส พบว่า สถานะภาพการสมรสไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต

สมมติฐานข้อที่ 2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตด้านการออม

สมมติฐานข้อที่ 2.7 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต จำแนกตาม ค่าใช้จ่ายต่อเดือน พบว่า ค่าใช้จ่ายต่อเดือนส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ผลการศึกษา เป็นไปตามวัตถุประสงค์เรื่องการศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

อภิปรายผล

จากงานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก พบว่า โดยภาพรวม พนักงานมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการอันดับแรกคือ ด้านความมั่นคงวัยเกษียณ รองลงมาคือ สวัสดิการปัจจัยพื้นฐาน และสุดท้ายคือ สวัสดิการด้านสังคม โดยต่างไปจาก ผลการวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษาตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความต้องการในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปริมาณและคุณภาพอาหารเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานโดยทั่วไปความต้องการในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชายอายุ 20 – 30 ปี สถานภาพโสดสำเร็จการศึกษาในระดับปวช. – ปวส. ทำงานในลักษณะ พนักงานรายเดือน สังกัดแผนกผลิต อายุงาน 1 – 2 ปี เงินเดือนค่าจ้างอยู่ที่ 7,001 – 10,000 บาท ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดและความต้องการในสวัสดิการที่ได้รับในอันดับแรกก็คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

ซึ่งผลการศึกษาต่างไปจากผลการวิจัยของ ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อ

องค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และมีอายุระหว่าง 25 -35 ปี โดยจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 18,001 – 21,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-4 ปี 2) ระดับพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.31 ตามลำดับ 3) ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง) กระทรวงสาธารณสุขนั้นอยู่ในระดับมาก 4) การเปรียบเทียบในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง) กระทรวงสาธารณสุขกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งปรากฏผลดังนี้ 4.1) อายุ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ของพนักงานราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง) ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4.2) อายุ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง) กระทรวงสาธารณสุข มีผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการสวัสดิการของพนักงานราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม พนักงานมีพฤติกรรมการวางแผนชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการวางแผนชีวิตอันดับแรกคือ พฤติกรรมการวางแผนด้านการออมรองลงมาคือ พฤติกรรมการวางแผนด้านรายจ่าย และสุดท้ายคือ พฤติกรรมการวางแผนด้านรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ ได้กล่าวว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุด และสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการ ทั้งหมด โดยความต้องการทางด้านร่างกายจะเป็นตัวช่วยอย่างหนึ่งในการดำรงชีพ อันได้แก่ ความต้องการปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค และยังรวมไปถึงความต้องการในด้านต่าง ๆ อาทิ ความต้องการความอบอุ่น ความต้องการการกระตุ้น หรือความต้องการทางเพศ เมื่อได้รับจนเกิดความพึงพอใจที่ได้รับเมื่อได้รับแล้วจะถูกกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นอื่น ๆ ที่สูงขึ้นไปอีก แต่หากความต้องการที่ได้รับนั้นยังไม่เกิดความพึงพอใจ ความต้องการขั้นสูง ก็จะไม่เกิดขึ้น บุคคลก็จะต้องอยู่ภายใต้ความต้องการ

ในสิ่งนั้นตลอดไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร ศตะกูระมะ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ตำบลบ่อโพธิ์ อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก การวิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ตำบลบ่อโพธิ์ อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการสังคมและเพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ตำบลบ่อโพธิ์ อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการสวัสดิการของผู้สูงอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคม ด้านการมีงานทำมีรายได้และสวัสดิการแรงงานมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการในสังคมน้อยมาก และในการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในการจำแนกตามเพศผู้สูงอายุเพศชายกับเพศหญิงมีความต้องการสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านอายุมีความแตกต่างกันแบ่งเป็น 1) 60-74 ปี และ 2) 75 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการสังคมแตกต่างกันทั้งโดยรวม และ รายด้านทุกด้าน สถานภาพในแต่ละกลุ่ม โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตแตกต่างกัน จากการศึกษาวิจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก พบว่า การศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ด้านรายได้ เนื่องจาก มีการวางแผนชีวิต การวางแผนด้านรายได้มากกว่า 1 ทาง มีการศึกษาการลงทุนเพื่อเป็นการสร้างรายได้ มีการวางแผนการนำไปสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เช่น อัตราการขึ้นเงินเดือน รวมถึงบุคคลในครอบครัวมีอิทธิพลต่อการวางแผนชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ คำแหง วิสุทธารงกูร (2553) กล่าวว่า การวางแผนชีวิต หมายถึง การเข้าใจความหมาย และส่วนประกอบของชีวิตอย่างถูกต้อง แล้วนำมาวางแผนเป้าหมายชีวิต หรือวางแผนชีวิตให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด และกำหนดชีวิตตนเองได้อย่างมีคุณค่า ตามที่ตนเองประสงค์ หรือมีความปรารถนาที่อยากจะให้ดำเนินเป็นไปในอนาคตได้อย่างเหมาะสม เป็นชีวิตที่มีเป้าหมายและมีคุณค่ามากที่สุด

และสอดคล้องกับวิจัยของ สิริลักษณ์ วรรณกุล และ นงคินี จันทร์จรัส (2559) ที่ศึกษา เรื่องพฤติกรรมการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณของผู้มีเงินได้อายุระหว่าง 22-60 ปี ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 52.5 มีอายุระหว่าง 22-29 ปี จำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.0 โดยประกอบอาชีพข้าราชการ/พนักงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ เป็นจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 44.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.3 ข้อมูลด้านการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการออมหรือลงทุนทุกเดือน คิดเป็นร้อยละ 55.0 โดยออมหรือลงทุนในระยะยาว 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.0 ด้วยสัดส่วน 10% แต่ไม่ถึง 20% ของรายได้คิดเป็นร้อยละ 55.0 ต้องการอัตราผลตอบแทนอยู่ที่ 6%-8% มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.5 โดยส่วนใหญ่ศึกษาข้อมูลด้วยตนเองในการวางแผนทางการเงิน คิดเป็นร้อยละ 76.5 และมีวัตถุประสงค์ในการวางแผนทางการเงิน เพื่อลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนในอนาคต เช่น ค่าใช้จ่ายกรณีฉุกเฉิน คิดเป็นร้อยละ 59.5 ข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเตรียมการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณ คือ การขาดความรู้ความเข้าใจในการออมหรือการลงทุน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.8 ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกวางแผนทางการเงินด้วยการฝากเงินกับธนาคาร คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมาคือการซื้อกรมธรรม์ประกันชีวิต คิดเป็นร้อยละ 58.5 และมีกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อย ที่เลือกลงทุนในตราสารหนี้ เช่น พันธบัตร ตัวเงินคลัง หุ้นกู้ คิดเป็นร้อยละ 14.3

ระดับการศึกษาของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่งผลต่อพฤติกรรมวางแผนชีวิต ด้านรายจ่าย เนื่องจาก มีการบริหารค่านายหน้าค่าใช้จ่ายการบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมสถานะทางการเงิน รวมถึงการวางแผนเกี่ยวกับรายจ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดจากพฤติกรรมวางแผนของมนุษย์ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ คำแหง วิสุทธางกูร (2553) กล่าวว่า การวางแผนชีวิต หมายถึง การเข้าใจความหมาย และส่วนประกอบของชีวิตอย่างถูกต้อง แล้วนำมาวางแผนเป้าหมายชีวิต หรือวางแผนชีวิตให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด และกำหนดชีวิตตนเองได้อย่างมีคุณค่า ตามที่ตนเองประสงค์ หรือมีความปรารถนาที่อยากจะทำให้ดำเนินไปในอนาคตได้อย่างเหมาะสม เป็นชีวิตที่มีเป้าหมายและมีคุณค่ามากที่สุด

ระดับการศึกษาของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่งผลต่อพฤติกรรมวางแผนชีวิต ด้านการออม เนื่องจากการวางแผนด้านการออมเกิดจากการนำเงินจากรายได้มาออม

อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือนมีแบ่งเงินออมระยะสั้น ระยะยาวเพื่อนำออกมาใช้ยามฉุกเฉิน และมีการวางแผนการออมก่อนวัยเกษียณเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความ จงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และมีอายุระหว่าง 25 -35 ปี โดย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 18,001 – 21,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-4 ปี 2) ระดับพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.31 ตามลำดับ 3) ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง) กระทรวง สาธารณสุขนั้นอยู่ในระดับมาก 4) การเปรียบเทียบในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง) กระทรวงสาธารณสุขกับความพึงพอใจใน ค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งปรากฏผลดังนี้ 4.1) อายุ และระยะเวลาใน การทำงานที่แตกต่างกัน ของพนักงานราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง) ไม่มีผลต่อ ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4.2) อายุ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง) กระทรวง สาธารณสุข มีผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ค่าใช้จ่ายต่อเดือนของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตกส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนชีวิตโดยรวม ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย และ ด้านการออม เนื่องจาก มนุษย์มีการวางแผน หรือการกำหนดทิศทางของชีวิตอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อการประพฤติ ปฏิบัติตนในสังคม ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้ชีวิตประสบความสำเร็จในชีวิต กล่าวว่าการวางแผนชีวิต หมายถึง แนวทางหรือข้อกำหนดในการปฏิบัติของบุคคล ด้วยวิธีการ เหมาะสม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของชีวิตในแต่ละช่วงตามที่กำหนดไว้ รูปแบบของการวางแผนชีวิต เช่น การวางแผนเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน การวางแผนเกี่ยวกับการศึกษา การวางแผนใน การประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา หรือการวางแผนในการสร้างครอบครัวในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยถึงความต้องการสวัสดิการของพนักงานพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก พบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณมากที่สุด ดังนั้น ธนาคารกรุงไทยควรมีการศึกษารูปแบบหรือวิธีการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานในด้านอื่น ๆ ให้มากขึ้น

2. จากผลการวิจัยถึงพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงานพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก พบว่า พนักงานมีความตระหนักถึงพฤติกรรมการวางแผนด้านการออม มากที่สุด ธนาคารควรให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการออมเพื่อให้พนักงานมีการวางแผนด้านการเงินและสามารถนำไปใช้ในอนาคตได้

3. จากผลการวิจัยจะพบว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่ามักจะมีวางแผนการเงินน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้มากกว่าและผู้ที่มีรายได้น้อยกว่ามักมีค่าใช้จ่ายที่มากกว่าผู้ที่มีรายได้มากกว่า พนักงานที่มีรายได้อยู่ในเกณฑ์น้อยหรือปานกลางควรมีการวางแผนทางการเงินที่มากขึ้นจากเดิมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและค่าใช้จ่ายที่ลดลงจะส่งผลให้เกิดการออมเพิ่มมากขึ้นเมื่อภาระรายจ่ายน้อยลง

4. ธนาคารกรุงไทยควรพิจารณาบทบาทของการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานธนาคาร โดยเน้นถึงกระบวนการจัดสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว ต้องมีการจัดสวัสดิการเป็นขั้นตอนและจัดสวัสดิการที่จำเป็นและตอบสนองความต้องการ ทั้งนี้ในกระบวนการบริหารจัดการอาจให้ตัวแทนพนักงานธนาคารเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายด้านการจัดสวัสดิการ เพื่อให้เกิดการยอมรับในการปฏิบัติตามนโยบาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างไปแต่ละเขตภาคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อข้อมูลที่แม่นยำมากขึ้น เพราะแต่ละเขตภาคมีวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ ค่าครองชีพ ที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาจะครอบคลุมความต้องการสวัสดิการทุกด้าน

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการวิจัยสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในทุก ๆ ด้าน

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยกับธนาคารอื่นๆ เพื่อนามาปรับปรุงการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

4. การศึกษาครั้งต่อไปควรทำแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ควบคู่ไปกับการตอบแบบสอบถามของแต่ละรายบุคคลเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ได้เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของปัญหาและความต้องการ การใช้การสัมภาษณ์ควบคู่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อจะได้นำผลนั้นไปใช้ในการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการของธนาคารที่มีต่อพนักงานต่อไป



รายการอ้างอิง

- Maslow Abraham.H. . (1970). *Motivation and Personality*. New York: Herpers and Row.
- McClelland David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D.Van Nostrand Company Inc.
- Yamane Taro. (1967). *Statistics : An Introductory Analysis* New York: Harper and Row.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2553). การวางแผนชีวิต. Retrieved from <http://www.nenfe.go.th/elearning/courses/51/page21331.htm>
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2545). รายงานประจำปี 2544. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ลานนา อุตสาหกรรมเกษตร จำกัด (สารนิพนธ์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติภพ วรานุภาพกุล และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2556). การวางแผน กลยุทธ์ทางการตลาด เพื่อเพิ่มความได้เปรียบทางการแข่งขัน ของ บริษัท เอ ส แอนด์ ที คอน เท็ม พ์ จำกัด. *Journal of Educational Administration, Silpakorn University*, 4(1), 162-168.
- คำแหง วิสุทธางกูร. (2553). "แนวคิดเกี่ยวกับชีวิต" ในเอกสารการสอนชุดวิชาคุณค่าชีวิตหน่วยที่ 1 Retrieved from <http://vet.kku.ac.th/000142/data01.pdf>
- งามจิต อินทวงศ์. (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทน์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ. (2540). สังคมวิทยา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- เฉลิมพล ต้นสกุล. (2541). พฤติกรรมศาสตร์สาธารณสุข (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: สหประชาพาณิชย์.
- ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. วารสารวิชาการสำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 16(3).
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐรัฐดา หรั่งเพชร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทีโอที จำกัด (วิทยานิพนธ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ไทยรัฐ. (2561). ธนาคารไทยเปิดสาขามากที่สุด. Retrieved from <https://www.thairath.co.th/infographic/1895>
- นชนกฤต วันตะเมธ. (2554). การสื่อสารการตลาด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- บุษลี อุปกัย. (2558). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บมจ.ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). (2561). ประวัติความเป็นมาธนาคารกรุงไทย. Retrieved from <https://www.ktb.co.th/th/about-ktb/history>
- บมจ.ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน). (2553). ทิศทางนโยบายและแผนงานที่สำคัญของธนาคาร Retrieved from <https://www.ktb.co.th/th/about-ktb/history>
- บุญย์พัชร ปิยะบุญยสิทธิ์. (2547). ภาวะสุขภาพจิต การวางแผนชีวิต และการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการหลีกเลี่ยงการดื่มสุราของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญศักดิ์ กำแหงฤทธิ์รงค์. (2534). ความพึงพอใจของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเกี่ยวกับสวัสดิการ (สารนิพนธ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปณิศา มีจินดา. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ปรียาพร คงทน. (2559). แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- พรพิมล คงนิม. (2552). การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของลูกค้าที่ได้รับบริการจากบริษัท เอ็ม.เอ็ม.อี – ดีแมก (ที) จำกัด. . มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- พิเชษฐ์ สอนสิริ. (2553). การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัท กรุงไทยการไฟฟ้า จำกัด (สารนิพนธ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิไลวรรณ มะนะสุทธิ. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวการบรรลุลูกตามพัฒนาการและการวางแผนการดำเนินชีวิตของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม. (2540). ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เมษินทรีย์ สุวิทย์. (2550). โลกพลิกโฉม : ความมั่งคั่งในนิยามใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัทมีเดีย แอส โซซิเอตเต็ด จำกัด.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, & อัสวิน เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วัลลภา จิตถวิล. (2553). "วางแผนชีวิต ช่วยพิชิตปัญหา Health & Physical education online 07". Retrieved from <http://www.warin.ac.th/tweb/wallapa/07.htm>
- วิทยา ดันติเสวี. (2557). ความหมายและขอบเขตของคำว่า "สวัสดิการ". Retrieved from <https://www.siamhrm.com/?name=chapter&file=read&max=223>
- วิภาพร สิทธิศาสตร์. (2551). พัฒนาทักษะชีวิต 1 สุขศึกษาและพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นนทบุรี: ลองไลฟ์เอ็ด.
- แวททิพย์ หนูทอง. (2553). ความต้องการสวัสดิการสังคมของชาวนา อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี.

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศรีณยพงศ์ เทียงธรรม. (2546). พฤติกรรมผู้บริโภค: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2536). กลยุทธ์การตลาดและการประยุกต์ใช้ในธุรกิจ กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

สลักจิต ภูประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ (สารนิพนธ์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิริลักษณ์ วรรณกุล และ นงคินี จันทร์จรัส. (2559). พฤติกรรมการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณของผู้มีเงินได้อายุระหว่าง 22-60 ปี ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุดจิต เลี้ยวกาศสุวรรณ. (2546). การติดตามผลโครงการสวัสดิการเงินกู้ของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย ศึกษาเฉพาะกรณี: ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุดา สุวรรณภิรมย์. (2547). หลักการบริหารงานบุคคล : เอกสารคำสอน วิชา 230261. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุบัญญัติ ไชยชาญ. (2550). หลักการตลาด. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

สุรางค์รัตน์ วสินารมย์. (2540). สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นต์ติ้ง.

สุวัฒน์ ศิรินิรันดร์ และ ภาวนา สวนพลู. (2552). *MBA HANBOOK* คู่มือสำหรับนักบริหารและนักศึกษาปริญญาโท (พิมพ์ครั้งที่ 7 ed.). กรุงเทพฯ: หจก.ซี แอนด์ เอ็น.

เสรี วงษ์มณฑา. (2542). การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทัย หิรัญโต. (2543). การบริหารประยุกต์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อุทุมพร ศตะกูรมะ. (2556). ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ตำบลบ่อโพธิ์ อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทยในเขตภาคตะวันตก

แบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการวางแผนชีวิต

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ใน () ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. ช่วงอายุ
 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป
4. สถานะภาพ
 โสด สมรส
 หย่าร้าง/หม้าย

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () 1 – 5 ปี () 6 – 10 ปี
 () 11 – 15 ปี () 16 – 20 ปี
 () 20 ปี ขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () 15,000 – 20,000 บาท () 20,001 – 25,000 บาท
 () 25,001 – 30,000 บาท () 30,001 – 35,000 บาท
 () 35,001 – 40,000 บาท () 40,001 – 45,000 บาท
 () 45,001 – 50,000 บาท () 50,001 ขึ้นไป

7. ค่าใช้จ่ายต่อเดือน

- () 5,000 – 10,000 บาท () 10,001 – 15,000 บาท
 () 15,001 – 20,000 บาท () 20,001 – 25,000 บาท
 () 25,001 บาทขึ้นไป

8. วัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายในแต่ละเดือน (สามารถเลือกตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

- () ค่าใช้จ่ายส่วนตัว () การออมเงินรายเดือน
 () ค่าใช้จ่ายในครัวเรือน () ค่าประกันชีวิต/ อุบัติเหตุ
 () สินเชื่อบุคคล () กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 () สินเชื่อบ้าน
 () สินเชื่อส่วนบุคคล
 () บัตรเครดิต / บัตรกดเงินสด

ส่วนที่ 2 สอบถามปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าเหมาะสมที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่ง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็นระดับความคิดออกเป็น 5 ระดับคือ

(5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด)

คำถาม สวัสดิการปัจจัยพื้นฐาน	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
1.การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ					
2.ฐานเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษา					
3.การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลงานที่ผ่านกระบวนการประเมิน โดย KPI Productivity Baseline					
4.สิทธิในการลา เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี/วันลาป่วย/วันลาคลอดบุตร/วันลาปฏิบัติธรรม					
5.สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านปฏิบัติงานนอกเขตภูมิลำเนา					
สวัสดิการด้านความปลอดภัย					
6.การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี					
7.สิทธิที่ได้รับในการเบิกค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยใน / กรณีผู้ป่วยนอก					
8.การขยายสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมไปถึงบิดามารดา ของพนักงาน					
9.ยาสามัญและเวชภัณฑ์ประจำหน่วยงาน ปฐมพยาบาลเบื้องต้น					
10.สภาพแวดล้อมที่ตั้งสาขามีความ					

ปลอดภัยใจกลางชุมชน					
สวัสดิการด้านสังคม	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
11.เงินกู้ยืมสวัสดิการสงเคราะห์สำหรับสิทธิพนักงาน เช่น กู้เพื่อการรักษาพยาบาล/เพื่อการศึกษา/เพื่อการสมรส/ต่อเติมที่อยู่อาศัย					
12.เงินกู้สวัสดิการสำหรับพนักงานธนาคาร เช่นเงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย/เงินกู้สวัสดิการอเนกประสงค์/เงินกู้สวัสดิการกรุงไทยธนวิญ					
13.การจัดแข่งขันกีฬาภายในกลุ่มภาคเพื่อกระชับมิตรความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
14.สิทธิในการจองห้องพักตากอากาศในจังหวัดต่าง ๆ					
15. มีการมอบทุนการศึกษาการเรียนดีสำหรับพนักงาน/บุตร					
สวัสดิการด้านการยอมรับยกย่อง					
16.การได้รับการยกย่องในคุณงามความดีเป็นพนักงานดีเด่นประจำสาขา/หน่วยงาน					
17.การเข้ารับการอบรมสัมมนากิจกรรมต่าง ๆของหน่วยงาน/สาขา					
18.ผ่านการทดสอบหลักสูตร ใบอนุญาตนายหน้าประกันชีวิต/ ประกันวินาศภัย ผู้ให้คำปรึกษาทางการลงทุน					
19.การสอบเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
20.ได้รับการคัดเลือกขอรับ					

ประกาศนียบัตรกำกับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์					
---	--	--	--	--	--

สวัสดิการด้านความมั่นคงวัยเกษียณ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
21.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสมทบของ สมาชิก/เงินสมทบของหน่วยงาน					
22.นโยบายในการเลือกลงทุนในกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ					
23.กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์สำหรับ สมาชิก					
24.ประกันชีวิตกลุ่มแบบบำนาญของ หน่วยงาน					
25.ส่วนลดพนักงานสำหรับซื้อประกัน ชีวิตแบบสะสมทรัพย์ของกรุงไทยเอ็ก ซ่า					



ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการวางแผนชีวิต

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าเหมาะสมที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่ง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็นระดับความคิดออกเป็น 5 ระดับคือ

(5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด)

คำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมกรรมการวางแผนด้านรายได้					
26.ท่านมีการวางแผนชีวิตในระยะสั้นยาว					
27.บุคคลในครอบครัวมีอิทธิพลต่อการวางแผนชีวิตของท่าน					
28.ท่านมีการวางแผนด้านรายได้มากกว่า 1 ทาง					
29.ท่านมีการศึกษาการลงทุนเพื่อเป็นการสร้างรายได้					
30.ท่านมีการวางแผนการนำไปสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เช่น อัตรากำไรขึ้นเงินเดือน					
	ระดับการปฏิบัติ				
พฤติกรรมกรรมการวางแผนด้านรายจ่าย	5	4	3	2	1
31.ท่านมีการบริหารค่านวนค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
32.ท่านมีการบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ					
33.ท่านมีการควบคุมสถานะทางการเงินเพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดจากรายจ่ายของท่าน					
34.ท่านยอมเสียดอกเบี้ยหรือค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเพื่อสิ่งที่ต้องการ					

35.ท่านมีการวางแผนเกี่ยวกับรายจ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
พฤติกรรมการวางแผนด้านการออม					
36.ท่านมีนำเงินจากรายได้มาออมอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือน					
37.ท่านมีแบ่งเงินออมระยะสั้น ระยะยาวเพื่อนำออกมาใช้ยามฉุกเฉิน					
38.ผลตอบแทนส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประเภทลงทุนเพื่อการออมของท่าน					
39.ท่านมีการเพิ่มเงินออมเป็นประจำเมื่อรายได้เพิ่มมากขึ้น					
40.ท่านมีการวางแผนการออมก่อนวัยเกษียณเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณทุกท่านที่ร่วมกันตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววัลลภา บุษพา
วัน เดือน ปี เกิด	13 กันยายน 2530
สถานที่เกิด	ราชบุรี
วุฒิการศึกษา	ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	61/1 หมู่ 8 ต.นครชุมน์ อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี 71000

