

ความคิดเห็นของบุคลากรกรมบัญชีกลางต่อสิทธิสวัสดิการ และค่าตอบแทน

ปาณิสรา ปรีชาสิทธิพร*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์**

บทคัดย่อ

การวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรกรมบัญชีกลางต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะ และอายุงาน วิธีการวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จากกลุ่มประชากร คือ บุคลากรกรมบัญชีกลาง จำนวน 347 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย สัมประสิทธิ์แอลฟาสำหรับการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการหาค่าสถิติพื้นฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test เปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และเมื่อพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD)

ผลการศึกษา พบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรกรมบัญชีกลางต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.01$) เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า การได้รับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านสังคมสงเคราะห์อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลางกับความคิดเห็นของบุคลากรกรมบัญชีกลางต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า รายได้ต่อเดือน และสถานะของบุคลากรที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างกัน

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงาน กับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาวัว ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

การบริหารจัดการองค์การให้เจริญรุ่งเรืองตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ต้องมีองค์ประกอบ ที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ซึ่งองค์ประกอบด้านคนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้องค์การนั้น ๆ ประสบความสำเร็จและมีความสามารถในการแข่งขันที่อยู่ในระดับสูง ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้ในหลาย ๆ องค์การพยายามที่จะสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งบุคคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่องค์การ ตลอดจนรักษาและจูงใจบุคคลากรเหล่านั้นด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้อยู่กับองค์การนานที่สุด

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านการศึกษา และด้านสังคมสงเคราะห์ของบุคคลากรเหล่านั้น ตลอดจนเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน แต่การจัดสวัสดิการให้กับบุคคลากรในหน่วยงานนั้น แม้จะให้ความเสมอภาคในการให้บริการก็ตาม แต่ความเป็นจริงมักจะมีการเหลื่อมล้ำไม่เท่าเทียมกันในการให้บริการ ทำให้บุคคลากรบางกลุ่มเกิดความรู้สึกเสียเปรียบขึ้น ทั้งนี้ เพราะสวัสดิการแต่ละประเภทไม่สามารถจัดให้สนองความต้องการของบุคคลากรได้อย่างครอบคลุม และไม่สามารถให้บริการได้ทุกคน รวมถึงการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในของส่วนราชการยังไม่สามารถจัดสวัสดิการให้ได้ผลดีได้ เนื่องจากยังมีปัญหาด้านการบริหารงานสวัสดิการ และค่าตอบแทน ดังนั้น การจัดสวัสดิการในส่วนราชการแต่ละประเภทจะต้องมีการจัดระบบการดำเนินงานที่เหมาะสม มีการวางแผนความต้องการของบุคคลากรที่แท้จริง มีการแจ้งให้บุคคลากรได้ทราบสิทธิอย่างทั่วถึง และเข้าใจวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการอย่างแท้จริง ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

นโยบายที่สำคัญประการหนึ่งที่รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคคลากรของหน่วยงาน เพื่อช่วยให้บุคคลากรมีความอยู่ดีกินดีสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการจัดสวัสดิการให้แก่บุคคลากรของหน่วยงาน จะมีทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงเงินสำหรับผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น และรูปแบบที่ไม่เป็นตัวเงิน

เช่น การจัดสรรบ้านพักของทางราชการ รถประจำตำแหน่ง สวัสดิการรถรับส่ง การจัดโครงการร่วมกับธนาคารเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจเพื่อผู้ซื้อบ้านพักอาศัยในอัตราดอกเบี้ยต่ำ สิทธิการลาประเภทต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งการจัดสวัสดิการดังกล่าวจะต้องจัดอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

กรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานหลักในกระทรวงการคลังมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติด้านกฎหมายการคลัง การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การตรวจสอบภายใน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินนอกงบประมาณ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับการรักษาวินัยและความยั่งยืนทางการคลัง บริหารเงินสวดภาครัฐ บริหารการรับ - จ่ายเงินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย สนับสนุนการบริหารเศรษฐกิจการคลังในส่วนภูมิภาค และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐด้านการบริหารการเงินภาครัฐ รวมทั้งเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการคลัง ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องมีการรวมถึงค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล เพื่อกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. สมมติฐานการวิจัย

1. เพศของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างกัน
2. อายุของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างกัน
3. ระดับการศึกษาของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างกัน
4. รายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างกัน
5. สถานะของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างกัน

6. อายุงานของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างกัน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรกรมบัญชีกลางต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน

2. ทราบถึงปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะของผู้ใช้สิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน

3. นำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการวางแผน และนำไปปรับปรุงระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนให้ดีขึ้น

5. ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

ด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน สถานะ และอายุงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านการศึกษา และด้านสังคมสงเคราะห์

ด้านกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ 2557 จำนวน 2,589 คน (กองการเจ้าหน้าที่ กรมบัญชีกลาง, ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2557)

ด้านเวลา

ทำการศึกษาดังแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 ตัวอย่าง โดยแบบสอบถามจะมีคำถามทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะ และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านการศึกษา และด้านสังคมสงเคราะห์ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคอร์ท (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน

7. สรุปผล

1. บุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.76 มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.46 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.72 โดยมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.40 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 43.23 และมีอายุงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.21

2. บุคลากรกรมบัญชีกลางมีความเห็นของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.01$) เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า การได้รับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านสังคมสงเคราะห์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{x} = 3.13$) ด้านความมั่นคง ($\bar{x} = 3.05$) ด้านการศึกษา ($\bar{x} = 2.92$) ด้านนันทนาการ ($\bar{x} = 2.89$) และด้านเศรษฐกิจ ($\bar{x} = 2.61$) ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านเศรษฐกิจ พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.61$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า อัตราค่าตอบแทนพิเศษกรณีปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.09$) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ อัตราเงินประจำตำแหน่ง เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เบี้ยประชุม มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{x} = 3.04$) อัตราค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการที่ได้รับ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{x} = 2.66$) สำหรับการจัดสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านเศรษฐกิจให้อย่างเป็นธรรมทั่วถึง และเสมอภาค ($\bar{x} = 2.01$) เป็นลำดับสุดท้าย

2.2 ด้านสุขภาพอนามัย พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.13$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า จำนวนวันลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.29$) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การให้บริการด้านการแพทย์ทุกวันอังคาร และพฤษภาคมมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{x} = 3.21$) การจัดสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านสุขภาพอนามัย เป็นธรรม ทัวถึง และเสมอภาค ($\bar{x} = 3.16$) สำหรับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่ตนเองหรือบุคคลในครอบครัวได้รับครอบคลุมค่าใช้จ่ายทุกประเภท ($\bar{x} = 2.97$) เป็นลำดับสุดท้าย

2.3 ด้านความมั่นคง พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.05$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า เงินกู้สามัญ กู้ฉุกเฉินของสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.32$) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ บำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จชราภาพ บำนาญชราภาพ ที่ได้รับเมื่อออกจากงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{x} = 3.14$) โครงการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยระหว่างธนาคารกับหน่วยงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{x} = 3.01$) สำหรับเงินสะสม เงินปันผลที่ได้รับจากสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ในระดับที่เหมาะสม ($\bar{x} = 2.88$) เป็นลำดับสุดท้าย

2.4 ด้านนันทนาการ บุคลากรกรมบัญชีกลางมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.89$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานมีการจัดสถานที่สำหรับให้บุคลากรพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาดานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.04$) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การจัดให้บริการห้องสมุดมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{x} = 2.92$) สถานที่ออกกำลังกาย และเล่นกีฬาของหน่วยงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{x} = 2.88$) สำหรับมีการจัดการแข่งขันกีฬาภายใน กีฬาระหว่างหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 2.77$) เป็นลำดับสุดท้าย

2.5 ด้านการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.92$) เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า มีการสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา/ดูงานทั้งในและต่างประเทศอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{x} = 2.93$) หน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรลาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 2.72$) สำหรับการจัดสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านการศึกษาเป็นธรรมทัวถึง และเสมอภาค ($\bar{x} = 2.15$) เป็นลำดับสุดท้าย

2.6 ด้านสังคมสงเคราะห์ พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านสังคมสงเคราะห์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$) เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า รถโดยสารสวัสดิการรับ-ส่ง มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ สวัสดิการเครื่องแบบของหน่วยงาน พร้อมค่าใช้จ่าย มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{x} = 3.51$) การจัดสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านสังคมสงเคราะห์ เป็นธรรม ทัวถึง และเสมอภาค ($\bar{x} = 3.45$) สำหรับหน่วยงานมีสถานที่จอดรถเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร ($\bar{x} = 3.15$) เป็นลำดับสุดท้าย

3. บุคลากรกรมบัญชีกลางมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนว่า การจัดสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนในด้านต่าง ๆ มีความไม่เป็นธรรมไม่ทั่วถึงและขาดความเสมอภาค ซึ่งส่วนใหญ่บุคลากรที่เป็นข้าราชการจะมีสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดีกว่าและมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น ๆ เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ต้องการให้มีการแก้ไขกฎระเบียบเกี่ยวกับสมาชิกสหกรณ์ ให้ลูกจ้างของกรมฯ สามารถเข้าเป็นสมาชิกได้ สถานที่จอดรถมีไม่เพียงพอกับความต้องการ กรมฯ ควรจะมีการจัดกิจกรรม หรือจัดการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในบางรายการ และไม่มีสิทธิในการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร และไม่มีการให้ความรู้กับบุคลากรของกรมฯ ในเรื่องสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

4.1 เพศของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนไม่ต่างกัน

4.2 อายุของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนไม่ต่างกัน

4.3 ระดับการศึกษาของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนไม่ต่างกัน

4.4 รายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท

4.5 สถานะของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างกัน โดยบุคลากรที่เป็นข้าราชการมีความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ และบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว

4.6 อายุงานของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนไม่ต่างกัน

8. อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกรมบัญชีกลางต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลางมีความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า สิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านสังคมสงเคราะห์อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก เนื่องจากว่า บุคลากรเห็นว่าการที่หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการรถบริการรับ-ส่ง ตั้งแต่วันจันทร์ - วันศุกร์ วันละ 2 รอบ โดยในรอบเช้าให้เริ่มตั้งแต่เวลา 7.00 - 8.20 น. และรอบเย็นตั้งแต่เวลา 16.40 - 18.30 น. และการจัดสวัสดิการเครื่องแบบของหน่วยงาน พร้อมมีค่าใช้จ่าย ในจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ นั้น เป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ และสามารถยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตในสภาพปัจจุบันได้เป็นอย่างดี จึงเป็นเหตุให้บุคลากรกรมบัญชีกลางมีความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านสังคมสงเคราะห์เป็นลำดับแรก สำหรับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านเศรษฐกิจ เป็นลำดับสุดท้าย เนื่องจากว่า ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจและการเมือง ทำให้ประชากรส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากปัญหาเหล่านั้น ซึ่งบุคลากรของกรมบัญชีกลางส่วนใหญ่จะได้รับผลกระทบเช่นกัน จึงทำให้มีความคาดหวังที่จะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานอยู่ในระดับสูง แต่เนื่องจากหน่วยงานมีงบประมาณที่จำกัด และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ต่างกัน เช่น ประเภทของบุคลากร ตำแหน่งของบุคลากร อายุงาน รวมถึงระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ ทำให้หน่วยงานไม่สามารถที่จะจัดสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านเศรษฐกิจให้อย่างเป็นธรรม ทัวถึง และเสมอภาคได้ จึงเป็นเหตุให้บุคลากรกรมบัญชีกลางมีความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านเศรษฐกิจเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์ (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย (ศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย เขต 28) จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจ แต่ถ้าพิจารณาออกเป็นแต่ละเรื่องพบว่าเรื่องที่มีค่าคะแนนสูงสุดคือ เรื่องเงินค่ารักษาพยาบาลกับเงินกู้เพื่อการศึกษา รองลงมาคือ การตรวจสุขภาพประจำปีและเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยส่วนเรื่องที่มีคะแนนต่ำสุดคือ เรื่องเงินช่วยเหลือกรณีขอลาออกจากการเป็นพนักงาน และเรื่องโบนัส และสอดคล้องกับผลการศึกษาของดวงฤดี เวโรจน์วณิช (2546) ที่ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุดถึงปานกลาง ใน 6 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต ด้านส่งเสริมการดำรงชีวิตประจำวันและการเงิน ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา ด้านสหพันธภาพ/ความสัมพันธ์/พักผ่อนหย่อนใจ ด้านเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความ

พึงพอใจต่อสวัสดิการในด้านสุขภาพอนามัย มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนใหญ่มีความคาดหวังว่าธนาคารน่าจะให้เบิกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลเอกชนได้เต็มจำนวน ส่วนในด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นอันดับรองลงมา แต่ก็มีความคาดหวังว่าอยากให้ธนาคารอนุมัติเงินกู้โดยปลอดดอกเบี้ย ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาพนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะให้ธนาคารให้สวัสดิการเพื่อไปเรียนต่อต่างประเทศ (ทั้งบุตรและตัวพนักงาน) ในระดับปริญญาเอก โดยไม่คิดดอกเบี้ย ส่วนสวัสดิการอีก 3 ด้าน คือ ส่วนในด้านส่งเสริมการดำรงชีวิตประจำวันและการเงิน ด้านสหนาการ/ความสัมพันธ์/พักผ่อนหย่อนใจ ด้านเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจแล้วแล้ว และไม่คาดหวังอะไรเพิ่มเติม ส่วนเรื่องอื่น ๆ ที่พนักงานส่วนใหญ่มีความคาดหวัง สูงมากคือเงินโบนัส ซึ่งประสงค์จะให้ธนาคารจ่ายโบนัสแก่พนักงานเป็นเงิน 3 เท่าของเงินเดือน ใน 1 ปี

2 รายได้ต่อเดือน และสถานะของบุคลากรที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างกัน เนื่องจากว่า ทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กัน โดยบุคลากรที่มีสถานะเป็นข้าราชการก็จะมีรายได้สูงกว่าบุคลากรประเภทอื่น ๆ และบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวก็จะมีรายได้ต่ำกว่าบุคลากรประเภทอื่น ๆ เพราะข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในเรื่องของตำแหน่งงานและเงินเดือนของบุคลากร ที่สอดคล้องกับสิทธิสวัสดิการที่จะได้รับ มีความสัมพันธ์กัน เช่น สิทธิการลา สิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาล สิทธิค่าเช่าบ้าน ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง อัตราค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เป็นต้น ซึ่งเป็นเหตุให้บุคลากรที่มีรายได้และสถานะที่ต่างกันเห็นว่าไม่สามารถตอบสนองความต้องการ และการจัดสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านสังคมสงเคราะห์ ไม่เป็นธรรม ไม่ทั่วถึง และขาดความเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจรินทร์ เสือโต (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และโบนัส และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพินิจ เพชรสน (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบันต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกรมบัญชีกลางต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะที่วิเคราะห์ได้จากข้อค้นพบ และที่ได้จากแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการวางแผน และนำไปปรับปรุงระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนให้ดีขึ้นต่อไป

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรกรมบัญชีกลางมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนในด้านต่าง ๆ ไม่เป็นธรรม ไม่ทั่วถึง และขาดความเสมอภาค ซึ่งส่วนใหญ่บุคลากรที่เป็นข้าราชการจะมีสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดีกว่าและมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น ๆ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการกำหนดนโยบาย หรือไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการที่จะได้รับ ดังนั้นหน่วยงานจึงควรเปิดโอกาสให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบไปด้วยตัวแทนของบุคลากรประเภทต่าง ๆ หรือให้บุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขระบบสวัสดิการ และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง

1.2 ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือน และสถานะของบุคลากรที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างกัน เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในเรื่องของตำแหน่งงานและเงินเดือนของบุคลากรที่สอดคล้องกับสิทธิสวัสดิการที่จะได้รับ ดังนั้น หน่วยงานควรนำประเด็นสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรแต่ละประเภท เสนอต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.3 ผลการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์ของหน่วยงาน เนื่องจากต้องการสะสมเงิน และรับเงินปันผลประจำปี รวมถึงต้องการใช้สิทธิกู้สามัญ และกู้ฉุกเฉินกับสหกรณ์ ดังนั้น คณะกรรมการของสหกรณ์ควรมีการนำประเด็นการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์ไปพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ให้บุคลากรประเภทลูกจ้างสามารถเข้าเป็นสมาชิกได้ ดังนั้น ควรนำประเด็นการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์เข้าสู่วาระการประชุม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลังต่อสิทธิสวัสดิการและค่าตอบแทน และนำผลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ และความแตกต่างระหว่างตัวแปร เพื่อที่จะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป รวมถึงควรที่จะทำการศึกษา และทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ เพื่อประกอบผลการวิจัยเชิงปริมาณ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- บุญเพ็ง แซ่พัว. (2529). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: บริษัทไนนท์
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพริ้นติ้ง.
สุรพล ปธานวนิช. (2542). การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. ปทุมธานี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
อุทัย หิรัญโต. (2543). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
ภิญโญ สาร. (2547). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). สวัสดิการองค์กร แนวคิดและวิธีการบริหาร. กรุงเทพฯ :
เม็ดทรายพริ้นติ้ง.
สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย. (2532). การบริหารงานบุคคล – ศัพท์บัญญัติ
พจนานุกรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ พี เอส เซอร์วิส.
สุจิตรา ธนนันท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็นเพรส.

วิทยานิพนธ์

- สุชาวดี พลุทรัพย์. (2536). การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติ.
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศหัทธยา มีประเทศ. แรงจูงใจในการใช้บริการสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์
ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ดวงฤดี เวโรจน์วณิช. (2546). การศึกษาการจัดสวัสดิการพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ปัทมา ธรรมเจริญ. (2538). การจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม
เขตกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
จรินทร์ เสือโต. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เร
เซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด , สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

- ลธิธิพร ชัยสุวรรณรัตน์. (2542). ความพึงพอใจและความต้องการการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย (ศึกษาเฉพาะกรณี : พนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย เขต 28) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิชาญ ทองผุด. (2554). สภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน. วิทยานิพนธ์ คอม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- อุทัย น้าฉ่ำ. (2549). การศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี /อุทัย น้าฉ่ำ.พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เมธี ศาสตร์สาร. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการทั่วไป สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสรสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- พินิจ เพชรสน. (2550). ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ภาษาต่างประเทศ

ARTICLE

Milkovich and Newman. (2005). Compensation. 8th cd. Singapore : McGraw-Hill.