

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการ ปฏิรูปกฎหมาย

ทัศนีย์ สารนิม*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันนร จະນู**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ซึ่งประกอบด้วยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพและอนามัย และ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และสังกัด ประชากรที่ใช้ในการการศึกษาครั้งนี้เป็นการทำสำมะโนประชากร คือบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย รวมทั้งหมดจำนวน 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพและอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และสังกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายที่แตกต่างกัน

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย พ.ศ. 2553 หมวด 3 สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย มาตรา 22 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายเป็นหน่วยงานของรัฐมีฐานะเป็น นิติบุคคล และอยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของประธานกรรมการกิจการของสำนักงาน ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงานและลูกจ้างของสำนักงานต้องได้รับความคุ้มครองและประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (รายงานประจำปีสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย, 2557, น.326) ดังนั้น องค์กรต้องมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานผู้ที่มีความสามารถพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้มีความจงรักภักดีแก่องค์กร พร้อมทั้งจะรักษาองค์กรให้เดินหน้าต่อไปได้ รวมถึงการให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานนับเป็นลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งคนโดยทั่วไปมักจะนึกถึงเงินเดือน ค่าจ้าง และตำแหน่งการทำงาน ความสะดวกในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยปัจจัยด้านสวัสดิการอาจมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรนั้นอย่างเต็มความภาคภูมิใจ และสามารถจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ที่ว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายอย่างไร และบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยคาดว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำไปเปรียบเทียบกับสวัสดิการของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงพร้อมทั้งแก้ไขระเบียบข้อบังคับให้เป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร และยังสามารถเสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนาการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานต่อไป

2. ขอบเขตในการศึกษา

2.1 ขอบเขตทางด้านประชากรและพื้นที่ ได้ พนักงานของสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย จำนวน 61 คน (ส่วนงานบริหารทรัพยากรมนุษย์, มกราคม 2559)

2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ตามแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก อี. เพอร์รี่ (2545) และ Pigors and Myers (1956 อ้างถึงใน ศุภชาญ อรัญสุวรรณค์, 2542, น. 24-25) โดยมุ่งศึกษา

เฉพาะเรื่องของสวัสดิการใน 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านเศรษฐกิจ (2) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย (3) ด้านการศึกษา (4) ด้านนันทนาการ (5) ด้านสุขภาพและอนามัย

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มตั้งแต่ กันยายนพ.ศ. 2558 ถึง มกราคม พ.ศ. 2559

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามพร้อมทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม 2559 จำนวน 61 ชุด ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 61 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับคืน ร้อยละ 100

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.8 มีช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.8 เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรสพบว่าส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 62.3 ในด้านการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.9 ในด้านระยะเวลาปฏิบัติงานพบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.5 ในด้านตำแหน่งงานพบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 59.0 ในด้านอัตราเงินเดือนพบว่าส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.2 และพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดสำนักอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 32.8

4.2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ในแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากสหกรณ์ออมทรัพย์องค์กรอิสระมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดอัตราค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าที่พักในการเดินทางไปราชการที่เหมาะสม รองลงมาคือ อัตราการจ่ายค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลามีความเหมาะสม รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดอัตราเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยและเงินกู้อื่น ๆ (กรุงไทย) ที่เหมาะสม และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหน่วยงานมีการให้เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานหรือครอบครัวพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานจัดให้มีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ

หน่วยงานมีการรักษาความปลอดภัยในการเข้า-ออก สำนักงานที่เหมาะสมและปลอดภัยรองลงมา คือ หน่วยงานมีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนชั้น ปรับเงินเดือน มีความยุติธรรมและ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหน่วยงานมีการกำหนดเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ หรือเกิดความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติที่เพียงพอและเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดห้องสมุดไว้ให้บริการ หนังสือให้พนักงานได้อ่านเพียงพอและเหมาะสม รองลงมาคือ การส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงาน ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม รองลงมาคือ การจัดบอร์ด หรือนิทรรศการ เพื่อเพิ่มความรู้ให้บุคลากรมีความเหมาะสม รองลงมาคือ การส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความเหมาะสม รองลงมาคือ หน่วยงานมีการพิจารณาการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานมีความเหมาะสม และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการให้จำนวนเงินทุนการศึกษาต่อ แก่พนักงานของสำนักงานมีความเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ด้านนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน เช่น กิจกรรม 5 ส ที่เหมาะสม รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดให้มี สถานที่ออกกำลังกายที่เพียงพอ และเหมาะสม รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดให้มีการสังสรรค์ เช่น งานปีใหม่ งานบุญ ที่เหมาะสม รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดให้มีการเดินทางท่องเที่ยว ประจำปีที่เหมาะสม และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการจัดให้มีห้องพักผ่อนสำหรับพนักงานที่เพียงพอ และเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ด้านสุขภาพและอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไป ปีละ 1 ครั้ง ที่เพียงพอและเหมาะสม รองลงมาคือ ห้องสุขามีเพียงพอและ ถูกหลักสุขลักษณะ รองลงมาคือ หน่วยงานมีเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลที่เพียงพอ และเหมาะสม รองลงมาคือ หน่วยงานมีค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับสิทธิในการเบิก เช่น ค่ารักษาพยาบาล การเจ็บป่วย และอุบัติเหตุ ค่ารักษาฟัน ฯลฯ ที่เพียงพอและเหมาะสม และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือห้องอาหารภายในสำนักงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ ที่เพียงพอ และเหมาะสม

5. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการ ปฎิรูปกฎหมาย สามารถอภิปรายผล ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านนันทนาการสูงสุด หากดู
ในรายชื่อแล้วจะพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการที่หน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริมให้มี
กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน เช่น กิจกรรม 5 ส ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรได้มี
ความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกัน มีความรักใคร่ สามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจ เอื้ออาทร
ช่วยเหลือและแบ่งปันกันในทุกเรื่อง เพื่อให้เพื่อนร่วมงานทำงานได้สำเร็จและร่วมมือกันช่วย
พัฒนาองค์กร รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายที่เพียงพอ และ
เหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ของการผ่อนคลายความเครียด
ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เสริมศักดิ์ สรวญรัมย์ และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ
(2556) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การ
ตลาด กระทรวงมหาดไทย (อต.) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการ ที่มีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านการรักษาพยาบาลของพนักงาน ด้านการศึกษา
บุตร ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านการรักษาพยาบาลบุคลากรและครอบครัว ด้านเงินเดือนและ
ค่าตอบแทน และปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน
ด้านนโยบายของรัฐ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความต้องการ จะเห็นได้ว่ากระทรวงมหาดไทย (อต.)
พนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย เอาใจใส่ในสวัสดิการของพนักงานจึงเป็น
เรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นผล
มาจากความรู้ความสามารถและชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งคนโดยทั่วไปมักจะนึกถึง
เงินเดือน ค่าจ้าง และตำแหน่งงาน ความสะดวกในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญปัจจัยหนึ่งอาจจะมี
ความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กร นั้นอย่างเต็มความภูมิใจ

สอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่กล่าวว่า กำหนดนโยบายสวัสดิการด้านนันทนาการ ควร
นำแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน เช่น บุคลากรมีความต้องการให้สำนักงานจัดห้อง
สำหรับพักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลาพักให้พนักงานจำนวน 2 ห้อง แบ่งชาย/หญิง ซึ่งภายในห้อง
ดังกล่าวควรจัดให้มีบรรยากาศที่รู้สึกผ่อนคลาย เช่น ควรมีมุมหนังสือ พร้อมเก้าอี้โซฟา เพื่อให้
พนักงานสามารถได้พบปะพูดคุยกัน มีโทรทัศน์สำหรับรับชมข่าวสารช่วงเวลาพักกลางวัน และเปิด
เพลงเพื่อลดบรรยากาศความตึงเครียดให้ผ่อนคลายลง จะทำให้พนักงานได้รู้สึกผ่อนคลายใน
ช่วงเวลาพักกลางวัน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการจัดการ
แข่งขันกีฬาภายในองค์กรมีการจัดกีฬาที่มีความหลากหลายเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมทุกคนไม่
เพียงเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ดังนั้นในการจัดการแข่งขันกีฬาควรมีการศึกษาถึงความต้องการ
ของบุคลากรก่อน หรืออาจจะแบ่งการแข่งขันออกเป็นประเภทโดยทำการแบ่งตามอายุ

5.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รองลงมา หากดู
ในรายชื่อแล้วจะพบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากสหกรณ์ออมทรัพย์องค์กรอิสระมีความเหมาะสม
ทั้งนี้เป็นเพราะเงินที่ได้จากสหกรณ์ออมทรัพย์องค์กรอิสระมีเงินปันผลที่สูงและมีดอกเบี้ยเงินกู้ที่มี
อัตราต่ำกว่าธนาคาร นับว่าเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน

ในองค์กร ยังต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นว่าเป็นอยู่ เพราะอยู่ในระดับปานกลางบุคลากรยังไม่พึงพอใจเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชนิการ์ ละเอียด (2543) ได้ศึกษา ความคาดหวังต่อลักษณะและรูปแบบการจัดสวัสดิการของบุคลากร กรณีออกนอกระบบเป็นองค์การมหาชน: กรณีศึกษา สำนักประกันสังคม ผลการวิจัยบุคลากรส่วนใหญ่ ต้องการลักษณะสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านค่าครองชีพ เมื่อออกจากงานมากที่สุด รองลงมาเป็นสวัสดิการค่าตอบแทน นอกเวลา หรือปฏิบัติงานอื่นใด สวัสดิการการสร้างแรงจูงใจสวัสดิการด้านการกักขัง ส่วนลักษณะสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานมากที่สุด รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสิทธิการลา และสวัสดิการด้านนันทนาการ

สอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่กล่าวว่า จากผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านเศรษฐกิจในข้อคำถาม “หน่วยงานมีการให้เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานหรือครอบครัวพนักงานที่เพียงพอและเหมาะสม” พบว่า อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรมีการเพิ่มอัตราการจ่ายเงินช่วยเหลืองานศพพนักงานหรือครอบครัวพนักงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ ซึ่งหลักเกณฑ์การจ่ายเงินช่วยเหลืองานศพนี้ทางสำนักงานยังไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน

5.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยรองลงมา หากดูในรายชื่อแล้วจะพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความเหมาะสม เพราะกองทุนสำรองเลี้ยงชีพปัจจุบันมีการปรับอัตราเงินสมทบมากกว่าหน่วยงานอื่นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ เพชรสน (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับความพึงพอใจสูงเป็นอันดับ 1 คือ (1) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (2) ด้านความช่วยเหลือทางการเงิน (3) ด้านสุขภาพอนามัย (4) ด้านวันหยุดและวันลา (5) ด้านส่งเสริมพัฒนาพนักงาน (6) ด้านนันทนาการ จะเห็นว่าการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงปลอดภัยเป็นอย่างมาก เนื่องจากภารกิจขององค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นเรื่องที่สำคัญสูงสุดซึ่งหากจัดสวัสดิการด้านนี้ออกมาพนักงานไม่มีความพึงพอใจหรือพึงพอใจต่ำแสดงให้เห็นว่าจะเกิดความไม่มั่นคงปลอดภัยกับพนักงาน แต่ผลออกมาแบบนี้ทำให้เชื่อได้ว่าการจัดสวัสดิการในแต่ละองค์กรแต่ละหน่วยงานจะเน้นให้ความสำคัญในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามภารกิจและความรับผิดชอบหลักขององค์กร แต่บุคลากรยังไม่มี ความพึงพอใจที่หน่วยงานมีการกำหนดเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ หรือเกิดความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ และหน่วยงานมีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน มีความยุติธรรม แต่บุคลากรยังไม่พอใจในอัตราเงินช่วยเหลือที่น้อยเกินไปและไม่เพียงพอกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง การเลื่อนตำแหน่งยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการวัดระดับ

สอดคล้องข้อเสนอแนะที่กล่าวว่า กำหนดนโยบายสวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ควรมีการจัดเตรียมและวางแผนเส้นทางอาชีพ เพื่อความก้าวหน้าให้บุคลากร และความมั่นคงในงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายมีความมั่นใจในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแล้ว โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ดีต่อไป และควรมีการศึกษาเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลงานที่มีความน่าเชื่อถือ และควรอธิบายถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลงานสำหรับการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนชั้นในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการวัดระดับความสามารถของบุคลากร ก่อนที่จะมีการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น และเมื่อผลการประเมินผลงานออกมาแล้วควรแสดงผลหรือคะแนนที่ได้ให้พนักงานรับทราบ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคน

5.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย รongลงมา หากดูในรายชื่อแล้วจะพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานมีการจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไป ปีละ 1 ครั้ง ที่เพียงพอและเหมาะสม ระดับมาก เพราะหน่วยงานมีการจัดให้สถานพยาบาลเข้ามาตรวจสุขภาพถึงที่สถานที่ทำงานโดยไม่ต้องให้พนักงานเดินทางไปโรงพยาบาลให้ลำบาก และโดยทั่วไปแล้วการตรวจสุขภาพ ปีละ 1 ครั้ง ถือว่าเป็นไปตามมาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภูประกร (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพโดยรวมในระดับมาก ซึ่งจะเห็นว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุด ในสวัสดิการที่จัดให้ทั้งหมด ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ให้อย่างทั่วถึงกับพนักงานทุกคน การให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพ และสนับสนุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่จะเกิดผลดีต่อการรักษาสุขภาพทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ส่วนห้องอาหารภายในสำนักงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ ที่เพียงพอ และเหมาะสม และหน่วยงานมีค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับสิทธิในการเบิก เช่น ค่ารักษาพยาบาล การเจ็บป่วย และอุบัติเหตุ ค่ารักษาฟัน ฯลฯ ยังอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแล้วยังอยู่ในระดับน้อย บุคลากรยังไม่มี ความพึงพอใจมากเท่าที่ควร เห็นว่ายังต้องมีการปรับปรุงห้องอาหารภายในสำนักงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น และยังต้องมีการกำหนดแนวทางและอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับสิทธิในการเบิกให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้

สอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่กล่าวว่า จากผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านสุขภาพและอนามัยในข้อคำถาม “ห้องอาหารภายในสำนักงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ ที่เพียงพอ และเหมาะสม” พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการกำหนดเกณฑ์การใช้ห้องอาหารภายในสำนักงานเพื่อให้ถูกตามหลักสุขาภิบาล ต้องมีการกำหนดข้อปฏิบัติในการใช้สถานที่ เพื่อให้ทุกคนที่มาใช้บริการมีความเข้าใจ

ตรงกัน และสามารถปฏิบัติตามระเบียบได้อย่างถูกต้อง ห้าม และขอความร่วมมือในการปฏิบัติ ตาม เช่น ห้ามนำอาหาร - เครื่องดื่มที่มีกลิ่น เข้ามารับประทานในบริเวณภายในห้องอาหาร สำนักงาน เนื่องจากกลิ่นของอาหาร จะรบกวนผู้อื่น และควรเก็บเศษอาหารให้หมด เพราะจะทำให้มีสัตว์อันไม่พึงประสงค์เข้ามาอาศัย และกัดแทะเบาะที่นั่งให้เสียหาย

5.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านการศึกษาล่าสุด แสดงให้เห็นว่าทางสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายมีการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาได้ไม่ดีเท่ากับสวัสดิการด้านอื่น ๆ ซึ่งไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรได้ หากดูในรายชื่อแล้วพบว่าบุคลากรไม่เห็นด้วยต่อการให้จำนวนเงินทุนการศึกษาต่อ แก่พนักงานของสำนักงานสูงสุด รองลงมา คือ การส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รองลงมา คือ หน่วยงานมีการพิจารณาการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน รองลงมา คือ การจัดบอร์ด หรือนิทรรศการ เพื่อเพิ่มความรู้ให้บุคลากร รองลงมา คือ การส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และรองลงมา คือ การจัดห้องสมุดไว้ให้บริการหนังสือให้พนักงานได้อ่าน ซึ่งสิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นอาจจะเกิดจากความคิดเห็นส่วนบุคคลซึ่งต้องการที่จะชัดเจนในเรื่องความรู้หรือการศึกษาให้เห็นเป็นรูปธรรมเป็นตัวเงินที่มากขึ้น และมีความคาดหวังในสิ่งเหล่านี้สูงเกินกว่าที่องค์กรพยายามที่จะจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิการ์ ละเอียด (2543) ได้ศึกษา ความคาดหวังต่อลักษณะและรูปแบบการจัดสวัสดิการของบุคลากร กรณีออกนอกระบบ เป็นองค์การมหาชน: กรณีศึกษา สำนักประกันสังคม ผลการวิจัยบุคลากรส่วนใหญ่ ต้องการ ลักษณะสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านค่าครองชีพ เมื่อออกจากงานมากที่สุด รองลงมาเป็นสวัสดิการ ค่าตอบแทน นอกเวลาหรือปฏิบัติงานอื่นใด สวัสดิการการสร้างแรงจูงใจสวัสดิการด้านการกู้ยืม ส่วนลักษณะสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานมากที่สุด รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสิทธิการลา และสวัสดิการด้านนันทนาการ ซึ่งจากงานวิจัยของชนิการ์ ละเอียด (2543) ที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ก็อาจจะเป็นการสนับสนุนความคาดหวังในด้านการศึกษาในลำดับต้น ๆ เมื่อผลการวิจัยนี้ปรากฏว่าพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายมีระดับความคิดเห็นให้การจัดสวัสดิการด้านการศึกษาน้อยที่สุดจึงเป็นเหตุผลสนับสนุนที่ว่าพนักงานอาจจะคาดหวังในเรื่องการศึกษาไว้สูงจึงทำให้เกิดความไม่สมดุลกันระหว่างพนักงานกับองค์กร

สอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่กล่าวว่า กำหนดนโยบายสวัสดิการด้านการศึกษา ควรมีจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับอย่างทั่วถึงต่อเนื่อง และกำหนดให้มีการนำแผนเส้นทางก้าวหน้า ในสายอาชีพไปสู่การปฏิบัติซึ่งการกำหนดแผนสร้างความก้าวหน้าของบุคลากรจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทราบ

ความก้าวหน้าของตนเอง การกำหนดแผนสร้างความก้าวหน้า ที่ชัดเจนจะสามารถนำมา ออกแบบแผนพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อ เตรียมความพร้อมของกำลังคนในตำแหน่งว่าง การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาให้ สามารถ เข้าสู่ตำแหน่ง การโอนย้ายงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล และจาก ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ด้านการศึกษาในข้อคำถาม “การให้จำนวนเงินทุนการศึกษาต่อ แก่พนักงานของสำนักงานมีความ เหมาะสม” “หน่วยงานมีการพิจารณาการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานมีความเหมาะสม” และ “การส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความเหมาะสม” พบว่า อยู่ใน ระดับน้อย ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การตั้งงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร ซึ่งทาง สำนักงานมีอำนาจในการออกระเบียบเกี่ยวกับการคลังและงบประมาณของสำนักงาน การกำหนด หลักเกณฑ์การจ่ายเงินในลักษณะการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรของสำนักงานสามารถทำได้ การ พิจารณาการให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรนั้น ควรมีแนวทางการจัดสรรทุนการศึกษาต่อ และ แต่งตั้งให้มีคณะกรรมการกลางเพื่อพิจารณาคัดเลือกจะพิจารณาผู้สมัครที่จะได้รับทุนการศึกษา ต่อให้มีความเป็นยุติธรรม

6. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

6.1 ควรมีการศึกษาหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการจัดให้สวัสดิการของหน่วยงาน อื่นๆ ว่าจะมีความเหมือนกันหรือต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้มี สวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม และเป็นมาตรฐานที่บุคลากรทุกฝ่ายยอมรับได้

6.2 ควรมีการศึกษาการจัดสวัสดิการของหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความหลากหลายและ พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรที่จะได้รับความพึงพอใจจาก สวัสดิการอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย. (2557). รายงานประจำปี 2557. หน้า 222-272 .

ชนิการ์ ละเอียต. (2543). ความคาดหวังต่อลักษณะและรูปแบบการจัดสวัสดิการของ บุคลากร กรณีออกนอกระบบเป็นองค์การมหาชน: กรณีศึกษา สำนักประกันสังคม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แรงงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการ บริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด ยูเคชั่น.

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2547). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พินิจ เพชรสน. (2550). ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี. ภาคนิพนธ์บัณฑิตบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สลักจิต ภู่ประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บัณฑิตบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ สรวณรัมย์, และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556). ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย (อต.) พนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2556).