

การจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรณีศึกษา : สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ทัศนการณ์ ผัดโน¹

ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์การวิจัย (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวังในการจัดสวัสดิการของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม (2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ และความคาดหวังในการจัดสวัสดิการของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาการส่งผลของการจัดสวัสดิการ ที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม (4) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและความคาดหวังในการจัดสวัสดิการ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว (ช่วยราชการ) ในสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ใช้กลุ่มตัวอย่างในการสำรวจ จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.970 เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2563 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ Independent Sample t- test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างระดับความพึงพอใจและความคาดหวัง โดยใช้ Paired samples t-test กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ในการหาอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระกับ ตัวแปรตาม และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีช่วงอายุอยู่ในกลุ่ม Generation Y ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ประเภทและระดับตำแหน่ง ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน - ระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดกองบริหารทรัพยากรส่วนบุคคล อายุงาน 1-5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการภาพรวมในระดับมาก และระดับความคาดหวังในการจัดสวัสดิการภาพรวมในระดับมากที่สุด ในส่วนของความพึงพอใจและ ความคาดหวังต่อคุณภาพ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์

² อาจารย์ที่ปรึกษา

ชีวิตในภาพรวม พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และระดับ ความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการมากกว่าเพศชาย และพบว่า ช่วงอายุของกลุ่ม Gen B พ.ศ. 2498-2507 มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ มากกว่า Gen X พ.ศ. 2508-2522 และมากกว่ากลุ่ม Gen Y พ.ศ. 2523-2542 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ (อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน) มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในส่วนของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจ ในทิศทางบวก มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของระดับความคาดหวัง ในการจัดสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าด้านนันทนาการในทิศทางบวก มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ และด้านบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกไม่มีอิทธิพล ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ระดับความพึงพอใจ และความคาดหวังในการจัดสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าความคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการศึกษาโดยใช้ตัวแบบหรือตัวแปรอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการภายในองค์การ และมีการเปรียบเทียบจากหน่วยงานอื่นที่มีการจัดสวัสดิการภายในองค์การ ที่มีความครอบคลุม และทันสมัย สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริงของข้าราชการ หรือบุคลากรในองค์การ

คำสำคัญ: การจัดสวัสดิการ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

บทนำ

ปัจจุบัน “เงิน” ไม่ใช่ปัจจัยจูงใจหลักในการทำงานของคนในองค์การอีกต่อไป จากการสำรวจของสถาบันวิจัยทางธุรกิจแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าพฤติกรรมของพนักงานในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยใส่ใจเรื่องของค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหลักในการทำงาน

เป็นใส่ใจเรื่องการให้สวัสดิการตอบแทนสูงขึ้น ส่งผลให้องค์กรต้องปรับนโยบายเกี่ยวกับการให้สวัสดิการแก่พนักงานในองค์กร โดยบางครั้งองค์กรได้ลดค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนลง เพื่อเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานมากขึ้น ซึ่งพนักงานเองก็ยินดีที่จะรับข้อเสนอ นั้น ๆ โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นฝ่ายที่ดูแลเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาพนักงาน (พยอม, 2534) จึงมักจะนำเรื่องสวัสดิการมาเป็นกลยุทธ์ในการจูงใจผู้สมัครให้อยากร่วมงานกับองค์กร สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจของผู้สมัครเป็นอย่างมาก และเป็นสิ่งที่ผู้สมัครจะให้ความเชื่อถือในองค์กรด้วย ว่าองค์กรนี้ดูแลพนักงานอย่างไร ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้ สะท้อนการใส่ใจพนักงานในองค์กร ขณะเดียวกัน การที่องค์กรไม่จัดสรรสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน อาจทำให้เกิดความเสียหายในอัตราเปลี่ยนงาน (Turn Over) ได้ เพราะพนักงานรู้สึกว่าได้รับการดูแลจากองค์กรที่ไม่ดีพอ ก็อาจเปลี่ยน ที่ทำงานไปอยู่ในองค์กรที่ดูแลดีกว่า ซึ่งหากองค์กรไหนมีอัตราของการเปลี่ยนแปลงพนักงานบ่อย ๆ ย่อมทำให้มีผลกระทบต่อการทำงาน เช่น ในกระบวนการสรรหาอาจทำให้การสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือ ผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน นั้น ๆ มาร่วมงานยากขึ้น และเมื่อต้องสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้ามาใหม่ ก็จะทำให้เกิดต้นทุนในเรื่องดังกล่าวขึ้น ทั้งยังกระทบไปถึงกระบวนการต่อ ๆ ไป เช่น ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ ฝึกอบรมให้มีความเชี่ยวชาญในงานจนสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ และขณะเดียวกัน ก็อาจลดความน่าเชื่อถือขององค์กรลงได้อีกด้วย

จากสถิติการแข่งขันบรรจุเข้ารับราชการของประเทศไทยที่สูงขึ้น สำนักปลัดกระทรวงคมนาคม จึงควรหันมาให้ความสำคัญต่อการจัดสวัสดิการภายในองค์กร เพราะถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจร่วมงานของพนักงาน หรือผู้สมัครในปัจจุบัน การจัดสวัสดิการของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จัดให้มีสวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ปี 2530 และฉบับปรับปรุง ปี 2547 ซึ่งถือว่าเป็นระเบียบที่บังคับใช้มาแล้วในระยะเวลาหนึ่งโดยหากเปรียบเทียบกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงควรมีการปรับปรุงหรือจัดสวัสดิการที่จำเป็นเพิ่มเติมให้มีความครอบคลุม และ ตรงกับความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการ จัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจและความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการในมิติต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดวิธีการแก้ไขปัญห เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป็นกำลังหลักที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจ และความคาดหวังในการจัดสวัสดิการของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ และความคาดหวังในการจัดสวัสดิการของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการส่งผลของการจัดสวัสดิการ ที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและความคาดหวัง ในการจัดสวัสดิการ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ได้แก่

เอ็ดวิน (Edwin, 1959, pp.518-519 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม, 2541, น.28-31) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการว่าสามารถทำได้หลายแบบ แล้วแต่จุดมุ่งหมายของผู้แบ่งประเภท หน่วยต่าง ๆ อาจแบ่งประเภทสวัสดิการแตกต่างกันก็ได้ ซึ่งแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 3 ประเภท ได้แก่ 1. สวัสดิการทาง เศรษฐกิจ 2. สวัสดิการทางด้านนันทนาการ และ 3. สวัสดิการทางด้านการบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก

วอลตัน (Walton, 1973, p.12- 16 อ้างถึงใน ทศนีย์ชาติไทย, 2559 น.17-19) ได้กำหนดว่า บุคคล ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ ดังนี้ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ประชาธิปไตยในองค์การ 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สาธิตา สุรวงศ์เดชา (2541, p.5 อ้างถึงใน ภคยารินท์ เลิศอภิสิทธิ์, 2558, น. 17) ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้น แต่ทั้งนี้ ความพึงพอใจของบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ขึ้นกับค่านิยมและประสบการณ์ที่ได้รับ

ฤทัย นิธิธนวิจิต (2553, น.12) ความคาดหวัง เป็นความคิด ความเชื่อ ความต้องการ ความมุ่งหวังหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เช่น บุคคล การกระทำหรือเหตุการณ์จึงเป็นการคิดล่วงหน้าโดยมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ว่าจะเกิดตามที่ตนคิดไว้

เจสียว ไชยเชษฐ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สลักจิต ภูประกร (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

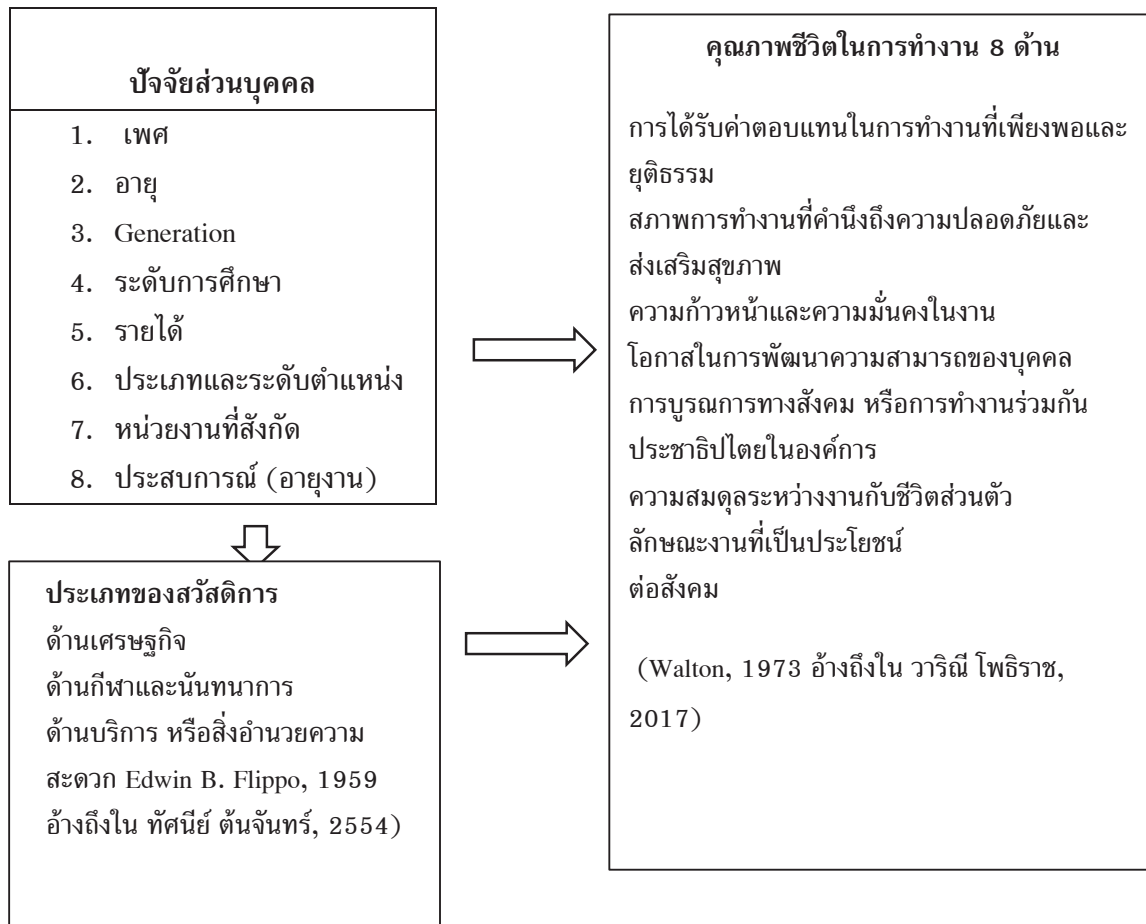
ทัศนีย์ ชาตไทย (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

รัตนภรณ์ บุญมี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือข้าราชการทุกระดับ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว (ช่วยราชการ) ในสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 438

คน(ข้อมูลจากฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม ณ วันที่ 10 มกราคม 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 727-728) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีค่าความคาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกินร้อยละ 5 และสัดส่วนของลักษณะ ที่สนใจ ในประชากรเท่ากับ 0.5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน โดยผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้อย่างสมบูรณ์จำนวน 154 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73.33

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะปลายปิด (Closed - ended questions) และปลายเปิด(Open-ended questions) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่วัดค่าตัวบ่งชี้ของการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความคาดหวังเกี่ยวกับ สวัสดิการ 3 ด้าน ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็นแต่ละด้านคือ

1. ด้านเศรษฐกิจ
2. ด้านนันทนาการ
3. ด้านบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่วัดค่าตัวบ่งชี้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็น คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 32 ข้อ แบ่งเป็นแต่ละด้านคือ

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended question) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับความคาดหวัง	ระดับการให้ค่าคะแนน
พึงพอใจมากที่สุด	คาดหวังมากที่สุด	4
พึงพอใจมาก	คาดหวังมาก	3
พึงพอใจน้อย	คาดหวังน้อย	2
พึงพอใจน้อยที่สุด	คาดหวังน้อยที่สุด	1

และเกณฑ์ในการแปลข้อมูลเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 4 ระดับ คือ

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล	
	ระดับความพึงพอใจ	ระดับความคาดหวัง
3.21 – 4.00	พึงพอใจมากที่สุด	คาดหวังมากที่สุด
2.51 – 3.20	พึงพอใจมาก	คาดหวังมาก
1.76 – 2.50	พึงพอใจน้อย	คาดหวังน้อย
1.00 – 1.75	พึงพอใจน้อยที่สุด	คาดหวังน้อยที่สุด

ที่มา: อรณิชา เสดศคุณ (2560) และ Tim May (2001) อ้างถึงใน สักเมธ จตุรพรชัย, 2561

สรุปผลการวิจัย

1. มีระดับความพึงพอใจและความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในภาพรวม โดยระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มาก และในส่วนของระดับความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ซึ่งมีค่าของความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น

2. ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน โดยเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ มากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับความคาดหวังในการจัดสวัสดิการที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังในการจัดสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

3. ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับความคาดหวังในการจัดสวัสดิการที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคาดหวังในการจัดสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

4. ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ จำแนกตามช่วงอายุกลุ่ม Gen B พ.ศ. 2498 มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ มากกว่า Gen X พ.ศ. 2508 และมากกว่ากลุ่ม Gen Y พ.ศ. 2523 ส่วนกลุ่มช่วงอายุคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ระดับความพึงพอใจและระดับความคาดหวังในการจัดสวัสดิการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล (อายุระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ต่อเดือน ประเภทและระดับตำแหน่ง สายการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อายุงาน) ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจและระดับความคาดหวังในการจัดสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

6. ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ ด้านบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจ ในทิศทางบวก มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในส่วนระดับความคาดหวังในการจัดสวัสดิการ พบว่า ด้านนันทนาการ ในทิศทางบวก มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการเศรษฐกิจ และด้านบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ระดับความพึงพอใจ และความคาดหวังในการจัดสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าความคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ทศนีย์ ชาติไทย 2559 ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และ รัตนภรณ์ บุญมี, 2558 ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ได้มีการจัดสวัสดิการให้มีความครอบคลุมทุกระดับ ตั้งแต่ลูกจ้างชั่วคราว จนถึงผู้บริหารระดับสูง มีสิทธิในการใช้สวัสดิการอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน

2. ระดับความพึงพอใจและความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ หรือสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์น้อย ขณะที่ระดับความ

คาดหวังอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด สอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1973: 12-16) ที่ได้อธิบายถึงความต้องการด้านเศรษฐกิจว่าทุกคนล้วนมีความต้องการที่จะมุ่งทำงานเพื่อได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการมีชีวิตรอด โดยนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนของตนเองแล้ว ยังมองเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทงานแบบเดียวกันอีกด้วย ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีสถานะเป็นองค์กรของรัฐ ใช้ฐานเงินเดือนตามเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. โดยหากเปรียบเทียบกับองค์การรัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนทั่วไป ยังถือว่าเป็นรายได้ที่ไม่สูงมาก จึงทำให้ความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับน้อย ขณะที่มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ระดับความคาดหวังในการจัดสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าด้านนันทนาการ มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Edwin, 1959, pp. 518-519 อ้างถึงใน ไพฑูริย์ พิทักษ์ธรรม หน้า 28-31 ได้ให้ความเห็นว่า สวัสดิการด้านนันทนาการเป็นสวัสดิการที่ทุกองค์การควรให้ความสำคัญ เพราะจะทำให้คนทำงานได้รับความบันเทิงและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ทำให้คลายความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีตามมาในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

(1) เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า เพศชาย มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการน้อยกว่าเพศหญิง ขณะที่ระดับความคาดหวัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ควรมีการออกแบบ ปรับปรุงคุณภาพในการจัดสวัสดิการหรือเพิ่มเติมสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของเพศชาย เช่น จัดให้มีคลาสเรียนมวยไทย กีฬาที่เกี่ยวข้องกับการต่อสู้อื่น ๆ หรือการจัดให้มีการแข่งขันอีสปอร์ต (e-Sport) ภายในองค์กร นอกจากนี้จะช่วยดึงความสนใจบุคลากรเพศชายแล้ว ยังเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐอีกด้วย

(2.) จากระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ ของข้าราชการ บุคลากรภาครัฐ ในสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ด้านบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยข้อความถามจากแบบสอบถาม ข้อที่ 13 หน่วยงานของท่าน มีโรงอาหารที่สะอาด ราคาเหมาะสม และมีสิทธิพิเศษสำหรับบุคลากรเช่น คุปองส่วนลด พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อย ในขณะที่ระดับความคาดหวังมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ดังนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ควรปรับปรุงคุณภาพ และจัดให้มีสวัสดิการในด้านดังกล่าวเพิ่มเติม เช่น การเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัย ค่าเดินทางไปทำงาน และจัดให้มีโรงอาหารที่สะอาด ราคาเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และเพื่อให้ข้าราชการ บุคลากรภาครัฐ มีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับมากขึ้น

(3) จากระดับความคาดหวังในการจัดสวัสดิการ ของข้าราชการ บุคลากรภาครัฐในสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ควรมีการศึกษานโยบาย รวมถึงศึกษาความเป็นไปได้ในอนาคตที่เกี่ยวกับการเพิ่มเติมหรือปรับปรุงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ให้มีความสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น ช่วยเหลือทางการเงินแก่ตัวข้าราชการและบุคลากรของรัฐเอง รวมถึงครอบครัว เมื่อเจ็บป่วย พิกัด ทูพลาภาพ และเสียชีวิต เป็นต้น

(4) เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า การจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงาน รวมทั้งระดับความพึงพอใจและระดับความคาดหวังในการจัดสวัสดิการ ด้านนันทนาการ ข้อคำถามจากแบบสอบถามข้อที่ 10 หน่วยงานของท่านจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในที่ทำงาน พบว่า มีระดับความพึงพอใจ ที่มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อย และมีระดับความคาดหวัง ที่มีเกณฑ์ความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้กับพนักงานมากขึ้น โดยในแต่ละตึกควรมีสถานที่สำหรับพักผ่อนอย่างน้อย 1 จุด เพื่อเป็นสถานที่พักผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน และยังสามารถเป็นสถานที่พบปะคุยกันระหว่างพนักงานได้อีกด้วย นอกจากนี้ในเรื่องของการจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร ควรมีการจัดกีฬาที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ข้าราชการ บุคลากรภาครัฐ ได้มีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ไม่ใช่เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ดังนั้นในการจัดการแข่งขันกีฬาควรทำการศึกษาถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรก่อน นอกจากนั้นด้วยข้อจำกัดเรื่องสถานที่/พื้นที่ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ที่ไม่เอื้ออำนวย จึงควรจัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ ด้านการส่งเสริม ให้มีการออกกำลังกายทดแทน เช่น สวัสดิการของชมรมคนรักการวิ่ง การช่วยเหลือเงินค่าสมาชิกฟิตเนส เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

(1) เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ในสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เท่านั้น ควรมีการศึกษาจากหน่วยงานอื่นที่มีการจัดสวัสดิการภายในองค์กร (นอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ) ที่มีความครอบคลุม และทันสมัย เช่น สวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การประปานครหลวง กระทรวงพาณิชย์ หรือหน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ รวมถึงการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของบริษัทเอกชน ให้มีความหลากหลาย เพื่อนำข้อค้นพบและผลการพิสูจน์สมมติฐานมาศึกษาเปรียบเทียบในประเด็นที่ได้นำมาศึกษาวิจัย

(2) เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น ควรมีการศึกษาโดยใช้ตัวแบบหรือตัวแปรอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการภายในองค์กร (นอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ) เพื่อนำมาเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงทั้งระบบและการจัดสวัสดิการ ที่มีความสมบูรณ์ ตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการ และบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. รายงานผลการวิจัย กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม. (2541). “ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจกรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ ตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 วิทยานิพนธ์ปริญญาโท” กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ภคยารินทร์ เลิศอภิสิทธิ์. (2558) “ความคาดหวังเกี่ยวกับสินค้า และความไว้วางใจในตราสินค้าส่งผลต่อการตั้งใจซื้อสินค้าแฮนด์แบนด์ ประเภทเบเกอรี่และเครื่องดื่มในเขตกรุงเทพมหานคร” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตกรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- รัตนารณณ์ บุญมี. (2558) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีสาขาสถาปัตยกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ฤทัย นิธิธนวิจิต. (2553) “ความคาดหวังและสิ่งที่ได้รับของผู้เข้าชมพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ กรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สลักจิต ภูประกร. (2555) “ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. (2552). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สักเมธ จตุพรชัย. (2561) “การยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมของพนักงานคดีปกครองที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณภาพการให้บริการระบบกฎหมายและกฎหมายออนไลน์” วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต