

การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ธนะเมษฐ์ ภามาศัยชัยกุล¹

ศิริกัศสรณ์ วงศ์ทองดี²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และความคาดหวังที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน 119 คน ซึ่งถูกคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยวิธีการทางสถิติแบบอ้างอิง โดยการนำเอาตัวเลขทางสถิติที่ได้จากการนำตัวแปรต่างๆ มาทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ สถิติที่ใช้ในการทดสอบหาค่าที่ (t-test) การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่ (LSD) และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Pearson Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งเป็นข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญ รายได้ระหว่าง 15000 – 25000 อายุราชการระหว่าง 5-20 ปี สถานภาพโสด ภูมิลำเนา กรุงเทพมหานคร ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน กรุงเทพมหานคร และสถานะที่อยู่อาศัย เป็นของตนเอง

ผลการศึกษาระดับการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สวัสดิการด้านสันตนาการ และระดับความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สวัสดิการด้านสันตนาการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผลเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้าน เพศ อายุ รายได้ อายุราชการและภูมิลำเนา แตกต่างกัน ซึ่ง ตัวแปรอิสระ (X) อย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อ ตัวแปรตาม (Y) โดยวิธีทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยจำแนกต่อการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน ซึ่ง ตัวแปรอิสระ (X) อย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตาม (Y) โดยวิธีทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐาน

คำสำคัญ : การรับรู้, ความคาดหวัง, สวัสดิการ, สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

Perceptions and expectations of personnel of the welfare system of the Office of the Constitutional Court

ABSTRACT

This research studies the perception and expectations of personnel of the Office of the Constitutional Court on the welfare system of the Office. The objective of this research was to study the factors having effect on personnel's perceptions and expectations of such a welfare system. Data were collected through the questionnaires answered by the personnel of the Office of the Constitutional Court. Those personnel were selected as a sample group amounted to 119 persons by the following means: the convenient randomization method and the analyzation of data from questionnaires, the reference statistical methods by applying statistical numbers obtained from various translators for testing the hypothesis Statistics used for t-test, one-way variance (ANOVA), double comparison (LSD), and Pearson correlation.

The results of the research found that the majority of samples were unmarried female personnel of the Office of the Constitutional Court whose ages are between 31-40 years They are civil servants in the position of the Constitutional Court Officer whose income is between 15000 – 25000 Baht per month. The years of services are between 5-20 years. Their domiciles and the current place of living are Bangkok, additionally, their houses is their own residences

The result of the study on the level of perception of personnel on the welfare system was at a high level. Considering While, considering each aspect ordered from the highest to the least, found that the welfare on healthcare was at the highest level Whereas, the lowest level was the

welfare on entertainment The overall level of the expectations of personnel on the welfare system was at the high level. Lastly, considering each aspect ordered from the highest to the least, found that the welfare on healthcare was at the highest level and the lowest level was the welfare on entertainment.

The comparative result of personnel's perception and expectations on the welfare system of the Office of the Constitutional Court relating to gender, income, official age and domicile were different. In this connection, In which at least one independent variable (X) has an effect to the dependent variable (Y) by statistical method. Therefore, the hypothesis is acceptable

The results of analysis of the relationship between the motivation factors and the factors supporting the perception and expectation of personnel on the welfare system of the Office of the Constitutional Court in all 4 aspects are related. In this regard, at least one independent variable (X) was correlated with the compliant (Y) by statistical method. Therefore, the hypothesis is acceptable.

Key words : perceptions and expectations, welfare, Constitutional Court

1. บทนำ

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน คือ คน (MAN) หรือ บุคลากร เป็นกลไกหลักที่สำคัญขององค์กร หากองค์กรใดต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการและตามคุณสมบัติของตำแหน่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) จะเป็นกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่การสรรหา เลือกสรรให้ได้มาซึ่งคนเก่ง คนดี มีความรู้ มีความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ รวมไปถึงการดูแลรักษา บุคลากรให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน มีความรักและภักดีต่อองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร หรือเป็นการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า คน หรือ บุคลากร (MAN) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการโดยบุคลากรเป็นผู้ใช้เครื่องมือปัจจัย และทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการบริหารองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด ต่อองค์กร การรักษา คน หรือ บุคลากร (MAN) ที่มีคุณภาพ ให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด มีขวัญและกำลังใจ ทั้งยังเสริมสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ โดยการจัดสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรได้มีค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากเงินเดือน หรือ ค่าจ้างที่รัฐจัดให้ เพื่อให้

เป็นสวัสดิการให้แก่บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่าต่อการกิจของรัฐ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 217 กำหนดให้ศาลรัฐธรรมนูญมีหน่วยธุรการของศาลรัฐธรรมนูญที่เป็นอิสระ โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลรัฐธรรมนูญ การแต่งตั้งเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ต้องมาจากการเสนอของประธานศาลรัฐธรรมนูญและได้รับความเห็นชอบของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญตามที่กฎหมายบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

พระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2542 กำหนดให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน รับผิดชอบงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญ ศึกษาและรวบรวมข้อมูล คำสั่ง และคำวินิจฉัยต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ สนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยและเผยแพร่กิจการของศาลรัฐธรรมนูญ และปฏิบัติการอื่นตามที่คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญมอบหมาย

การจัดสวัสดิการ เกิดขึ้นพร้อมๆ กับการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดสวัสดิการขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ นโยบายขององค์กร วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และความพร้อมด้านทรัพยากรทางการบริหาร รวมไปถึงงบประมาณขององค์กร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เป็นองค์กรอิสระ ได้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการอย่างเป็นรูปธรรม โดยได้ออกระเบียบและข้อกำหนด แนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ ให้คงอยู่กับองค์กร หรือเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ศาลรัฐธรรมนูญ เป็นสถาบันหลักที่รักษาความชอบธรรมของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รักษาความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ รักษาความสมดุลในระบบการเมือง สร้างความเชื่อมั่นต่อการกิจของศาลรัฐธรรมนูญ สร้างความถูกต้องเป็นธรรมตามหลักนิติธรรม และสร้างบรรทัดฐานในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพให้แก่ประชาชน ซึ่งต้องใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติราชการ ในสังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และความคาดหวังที่มีต่อระบบสวัสดิการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อศึกษาที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และความหวังที่มีต่อสวัสดิการ ของบุคลากร และเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งขวัญและกำลังใจ เป็นแรงจูงใจมีผลต่อความสำเร็จของงาน

โดยสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร และนำผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูล ในการพัฒนาสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการ และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้ผลงานวิจัยนี้ เป็นข้อมูลช่วยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งยังรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีความรู้สามารถ ให้คงอยู่กับองค์กร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล คู่กับค่าตอบแทนการกิจของรัฐ บรรลุผล ตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และพันธกิจ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.2.2.1 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบ สวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามเพศ

1.2.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบ สวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามอายุ

1.2.2.3 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบ สวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามตำแหน่ง

1.2.2.4 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบ สวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามรายได้

1.2.2.5 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบ สวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามอายุราชการ

1.2.2.6 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบ สวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามสถานะภาพสมรส

1.2.2.7 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบ สวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามภูมิลำเนา

1.2.2.8 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบ สวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

1.2.2.9 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามสถานะที่อยู่อาศัย

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างสัมพันธ์กับการรับรู้และความคาดหวังที่มีต่อระบบสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support หรือ POS) เป็นการรับรู้ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้คุณค่าขององค์กรที่มีต่อผลงาน และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และการมีชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความรู้สึกผูกมัด ยึดมั่น หรือความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณของพนักงานซึ่งส่งผลให้พนักงานช่วยให้องค์กรไปถึงเป้าหมาย เกิดเป็นความผูกพันในองค์กร และพนักงานคาดหวังว่าการทำงานที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้นจะส่งผลให้ได้รับรางวัลในอนาคต ซึ่งผลลัพธ์ทางพฤติกรรมของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น และพฤติกรรมการถอนตัวลดลง เช่น การขาดงาน การลาออก (Eisenberger, Huntington, Hutchinson, & Sowa, 1986) (อ้างถึงในอัมพิกา สุนทรภักดี, 2559)

ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมี 3 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. ความยุติธรรมในองค์กร

ความยุติธรรมในองค์กรนั้นมี 2 มิติตามการจำแนกของ Cropanzano & Greenberg (1997)

มิติที่หนึ่ง คือความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ กฎระเบียบที่จะส่งผลกระทบต่อพนักงาน ซึ่งรวมถึงการแจ้งกฎระเบียบนั้นให้ทราบล่วงหน้าก่อนที่จะ 20 เริ่มบังคับใช้ การที่พนักงานรับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง และมีการรับฟังพนักงานเพื่อประกอบใน กระบวนการตัดสินใจ

มิติที่สอง คือมิติทางสังคมของความยุติธรรม บางครั้งเรียกว่า ความยุติธรรมเชิง ปฏิสัมพันธ์ เกี่ยวพันกับคุณภาพในการปฏิบัติระหว่างบุคคล เช่น การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความ เคารพ การแจ้ง หรือชี้แจงให้พนักงานทราบข้อมูลที่พนักงานนั้นมีความกังวลอยู่ ซึ่งในการศึกษาด้าน ความยุติธรรมมักจะทำการศึกษาโดยรวม ไม่แยกเฉพาะมิติใดมิติหนึ่ง

2. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ในมุมมองของพนักงาน พนักงานมักมีความกังวลในเรื่องการเล็งเห็นคุณค่าของพนักงานที่ได้รับจากทั้งองค์กร และหัวหน้างาน โดยหัวหน้างานเปรียบเสมือนตัวแทนของ องค์กรที่จะมีผลต่อพนักงานในด้านการประเมิน และการควบคุมผลงาน ส่งผลให้พนักงานมีความ กังวลในเรื่องการได้รับคุณค่าในด้านของผลงาน และการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี พนักงานจะพิจารณา ว่าตนเองนั้นเป็นที่ชื่นชอบ ยอมรับหรือไม่ในสายตาของหัวหน้างานซึ่งบ่งบอกได้ถึงการรับรู้การ สนับสนุนจากหัวหน้างาน เมื่อพนักงานรับรู้หัวหน้างานมีการสนับสนุนจะส่งผลให้พนักงานมี ทักษะคติทางบวกกับหัวหน้างาน และส่งผลไปถึงการรับรู้ว่าการสนับสนุน และมีทักษะคติทางบวก แก่องค์กร เช่นเดียวกัน (มาลินี อ้นวิเศษ, 2554)

3. รางวัล และสภาพในการทำงาน

รางวัล และสภาพในการทำงานมีการนำมาศึกษาในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมากมาย โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการเล็งเห็นคุณค่าของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน และการ เลื่อนตำแหน่ง ในทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กรการให้รางวัลจะตอบสนองต่อเมื่อพนักงานนั้นมี ผลงานที่ดี การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นซึ่งล้วนแต่มีส่วนให้เกิดการ รับรู้การสนับสนุนขององค์กร

3.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะยังคง รักษาพนักงานไว้ให้เป็นสมาชิกขององค์กร แม้ว่าจะมีการลดขนาดขององค์กรก็ตาม

3.3 ด้านการมีอิสระในการดำเนินงาน คือการที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองมี อำนาจในการควบคุมการทำงานของตนได้ เช่น การจัดการตารางการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ความหลากหลายของงาน ในวัฒนธรรมตะวันตกให้ความสำคัญกับการมีอิสระในการทำงานอย่างมาก ซึ่งการมีอิสระในการควบคุมงานแสดงถึงความไว้วางใจขององค์กรที่มีให้แก่พนักงาน

3.4 ความเครียดในบทบาทหน้าที่ ความเครียดหมายถึงสภาวะที่พนักงาน รู้สึกว่าไม่สามารถจัดการได้ เช่น การได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป การถูกกำหนดด้วยระยะเวลา การได้รับบทบาทที่ไม่ชัดเจน ซึ่งความเครียดในบทบาทหน้าที่ส่งผลทางลบต่อการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร

3.5 การฝึกอบรม การฝึกอบรมส่งผลให้พนักงานรับรู้ถึงการลงทุนที่ องค์กรมีให้แก่พนักงาน ซึ่งสนับสนุนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน

3.6 ขนาดขององค์กร ในองค์กรขนาดใหญ่จะมีกระบวนการทำงาน และกฎระเบียบที่เป็นทางการสูง ทำให้มีความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ต่ำลง อาจทำให้ส่งผล

ทางลบต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนของ องค์กรมากที่สุด

แนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H Vroom

Victor H. Vroom เป็นชาวแคนาดา เป็นศาสตราจารย์ด้านการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับจิตวิทยาของ พฤติกรรมในองค์กร โดยเฉพาะเรื่องภาวะผู้นำ และสมรรถนะการตัดสินใจ หนังสือที่ท่านแต่งในปี 1964 เรื่อง “Work and Motivation” (งานและการกระตุ้น) ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลาย และหนังสือ เกี่ยวกับผู้นำและผู้บริหาร “Leadership and Decision Making and The New Leadership” (ผู้บริหารกับการ ตัดสินใจและผู้บริหารสมัยใหม่) ก็ถูกอ้างอิงถึงอย่างมากมาใช้ในการศึกษาและการพัฒนาของพฤติกรรม องค์กรกำเนิดของแคนาดา นอกจากนี้ท่านยังเป็นที่ปรึกษาชั้นนำ กว่า 50 บริษัท เช่น อเมริกันเอกซ์เพรส จี อี จีทีอี เป็นต้น Vroom’s Expectancy theory ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยเสนอแนวความคิดว่า บุคคลจะ ได้รับการกระตุ้นให้กระทำการซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมาย และมองเห็นว่า จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ ทฤษฎีของ Vroom เป็นการจูงใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งซึ่งมีคุณค่าในผลลัพธ์ จากการใช้ความพยายาม (อาจจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ) คุณด้วยความคาดหวังจากการใช้ความ พยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่ง Vroom ได้ระบุว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่แต่ละบุคคล จะพยายาม กำหนดเป้าหมายและโอกาส เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

ทฤษฎี Vroom และการปฏิบัติ (The Vroom theory and practice) สิ่งที่น่าสนใจของทฤษฎีนี้ก็คือ การระลึกถึงความสำคัญของความต้องการเฉพาะบุคคลและการจูงใจให้เหมาะสม และมีความเข้ากันกับ วัตถุประสงค์ ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Herzberg โดยแต่ละบุคคลจะมีเป้าหมาย ส่วนตัวที่แตกต่างจากเป้าหมายขององค์กร แต่สามารถเข้ากันได้ นอกจากนี้ ทฤษฎี Valence ยังสอดคล้อง กับหลักการจัดการโดยวัตถุประสงค์ (MNO) จากข้อสมมติฐานดังกล่าว หน้าที่ของผู้บริหารคือการ ออกแบบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและการศึกษาความแตกต่างในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีนี้ค่อนข้างยากสำหรับการนำไป ปฏิบัติทฤษฎี Vroom เป็นไปตามสมการ ดังนี้

อำนาจ (Force) = คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) x ความคาดหวัง (Expectancy)
โดยอำนาจ (Force) เป็นพลังที่เป็นแรงจูงใจภายในของบุคคล คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) เป็นการที่บุคคลประเมินค่าผลลัพธ์ว่าก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ โดยจะมีค่า ระหว่าง -1 ถึง +1 ส่วนความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการกระทำเฉพาะอย่างซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ แรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจ เหล่านี้ทำให้อุบัติการณ์เกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัย เหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วย เพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้น่าจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำท้อความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน สถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีก แผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานอย่างแท้จริง

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ สิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็น ปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วย ให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพ ของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟัง ข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแนชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของ ผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of needs)

เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เมื่อพิจารณาความต้องการของมนุษย์ ตามหลักทฤษฎีความต้องการแล้ว โดยทฤษฎีนี้มีสมมุติฐานที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการตามลำดับ 5 ขั้น จากขั้นต่ำสุดสัมพันธ์กันกับความต้องการด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงาน

Maslow ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจ โดย Maslow ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวกับ พฤติกรรมของมนุษย์ (Maslow, 1954, pp 80 - 106)

1. มนุษย์มีความต้องการ อยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ตามทฤษฎีของ Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ขั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ ฯลฯ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้การยอมรับ เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จกสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้การเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการข้าราชการ และสิทธิประโยชน์

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อีกด้วย โดยสวัสดิการเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่วนประโยชน์เกื้อกูลนั้น เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ตลอดจนจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการและรักษานุรักษุศลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ

ประเภทของสวัสดิการ

ไพกออร์ท และไมเออร์ (Pigors & Myers, 1981) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ (อ้างถึงใน กิตติพงษ์ รัตนา, สุทธาวรรณ จีระพันธุ์, 2561)

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวของพนักงาน เช่น ค่าเช่าบ้านเงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น
2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ การให้ทุนการศึกษา เพื่อให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือเรื่องการศึกษาของบุตรด้วย
3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมากโดยรวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังเรื่องราวพิจารณาร้องทุกข์
4. สวัสดิการด้านสันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีกิจกรรมที่สร้างความสนุกสนาน มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน
5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์ หรือการบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคง เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี มีการให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัวและการจัดผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของข้าราชการที่

กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การลา, เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล, เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร, เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ, เครื่องราชอิสริยาภรณ์, บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น (<https://www.ocsc.go.th/compensation> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2563)

สวัสดิการ คือ การให้สิ่งที่มีค่าอันช่วยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง. (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) (<https://dictionary.apps.royin.go.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ต.ค. 2563)

คารณี คงเอียด (2554, น. 11 อ้างถึงใน เฉลียว ไขยเชษฐ์, 2558, น. 9) สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและ ตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง

Beach (1980, p.780 อ้างถึงใน ฐานิกา เจริญเลิศวิวัฒน์, 2558, น. 31) ให้ความหมายสวัสดิการไว้ว่า คือ ประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นไปในรูปของเงินรายได้ นอกเหนือจาก เงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การ ออกจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การให้ลาพักผ่อนได้ โดยให้เงินตามสมควรและการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายที่สุด และได้ แบ่งประเภทสวัสดิการเป็น 4 ประเภท คือ

1. การช่วยเหลือทางการเงินให้แก่พนักงานที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้มากนัก เช่น เงิน สะสม เงินค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ

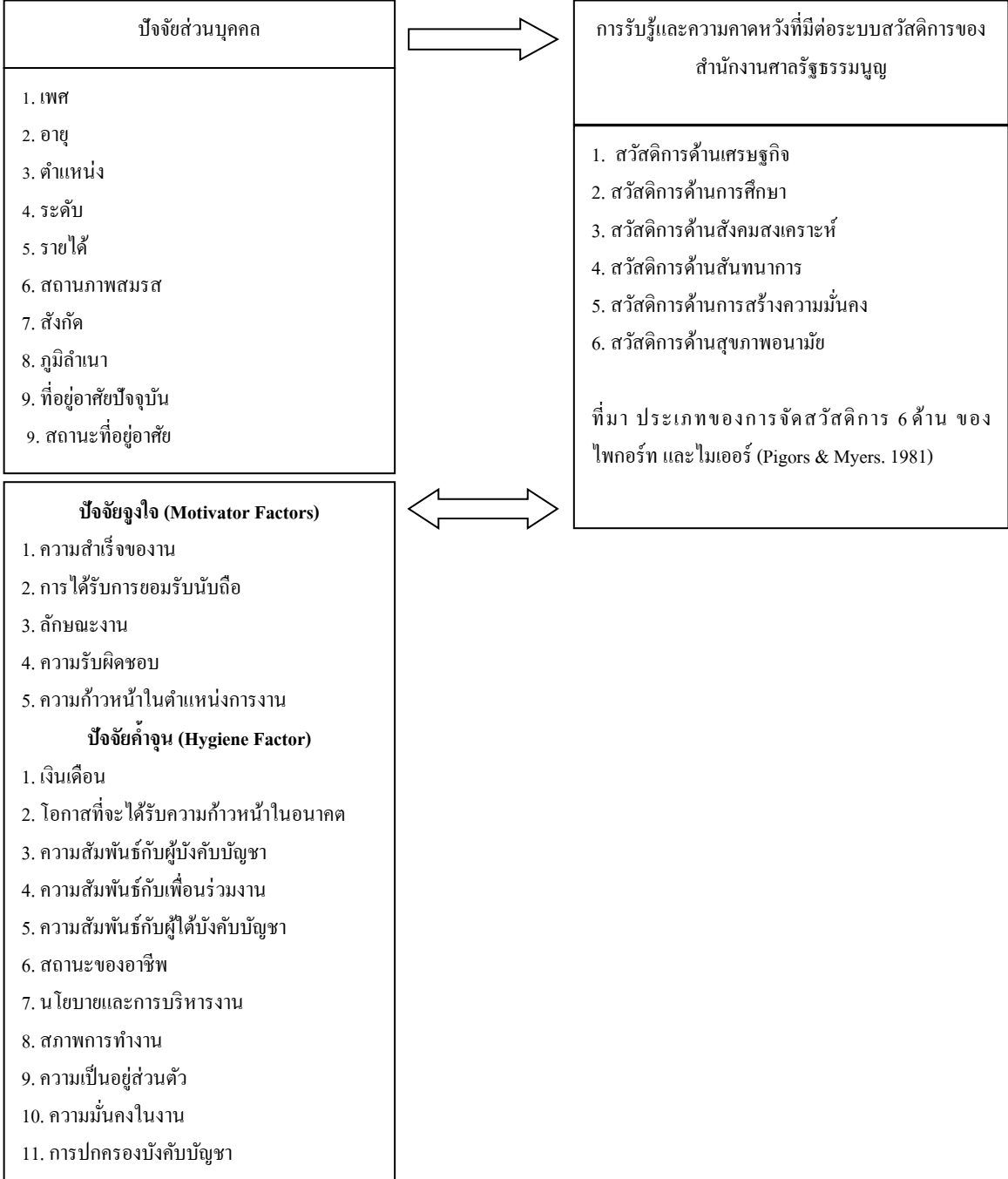
2. ผลประโยชน์ที่ได้รับจากในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ได้แก่ วันหยุด วันลา รางวัล หรือสิ่งของพิเศษ ที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น เงินโบนัส ซึ่งจ่ายตามอายุงานหรือจ่ายให้ทุกคนเท่าเทียมกัน

3. เงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม การสนทนา การกีฬา การอำนวยความสะดวก การบริการ การแพทย์ ห้องสมุด ห้องอาหารและบริการอื่น ๆ เช่น การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของคำว่า สวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน หรือค่าจ้าง เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยได้รับ

จัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งมีระเบียบหรือข้อกำหนดได้บัญญัติไว้ เพื่อเป็นสวัสดิการ
อำนวยความสะดวก หรือเป็นเงินช่วยเหลือในกรณีต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจเสริมสร้างขวัญและ
กำลังใจ ให้แก่ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

กรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย



3. ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน 119 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563 (<http://www.constitutionalcourt.or.th/> โครงสร้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สืบค้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563)

การรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการแจกแบบสอบถามให้ประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 119 ชุด จากบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2563 โดยได้รวบรวมแบบสอบถามในวันที่ 1 ธันวาคม 2563 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามแล้ว และผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น เอกสารงานวิจัย บทความ ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ความถี่
2. ร้อยละ
3. ค่าเฉลี่ย
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. t-test เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านเพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แตกต่างกัน

6. F-test (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ตำแหน่ง ระดับ รายได้ อายุราชการ ภูมิลำเนา ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน และสถานะที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แตกต่างกัน

7. LSD ในการเปรียบเทียบข้อมูลรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

8. Pearson Correlation หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัยจำวนต่อการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

4. ผลการวิจัย

1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน 169 คน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีจำนวน 119 คน ซึ่งได้แจกแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามคืนเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ จำนวน 119 ชุด คิดเป็นร้อยละ 70.413 แบบสอบถามที่ใช้ไม่ได้ 50 ชุด คิดเป็นร้อยละ 29.586 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวน 119 ชุด มาวิเคราะห์ประเมินผล

2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 ประชากรเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 ระดับชำนาญการ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รายได้ส่วนใหญ่ระหว่าง 15000 – 25000 จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ราชการระหว่าง 5-20 ปี จำนวน 60 คนคิดเป็นร้อยละ 50.4 สถานภาพโสด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ภูมิลำเนาส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาที่ กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 37.0 ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 และสถานะที่อยู่อาศัย เป็นของตนเอง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5

3 ระดับการรับรู้ต่อระบบสวัสดิการ ของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบสวัสดิการ ของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาการรับรู้ต่อระบบสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แต่ละด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.098 อยู่ในระดับ มาก รองลงมา สวัสดิการด้านการศึกษาค่าเฉลี่ย 2.756 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 3 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ค่าเฉลี่ย 2.534 อยู่ในระดับ มาก และสวัสดิการด้านสันติชนการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 1.894 อยู่ในระดับ น้อย ทั้งนี้ การรับรู้ที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สามารถแยกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน ดังนี้

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า ระดับการรับรู้ที่มีต่อระบบสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับการรับรู้ที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในเรื่อง สวัสดิการการศึกษานับควรจัดให้กับบุคลากร ค่าเฉลี่ย 2.790 อยู่ในระดับ มาก รองลงมาเรื่อง สวัสดิการการศึกษานับและการบริหารจัดการมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.639 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 3 เรื่อง สวัสดิการค่าเช่าบ้านควรจัดให้กับบุคลากร ค่าเฉลี่ย 2.555 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 4 เรื่อง

สวัสดิการค่าเช่าบ้านที่รัฐจัดให้จะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย ค่าเฉลี่ย 2.529 อยู่ในระดับ มาก และเรื่องสวัสดิการค่าเช่าบ้านและการบริหารจัดการมีความเหมาะสม น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.160 อยู่ในระดับ น้อย

สวัสดิการด้านการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้ที่มีต่อระบบสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับการรับรู้ที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในเรื่อง เห็นด้วยกับหน่วยงานของท่านที่จัดให้มีการสัมมนาทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 2.958 อยู่ในระดับ มาก รองลงมา เรื่อง ได้พัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.739 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 3 มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ย 2.681 อยู่ในระดับ มาก และมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.674 อยู่ในระดับ มาก

สวัสดิการด้านสันตินาการ พบว่า ระดับการรับรู้ที่มีต่อระบบสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับ น้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับการรับรู้ที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในเรื่อง จัดงานกิจกรรม หรืองานเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่างๆ ค่าเฉลี่ย 2.294 อยู่ในระดับ น้อย รองลงมาเรื่อง มีโครงการสนับสนุนให้บุคลากรออกกำลังกาย ค่าเฉลี่ย 2.000 อยู่ในระดับ น้อย ลำดับที่ 3 เรื่อง จัดสถานที่ให้ออกกำลังกายให้แก่บุคลากร ค่าเฉลี่ย 1.824 อยู่ในระดับ น้อย ลำดับที่ 4 เรื่อง จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 1.689 อยู่ในระดับ น้อย และเรื่อง จัดตั้งชมรมประเภทต่างๆ ตามความสนใจของบุคลากร น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.664 อยู่ในระดับ น้อย

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ระดับการรับรู้ที่มีต่อระบบสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับการรับรู้ที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในเรื่อง มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวตามที่ป่วยจริง ค่าเฉลี่ย 3.176 อยู่ในระดับ มาก รองลงมา เรื่อง ให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำทุกปี ค่าเฉลี่ย 3.126 อยู่ในระดับ มาก และเรื่อง มีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ใกล้เคียงหน่วยงาน น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.992 อยู่ในระดับ มาก

4. ระดับความคาดหวังต่อระบบสวัสดิการ ของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อระบบสวัสดิการ ของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาความคาดหวังต่อระบบสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แต่ละด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.417 อยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านการศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.187 อยู่ในระดับ มาก อันดับที่ 3 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ค่าเฉลี่ย 3.143 อยู่

ในระดับ มากและสวัสดิการด้านสันตนาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.891 อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ ความคาดหวังที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สามารถแยกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน ดังนี้

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า ระดับความคาดหวังที่มีต่อระบบสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับความคาดหวังที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในเรื่องสวัสดิการการศึกษาบุตรควรจัดให้กับบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.227 อยู่ในระดับ มาก รองลงมาเรื่องสวัสดิการค่าเช่าบ้านที่รัฐจัดให้จะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย ค่าเฉลี่ย 3.193 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 3 สวัสดิการการศึกษาบุตรและการบริหารจัดการมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.168 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 4 เรื่อง สวัสดิการค่าเช่าบ้านควรจัดให้กับบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.101 อยู่ในระดับ มาก และเรื่องสวัสดิการค่าเช่าบ้านและการบริหารจัดการมีความเหมาะสม น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.025 อยู่ในระดับ มาก

สวัสดิการด้านการศึกษา พบว่า ระดับความคาดหวังที่มีต่อระบบสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับความคาดหวังที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในเรื่อง ได้พัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.235 อยู่ในระดับ มาก รองลงมา เรื่อง มีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.210 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 3 เรื่อง เห็นด้วยกับหน่วยงานของท่านที่จัดให้มีการสัมมนาทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.151 อยู่ในระดับ มาก และเรื่อง มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ย 3.151 อยู่ในระดับ มาก

สวัสดิการด้านสันตนาการ พบว่า ระดับความคาดหวังที่มีต่อระบบสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับความคาดหวังที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในเรื่อง จัดสถานที่ให้ออกกำลังกายให้แก่บุคลากร ค่าเฉลี่ย 2.950 อยู่ในระดับ มาก รองลงมาเรื่อง จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 2.916 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 3 เรื่อง มีโครงการสนับสนุนให้บุคลากรออกกำลังกาย ค่าเฉลี่ย 2.899 อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 4 จัดงานกิจกรรม หรืองานเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่างๆ ค่าเฉลี่ย 2.866 อยู่ในระดับ มาก และเรื่อง จัดตั้งชมรมประเภทต่างๆ ตามความสนใจของบุคลากร น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.824 อยู่ในระดับ มาก

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ระดับความคาดหวังที่มีต่อระบบสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับความคาดหวังที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในเรื่อง ให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำทุกปี ค่าเฉลี่ย 3.445 อยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมา เรื่อง มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวตามที่ป่วยจริง ค่าเฉลี่ย 3.420 อยู่ในระดับ มากที่สุด และเรื่อง มีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ใกล้เคียงหน่วยงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.387 อยู่ในระดับ มากที่สุด

5. ระดับความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยคำจูงต่อการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการรับรู้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ระดับ ต่ำ ($r = 0.221$, Sig. = 0.016) สวัสดิการด้านการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง ($r = 0.424$, Sig. = 0.000) สวัสดิการด้านสันตินาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ระดับ ต่ำ ($r = 0.229$, Sig. = 0.012) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ระดับ ต่ำ ($r = 0.228$, Sig. = 0.013)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อการรับรู้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ระดับ ต่ำ ($r = 0.365$, Sig. = 0.000) สวัสดิการด้านการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง ($r = 0.470$, Sig. = 0.000) สวัสดิการด้านสันตินาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง ($r = 0.380$, Sig. = 0.000) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.053 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว ไม่มีความสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความคาดหวังสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.162 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว ไม่มี

ความสัมพันธ์ สวัสดิการด้านการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = 0.210$, Sig. = 0.022) สวัสดิการด้านสันตนาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.625$, Sig. = 0.000) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.560$, Sig. = 0.000)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความคาดหวังสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.172 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว ไม่มีความสัมพันธ์ สวัสดิการด้านการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก ($r = 0.183$, Sig. = 0.047) สวัสดิการด้านสันตนาการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.639$, Sig. = 0.000) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.480$, Sig. = 0.000)

5. การทดสอบสมมติฐาน

1. เพศ

เพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ไม่แตกต่างกัน

2. อายุ

อายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในสวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านสันตนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ ได้ทดสอบโดยการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลทดสอบดังนี้

2.1 ระดับการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านการศึกษา จำแนกตามอายุของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านการศึกษา มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี

2.2 ระดับการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านสันตินาการ จำแนกตามอายุของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านการศึกษา มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี

3. ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ไม่แตกต่างกัน

4. ระดับ

ระดับที่แตกต่างกันมีการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ไม่แตกต่างกัน

5. รายได้

รายได้ที่แตกต่างกันมีการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ไม่แตกต่างกัน

6. อายุราชการ

อายุราชการที่แตกต่างกันมีการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ไม่แตกต่างกัน

7. ภูมิลำเนา

ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในสวัสดิการด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ ได้ทดสอบโดยการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลทดสอบดังนี้

ระดับการรับรู้ต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านการศึกษา จำแนกตามภูมิลำเนาของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ภูมิลำเนา กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านการศึกษา น้อยกว่าภาคอีสาน

8. สถานะที่อยู่อาศัย

สถานะที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันมีการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานด้านความคาดหวัง

1. เพศ

เพศที่แตกต่างกันมีความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. อายุ

อายุที่แตกต่างกันมีความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสหนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ ได้ทดสอบโดยการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลทดสอบดังนี้

2.1 ระดับความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอายุของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี

2.2 ระดับความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านสหนาการ จำแนกตามอายุของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านสหนาการ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี

3. ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ไม่แตกต่างกัน

4. ระดับ

ระดับที่แตกต่างกันมีความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ไม่แตกต่างกัน

5. รายได้

รายได้ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ ได้ทดสอบโดยการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลทดสอบดังนี้

ระดับความคาดหวังต่อของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามรายได้ของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีรายได้

ระหว่าง 15,000 – 25,000 25,001 – 35,000 มีความคาดหวังของบุคลากรที่มีระบบสวัสดิการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง 55,000 ขึ้นไป

6. อายุราชการ

อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ ได้ทดสอบโดยการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลทดสอบดังนี้

ระดับความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอายุราชการของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุราชการ 5 – 20 ปี มีความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป

7. ภูมิลำเนา

ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ไม่แตกต่างกัน

8. สถานะที่อยู่อาศัย

สถานะที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันมีความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ไม่แตกต่างกัน

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย และสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุประมาณ 31 – 40 ปี เป็นข้าราชการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญ มีรายได้ระหว่าง 15,000 – 25,000 อายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี สถานภาพโสด ภูมิลำเนา กรุงเทพมหานคร อาศัยอยู่ กรุงเทพมหานคร และอาศัยอยู่บ้านของตัวเอง

6.1 จากวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ดังนี้

ระดับการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ ลำดับแรกสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย รองลงมาสวัสดิการด้านการศึกษา ลำดับที่ 3 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และลำดับที่ 4 สวัสดิการด้านสันตินาการ

ระดับความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย รองลงมา สวัสดิการด้านการศึกษา ลำดับที่ 3 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และลำดับที่ 4 สวัสดิการด้านสันตินาการ

6.2 จากวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ดังนี้

6.2.1 ผลเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

6.2.1.1 ผลเปรียบเทียบด้านเพศ ตำแหน่ง ระดับ รายได้ อายุราชการ สถานะที่อยู่อาศัย ที่แตกต่างกัน การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

6.2.1.2 ผลเปรียบเทียบด้านอายุของบุคลากรแตกต่างกัน การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในสวัสดิการด้านการศึกษาและสวัสดิการด้านสันตินาการ

6.2.1.3 ผลเปรียบเทียบด้านภูมิลำเนาของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในสวัสดิการด้านการศึกษา

6.2.2 ผลเปรียบเทียบความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

6.2.2.1 ผลเปรียบเทียบด้านเพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน ความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

6.2.2.2 ผลเปรียบเทียบด้านอายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน ความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสันตินาการ

6.2.2.3 ผลเปรียบเทียบด้านตำแหน่ง ระดับ ภูมิสำเนา และสถานะที่อยู่อาศัยของบุคลากรที่แตกต่างกัน ความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

6.2.2.4 ผลเปรียบเทียบด้านรายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

6.2.2.5 ผลเปรียบเทียบอายุราชการของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

6.3 จากวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าเงินสัมพันธ์กับการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจต่อการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความสัมพันธ์ จากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ/สวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง รองลงมา ปัจจัยเชิงใจ/สวัสดิการด้านสันตินาการ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ลำดับที่ 3 ปัจจัยเชิงใจ/สวัสดิการด้านอนามัย มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ลำดับที่ 4 ปัจจัยเชิงใจ/สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าเงินผลต่อการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความสัมพันธ์ จากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ ปัจจัยค่าเงิน/สวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง รองลงมา ปัจจัยค่าเงิน/สวัสดิการด้านสันตินาการ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ลำดับที่ 3 ปัจจัยค่าเงิน/สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ลำดับที่ 4 ปัจจัยค่าเงิน/สวัสดิการด้านอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจต่อความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความสัมพันธ์ จากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ/สวัสดิการด้านสันตินาการ มีความสัมพันธ์ระดับสูง รองลงมา

ปัจจัยจิตใจ/สวัสดิการด้านอนามัย มีความสัมพันธ์ระดับสูง ลำดับที่ 3 ปัจจัยจิตใจ/สวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ลำดับที่ 4 ปัจจัยจิตใจ/สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ไม่มีความสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนต่อความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ ปัจจัยคำจูน/สวัสดิการด้านสันติชนการ มีความสัมพันธ์ระดับสูง รองลงมา ปัจจัยคำจูน/สวัสดิการด้านอนามัย มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ลำดับที่ 3 ปัจจัยคำจูน/สวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก ลำดับที่ 4 ปัจจัยคำจูน/สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ไม่มีความสัมพันธ์

6.4 จากสมมติฐานการวิจัยที่ 1

บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์สรุปว่า ตัวแปรอิสระ (X) อย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อ ตัวแปรตาม (Y) โดยวิธีทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐาน

บุคลากรปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์สรุปว่า ตัวแปรอิสระ (X) อย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อ ตัวแปรตาม (Y) โดยวิธีทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐาน

6.5 จากสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจต่อการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) อย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) โดยวิธีทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐาน

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนต่อการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) อย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) โดยวิธีทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐาน

7. ข้อเสนอแนะการศึกษาวิจัย

จากการทำการวิจัย เรื่อง การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อหาความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สวัสดิการที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ควรพิจารณาปรับปรุงเป็นอันดับแรก คือ สวัสดิการด้านสันติชนการ ซึ่งผลการวิจัย ระดับการรับรู้ของบุคลากร อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.894 และระดับความคาดหวังของบุคลากร อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย

2.891 โดยพิจารณาสนับสนุนจากปัจจัยด้านสถานการณ์ ต่างๆ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดไปหา มากที่สุด ลำดับแรก การจัดตั้งชมรมประเภทต่างๆ ตามความสนใจของบุคลากร ลำดับที่ 2 จัดให้มี สถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในหน่วยงาน ลำดับที่ 3 จัดสถานที่ให้ออกกำลังกายให้แก่บุคลากร ลำดับที่ 4 จัดให้มีโครงการสนับสนุนให้บุคลากรออกกำลังกาย และลำดับที่ 5 จัดให้มีงานกิจกรรม หรืองานเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่างๆมากขึ้น

เมื่อนำผลการเปรียบเทียบ ปัจจัยจุดต่อการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในเรื่อง ท่านมีเวลาในการปฏิบัติภารกิจส่วนตัว ซึ่งอยู่ในระดับ น้อย ค่าเฉลี่ย 2.353 และผลเปรียบเทียบปัจจัยจุดต่อความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 2.908

8. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษา เรื่อง รับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ขอนำเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

การศึกษาวิจัย ต่างองค์กร ที่มีปัจจัยด้านรายได้ และค่าตอบแทน ที่มีความเท่าเทียมกัน หรือ เป็นการบริหารงานในรูปแบบ องค์กรอิสระ ที่มีการบริหารจัดการคล้ายคลึงกัน เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการ ในความต่างทางด้านการบริหาร จัดการด้านสวัสดิการขององค์กรอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร เพื่อผลวิจัยอีกมิติหนึ่ง

บรรณานุกรม

กิตติพงษ์ รัตนา, สุทธาวรรณ จิระพันธุ์ (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

กรองแก้ว อยู่สุข (2531) พฤติกรรมองค์กร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย

เฉลียว ไชยเชษฐ์ (2558) การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ฐานิดา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ที่มีผลต่อความจงรักภักดี กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ณกานดา ชาญเจริญ (2558) การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรม
การบินพลเรือน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์อื่นแก่ข้าราชการสำนักงาน
ศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๒
https://www.constitutionalcourt.or.th/occ_web/download/article/article_20161129162044.pdf เมื่อ
วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563
ราชบัณฑิตยสถาน (2554) <https://dictionary.apps.royin.go.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2563
สำนักงาน ก.พ. <https://www.ocsc.go.th/compensation> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2563
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ https://www.constitutionalcourt.or.th/th/occ_web/sub.php?nid=8953
สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2563
อัมพิกา สุนทรภักดี (2559) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง
ด้าน อาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและ เครื่องดื่ม
แห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์