

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
กรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง)
Satisfaction of Official Welfare in Cooperative Promotion Department
(Central Head Office)

พรพรหม วัฒนวานิชย์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr. Pornprom Watthanawanich

E-mail: phai_wattanawanich@hotmail.co.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการด้านนันทนาการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมเท่ากับ 0.801 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย และสวัสดิการด้านนันทนาการส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; สวัสดิการ

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study personal factors such as sex, age, period of employment and degree of study that affected to Satisfaction of Official Welfare in Cooperative Promotion Department (Central Head Office). 2) to study welfare factors such as economical welfare, social welfare, public health welfare, stability welfare and recreation welfare that affected to Satisfaction of Official Welfare in Cooperative Promotion Department (Central Head Office). The sample group was 235 people of government official permanent employees and government employees under the central personnel at the Cooperative Promotion Department. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data with the total Cronbach's Alpha 0.801. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of study showed that the most of central personnel at the Cooperative Promotion Department (Central Head Office) employee with different period of employment under or equal 5 years, age between 36-45 years old and got Bachelor degree had overall Satisfaction of Official Welfare at fair levels, when focus in a part showed that public health welfare has the highest mean. Moreover, the results of hypothesis testing showed that personel who worked in Cooperative Promotion Department (Central Head Office) had different period of employment had affect satisfaction towards company welfare at statistical significance of 0.05 levels. Futhermore, welfare factors such as economical welfare, public health welfare and recreation welfare had effect the Cooperative Promotion Department (Central Head Office) employee satisfaction towards company welfare at statistical significance of 0.01 levels.

Keywords: Satisfaction; Official Welfare

บทนำ

สืบเนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ทั้งนี้เพื่อมุ่งเน้นไปสู่ประเทศไทย 4.0 ภายในช่วงแผนยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว ตลอดจนทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม มุ่งสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืน ให้กับภาคการเกษตรของประเทศภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการเกษตรด้วย ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว และสอดคล้องกับบริบทภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กรมส่งเสริมสหกรณ์ในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคการเกษตรของประเทศโดยเฉพาะสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ซึ่งมีทิศทางที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งมียุทธศาสตร์ในการสร้างความมั่นคงด้านการสหกรณ์ เพื่อยกระดับการพัฒนาในด้านองค์ความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมที่จะช่วยในการบริหารจัดการการผลิต การตลาด เป็นปัจจัยสำคัญ จึงเป็นหน้าที่และภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่จะพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี เครื่องมืออุปกรณ์ การบริหารจัดการที่ทันสมัยในขบวนการสหกรณ์ นอกจากนั้นเพื่อเป็นการสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงและขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี จึงเป็นภารกิจที่ท้าทายอย่างยิ่งรวมทั้งเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2560)

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในฐานะหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลสหกรณ์ จำนวน 8,129 แห่ง คิดเป็นสมาชิกสหกรณ์รวม 11,636,166 คน และกลุ่มเกษตรกร จำนวน 4,829 กลุ่ม คิดเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร 481,474 คน รวมเป็นสมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร จำนวน 12,117,640 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.55 ของประเทศ) เพื่อให้การดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรอยู่ในกรอบของกฎหมายพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ พ.ศ. 2511 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. 2547 เป็นต้น และให้ทันต่อสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง จึงมีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนตอบสนองนโยบายของรัฐบาล โดยดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมสหกรณ์ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวม 8 ยุทธศาสตร์ 37 โครงการ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2560)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง “ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง)” ซึ่งจะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการด้านนันทนาการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) เพื่อนำผลงานวิจัยนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นข้อเสนอแนะ หรือเป็นแนวทางหนึ่งในการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มากยิ่งขึ้น และช่วยเสริมสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ และสร้างความก้าวหน้าทางอาชีพที่เท่าเทียมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการด้านนันทนาการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง)

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการด้านนันทนาการ ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง)

ขอบเขตของงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตประชากร

ทำการศึกษาผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง)

2. ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ทั้งเพศชายและเพศหญิง ช่วงอายุตั้งแต่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีจนถึงอายุมากกว่า 45 ปี

3. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากผู้วิจัยทราบถึงจำนวนผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) มีจำนวนทั้งสิ้น 567 คน จึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane มีระดับความเชื่อมั่น 95 % ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5 % จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 235 คน

4. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง)

5. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

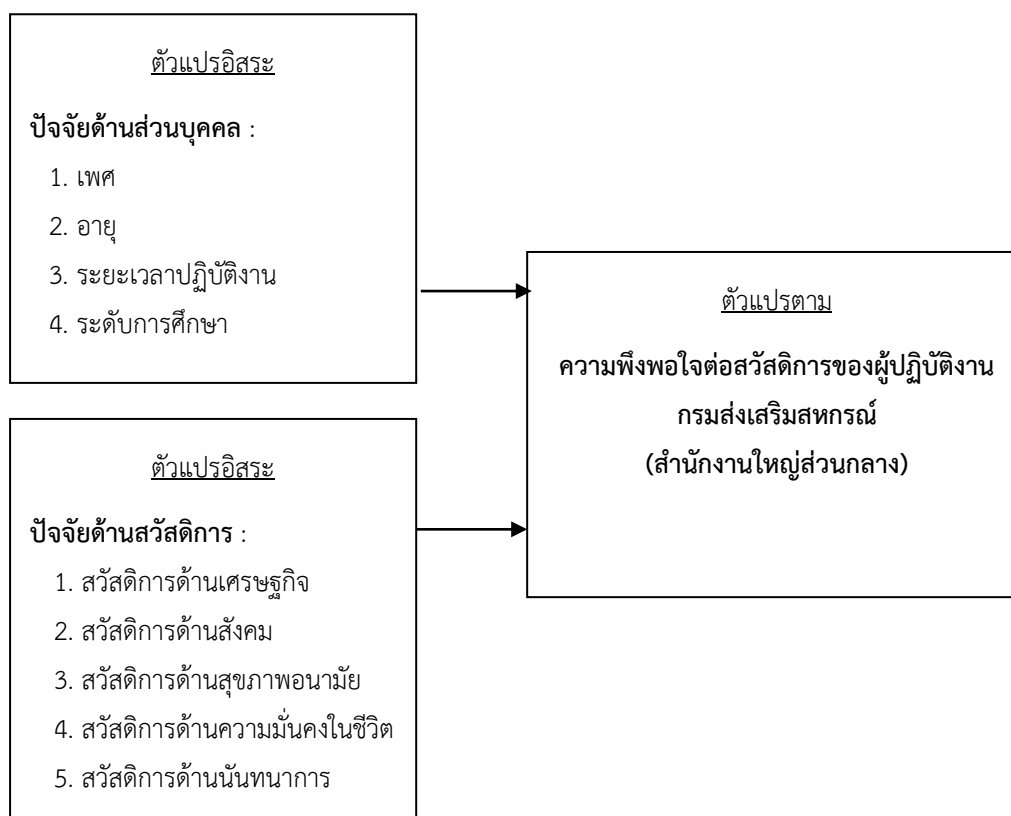
5.1 ตัวแปรอิสระ

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา

5.1.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการด้านนันทนาการ

5.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) เพื่อที่จะแนวทางในการพัฒนาระบบของการจัดสวัสดิการให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
2. ทราบถึงปัจจัยสวัสดิการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ที่จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาระบบของการจัดสวัสดิการให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ
3. เพื่อให้กรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เสริมสร้างความผูกพันที่ดี เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความก้าวหน้าทางอาชีพที่เท่าเทียมกัน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีค่านิยมของ (Locke's Value Theory) Locke, (1976 อ้างใน สุภัสสร ระงับภัย 2559, หน้า 25) ได้ให้ความสำคัญเรื่องความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับผลที่บุคคลได้รับจากการทำงานว่าตรงกับสิ่งที่ต้องการมากน้อยเพียงไร เช่น รางวัลที่เป็นส่วนต่างระหว่างผลตอบแทนซึ่งควรได้จากการทำงานกับผลที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการจะได้รับ ซึ่งก็คือ ยังมีส่วนต่างกันมากเท่าไร ก็ยังมีความพึงพอใจที่น้อยลงเท่านั้น และยังมีความเห็นว่าถ้าผู้บริหารต้องการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจก็ต้องเอาใจใส่ในการปรับเปลี่ยนแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญด้านโอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารก็จำเป็นต้องใช้วิธีการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งใหม่ให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมกับให้โอกาสได้มีประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรงกับงานนั้น ก็จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจมากยิ่งขึ้น และทฤษฎีของ Locke ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานอาจเกิดจากหลายปัจจัย ดังนั้นวิธีที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจก็คือ จะต้องพยายามค้นหาว่าผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไร และถ้าอยู่ในวิสัยพอที่จะทำได้ก็ให้รับดำเนินการโดยทันที นอกจากนี้แนวคิดของ Morse, (1955, p. 27 อ้างอิงใน เจนจิราพร รอนไพริน, 2558 หน้า 7) ได้อธิบายแนวคิดเพิ่มเติมว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความตรงใจหรือตรงใจในการทำงานก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง จึงทำให้เกิดความตรงใจ ในขณะที่เดียวกันถ้าหากได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ จะช่วยลดความตรงใจ และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจที่ดียิ่งขึ้น

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

Dale, (1971 อ้างใน งามจิต อินทวงศ์, 2556 หน้า 43) ได้อธิบายถึงความหมายของการจัดสวัสดิการว่า หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งอาจเป็นตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติ เพื่อช่วยเหลือเรื่องการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือการออกจากงาน การลาออกหรือไล่ออกที่กะทันหัน การเกษียณอายุงาน รวมถึงการมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สถานที่ทำงานที่น่าทำงาน สอดคล้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, (2559, หน้า ค อ้างใน สุภาวิตานาการักษา, 2559 หน้า 15) ที่อธิบายถึงสวัสดิการว่า เป็นการดำเนินการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในชีวิต ไม่ใช่แค่บุคคลในองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงครอบครัวอีกด้วย สอดคล้องกับ Martocchio, (2006, p. 4 อ้างใน สุภาวิตานาการักษา, 2559 หน้า 15) ที่อธิบายถึงสวัสดิการของบุคคลว่าเป็นค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างปกติ เช่นการได้รับสวัสดิการในเรื่องของวันลาพักผ่อนที่ได้รับค่าจ้าง เงินด้านการประกันสุขภาพ เงินชดเชย เงินค่าเล่าเรียน แต่จำนวนของสวัสดิการนั้นจะไม่กำหนดตายตัว สอดคล้องกับ Henderson, (2000 อ้างใน เบญจธรรม ดิสกุล, 2558 หน้า 23) ที่กล่าวว่าถึงสวัสดิการ (fringe benefits) ว่าเป็นรูปแบบของการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากการจ่ายค่าเงินเดือน ค่าจ้าง เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการลาออก และการขาดงาน และช่วยรักษาผู้ปฏิบัติงานให้อยู่กับองค์กร สอดคล้องกับ Milkovich and Newman, (2002, p. 425 อ้างใน สุภาวิตานาการักษา, 2559 หน้า 15) อธิบายถึงสวัสดิการ ว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินที่จ่ายจากการทำงาน เช่น เงินประกันชีวิต เงินบำนาญ วันหยุดพักผ่อน Armstrong and Murlis, (2007 อ้างใน เบญจธรรม ดิสกุล, 2558 หน้า 23) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่จัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากค่าจ้าง เพื่อประกันความมั่นคง และเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง เช่น การให้สิทธิรักษาพยาบาล สิทธิการลาป่วย เงินบำเหน็จ เงินกู้ฉุกเฉิน วันหยุดพักผ่อน และสวัสดิการอื่น ๆ สอดคล้องกับ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, (2542 อ้างใน เฉลียว ไชยเชษฐ, 2558 หน้า 11) ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งที่มีอำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิตและความเป็นอยู่และมีความสุขสบายมากยิ่งขึ้น เช่น มีสถานพยาบาล การให้ที่พักอาศัย จัดบริการรถรับส่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา
- 1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ที่ประกอบด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการด้านนันทนาการ และปัจจัยความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ต่างกัน

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t – test

2.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการด้านนันทนาการ ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการด้านนันทนาการ และปัจจัยความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 มีช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการด้านนันทนาการ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสวัสดิการโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน

กรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ไม่ต่างกัน

ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการด้านนันทนาการ ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) พบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ตามลำดับ และสวัสดิการด้านสังคม และสวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ได้นำผลการวิเคราะห์เรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ที่มีความสอดคล้องและแตกต่างของผลการวิจัยที่ผ่านมารวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ต่างกัน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ที่มีเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌกานดา ธัญเจริญ (2558) อธิบายว่า ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านบ้านพักราชการ บ้านพักรับรอง ร้านอาหาร และด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ) ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก องค์กรที่ศึกษาเป็นองค์กรของรัฐที่ให้ความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้รับในแต่ละองค์กร สำหรับด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น (การให้บริการขอสินเชื่อและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน เนื่องจากกิจกรรมต่างๆ นั้น จะดำเนินการเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น แต่ในขณะที่บุคลากรส่วนใหญ่ประจำอยู่ต่างจังหวัดจึงทำให้ไม่สะดวกในการใช้บริการหรือร่วมกิจกรรม

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ต่างกัน พบว่าผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ที่มีอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า อายุเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของ

ผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภูประกร (2555) ที่อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านสุขภาพ ที่ไม่แตกต่างกัน เพราะว่า ไม่ว่าพนักงานจะมีอายุที่มากหรือน้อย ต่างก็ต้องการสวัสดิการดังกล่าวที่เหมือนกัน สำหรับสวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกัน เพราะพนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อยหรือที่เพิ่งบรรจุ จะยังคงมีความต้องการในเรื่องของการศึกษาหรือทุนในการศึกษาต่อ และกิจกรรมนันทนาการที่เยอะกว่าคนที่มีความอายุมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร พุกษะศรี (2557) อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อสวัสดิการด้านค่าตอบแทนของพนักงาน ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก บริษัทมีระบบการจัดสวัสดิการด้านค่าตอบแทนที่ชัดเจนจึงไม่มีผลกับอายุของพนักงาน โดยสวัสดิการต่าง ๆ จะเป็นไปตามการประเมินอย่างเที่ยงธรรม

สมมุติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ต่างกัน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร จิรพงษ์, (2554) ได้อธิบายถึงอายุในการทำงาน ว่าส่งผลต่อความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อสวัสดิการในแต่ละด้านที่ต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามจิต อินทวงศ์, (2556) ที่ได้อธิบายถึงระยะเวลาปฏิบัติงานของของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรว่า ส่งผลต่อระดับความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการด้านต่าง ๆ

สมมุติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ต่างกัน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันของผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภูประกร, (2555) ที่อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพ ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีการปรับตำแหน่งงานตามลำดับขั้นต่อนั้น ไม่ว่าจะการศึกษาสูงอย่างไรก็ตามก็ต้องอยู่ในกฎระเบียบที่กำหนด ทำให้พนักงานทุกคนได้รับสวัสดิการที่เหมือนกันเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์, (2558) ที่อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานราชการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก เป็นองค์กรของรัฐ จึงมีการกำหนดระเบียบวิธีการของการให้สวัสดิการที่เป็นไปตาม

กฎหมาย ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลต่อสวัสดิการที่แตกต่างกันเพราะอยู่ในระดับพนักงานราชการเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการด้านนันทนาการ ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง)

ตัวแปรสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) อย่างมีระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลียว ไชยเชษฐ์, (2558) อธิบายถึงความสำคัญต่อสวัสดิการที่ไม่ได้รับการจัดสรรพบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่สวัสดิการกองทุนประกันสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภูประกร, (2555) อธิบายถึงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ โดยมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การจัดรถบริการรับ – ส่งของผู้ปฏิบัติงาน การให้เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า มีความพึงพอใจในระดับมาก ตามลำดับ และเงินช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน อัตราดอกเบี้ยที่ให้อ่าง การให้บริการเงินกู้ฉุกเฉินสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา เงินช่วยเหลืองานศพผู้ปฏิบัติงานหรือครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน เงินเดือนเมื่อเทียบกับความสามารถ และความรับผิดชอบ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตร การจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัส การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัสสร ระวังภัย, (2559) อธิบายถึงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจว่าส่งผลต่อความ

ตัวแปรสวัสดิการด้านสังคม ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลียว ไชยเชษฐ์, (2558) ที่อธิบายถึง ระดับความสำคัญต่อการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยสวัสดิการด้านสังคม ได้แก่ ทางด้านสิทธิในการลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ไอรารัตน์, (2559) อธิบายถึงสวัสดิการด้านสังคมส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่การจัดทัศนศึกษาออกสถานที่เป็นครั้งคราว อยู่ในระดับปานกลาง โดยสาเหตุที่สวัสดิการด้านสังคมที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) เนื่องจาก กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานของรัฐ จึงมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคล ในองค์กร โดยที่การกำหนดวันหยุด วันลาในรูปแบบต่างๆ เช่น การลาป่วย การลาคลอด การลาศึกษา การลาพักผ่อน การลาอุปสมบท การลาศึกษาต่อ การลาเพื่อดูงานในต่างประเทศ การรับฟังเรื่องราวทุกข์และ

บริการด้านอื่น ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นไปตามกฎหมาย จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และความเข้าใจในสวัสดิการด้านนี้อยู่แล้วจึงส่งผลให้มีความรู้สึกกว่าสวัสดิการที่ได้รับเป็นเรื่องปกติและไม่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงานของภาครัฐ

ตัวแปรสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) อย่างมีระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่งผลในทิศทางบวกกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สหลักษณ์ บุญกาญจน์, (2559) อธิบายถึงสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจการจัดทำห้องน้ำหรือห้องสุขา เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การจัดให้มีพยาบาล เวชภัณฑ์ ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การให้บริการน้ำดื่ม และร้านค้าจำหน่ายอาหารราคาถูก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัตสร ระวังภัย, (2559) อธิบายถึงสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด สำหรับผลการวิเคราะห์รายด้าน ปรากฏว่า ด้านการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับสูงสุด คือ มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภูประกร, (2555) อธิบายถึงสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสถานพยาบาลในการให้บริการทางด้านกายภาพบำบัดในองค์กร จัดให้มีการรับบริจาคโลหิตภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำทุกปี มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว มีการส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล การจัดหาและการจ่ายยาตามใบสั่งแพทย์ และการให้คำแนะนำการใช้ยาโดยเภสัชกร มีความพึงพอใจในระดับมาก ตามลำดับ

ตัวแปรสวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัตสร ระวังภัย, (2559) อธิบายถึงสวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการด้านความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่ด้านเงินชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อเกษียณอายุของผลการศึกษาอยู่ในระดับสูงสุด คือ มากที่สุด นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌกานดา ธัญเจริญ, (2558) อธิบายถึงสวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการด้านประเภทอื่น อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในเรื่องระเบียบในการขอรับเงินช่วยเหลือ และขั้นตอนในการขอรับเงินช่วยเหลือ มากที่สุด นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภูประกร, (2555) อธิบายถึงสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่า มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดสวัสดิการกองทุนสำรอง

เลี้ยงชีพ การจ่ายเงินบำเหน็จเมื่อถึงเวลาเกษียณอายุราชการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยสาเหตุที่สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) เนื่องจาก กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานของรัฐ จึงมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยที่ผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อเกษียณอายุงาน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือเงินประกันชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นไปตามกฎหมายที่กรมบัญชีกลางและสำนักงบประมาณกำหนด จึงทำให้ก่อนที่จะบุคคลเหล่านี้จะเข้ามาเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ก็ได้มีความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการดังกล่าวเหมือนกัน จึงส่งผลให้มีความรู้สึกว่าสวัสดิการที่ได้รับเป็นเรื่องปกติและไม่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงานของภาครัฐ

ตัวแปรสวัสดิการด้านนันทนาการ ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) อย่างมีระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่งผลในทิศทางบวกกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลียว ไชยเชษฐ์, (2558) อธิบายถึงสวัสดิการด้านนันทนาการส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่โครงการแอโรบิคเพื่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นโครงการอิมบิวนุสุขใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ไอรรัตน์, (2559) อธิบายถึงสวัสดิการด้านนันทนาการส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถจำแนกออกเป็นรายชื่อ เรียงตามลำดับดังนี้ จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานเกษียณ อยู่ในระดับมาก รูปแบบการจัดงานวันคล้ายวันเกิดของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภูประกร, (2555) อธิบายถึงสวัสดิการด้านนันทนาการส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงในวันสถาปนาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การจัดงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี การจัดให้มีพื้นที่สำหรับการเดินแอโรบิคทุกเย็นหลังเลิกงาน การเปิดโทรทัศน์ให้ผู้ปฏิบัติงานรับชมในช่วงเช้าก่อนเข้างานและช่วงพักกลางวัน การจัดงานกิจกรรมหรืองานเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่าง ๆ การจัดตั้งชมรมประเภทต่าง ๆ ตามความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่น สนามฟุตบอล สนามเทนนิส การจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร การจัดตั้งสโมสรผู้ปฏิบัติงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในที่ทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ที่ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรปรับปรุงระบบของการจัดสวัสดิการได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการด้านนันทนาการ ให้สอดคล้องกับระยะเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเน้นในเรื่องของการปรับสวัสดิการด้านนันทนาการ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยตรงกับความต้องการ การจัดสถานที่พักผ่อนหรือสถานที่สำหรับออกกำลังกายให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ

ปัจจัยด้านสวัสดิการ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรปรับปรุงระบบของการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยเน้นการปรับปรุงระบบของการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของสิทธิในการเบิกรับเงิน เพิ่มการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของสิทธิในการได้รับเงินสิทธิในการได้รับบริการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ และเงินช่วยเหลือครอบครัวในด้านต่าง ๆ ที่มีการปรับปรุงใหม่ ซึ่งจะเป็นปัจจัยในการช่วยยกระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรปรับปรุงระบบของการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย โดยเน้นการปรับปรุงระบบของการประชาสัมพันธ์และการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของสิทธิในการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล การเพิ่มสิทธิในการตรวจสุขภาพที่ครอบคลุมทุกการตรวจที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพิ่มการให้บริการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพจิต และมีสภาพร่างกายที่พร้อมต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจต่อสวัสดิการและมีความสุขกับการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

3. สวัสดิการด้านนันทนาการ ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรปรับปรุงระบบของการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ โดยเน้นการปรับปรุงระบบของการให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สถานที่สำหรับพักผ่อนคลายเครียดจากการทำงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยด้านสวัสดิการเป็นปัจจัยด้านสวัสดิการที่ปรับปรุงได้ง่ายและเห็นผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ที่จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มขนาดขอบเขตทางด้านประชากร และขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ขยายการศึกษาประชากรในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ความแตกต่าง และความหลากหลายของผลงานวิจัยที่มากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะมีผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ อาทิเช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ รายได้ และตำแหน่งงาน เป็นต้น ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านความสำเร็จในการทำงาน สวัสดิการด้านการศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2560). กรมส่งเสริมสหกรณ์. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://www.cpd.go.th/cpdth2560/index.php>.
- งามจิต อินทวงศ์. (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขารัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว.วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลียว ไชยเชษฐ์. (2558). การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณกานดา ธัญเจริญ. (2558). การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- นภาพร ไอรารัตน์. (2559). ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากร กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เบญจธรรม ดิสกุล. (2558). การรับราชการ: แรงจูงใจในการบริการสาธารณะหรือสวัสดิการในองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภาพร พุกษะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สลักจิต ภู่ประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สหลักษณ์ บุญกาญจน์. (2559). ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิพร จีรพงษ์. (2554). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินเขตพระนคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวิตา นากรักษา. (2559). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและการบริหารสวัสดิการที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานและความผูกพันในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัทสร ระวังภัย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistic An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York : Harper and Row.