

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี
THE OPINIONS OF THE EMPLOYEE TOWARD WORKING WELFARE
AT CENTRAL SOCIAL SECURITY OFFICE, NONTHABURI

ลินดา พิมพ์ชัย

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Linda Pimchai

E-mail: 6314154222@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และ ด้านนันทนาการโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระดับอายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 261 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 81.60 มีอายุ 45-54 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 มีสถานภาพโสด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 มีการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 ตำแหน่งนักวิชาการประกันสังคม จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 55.90 ตำแหน่งงานในระดับ 3 จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 อายุงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 มีรายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความคิดเห็น, สวัสดิการ

ABSTRACT

The objective of this study is in order to study the effectively summarized opinions of earlier sectors of social security officer's security in five dimensions for instance, the health care, the welfare benefit and security, the economics, the education and the amusement separately by the factors of gender, age, married status, the highest education level, work position and level, working experiences and the average of monthly income. The statistical population of this study are centric, provincial and Nonthaburi social security officer using the instrument of statistical average (\bar{X}) and the standard deviation (SD) for analysis of statistically adequate error computation of 261 observations in this study.

The results found of this study found that the number of 261 people, Most are female 243 people representing 81.60%. Most aged 45-54 years old 124 people, representing 47.50%, Most single 129 people representing 49.40%. Most bachelor's degree holders 188 people representing 72.00%, Most are the social security technical officer 146 people representing 55.90%, Most level 3 position 120 people representing 46.00%, Most have worked for above 20 years of experiences 105 people, representing 40.20%, most of earning 20,001-30,000 bath/month 118 people representing 45.20%.

The opinion of the employee toward working welfare at central social security office, Nonthaburi Overall, the practice was at a moderate level. Considering each aspect, it was found that aspect with the highest average was recreation welfare, Followed by health welfare. economic welfare. education welfare and the lowest mean is security and safety. respectively.

Keywords: Opinions, welfare

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นยุคแห่งเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รวมถึงการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจที่สูงขึ้น จึงเป็นความท้าทายขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสร้าง โอกาสทางการแข่งขัน เมื่อความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรขององค์กรนั้น ดังนั้นการได้มาซึ่งบุคลากรที่ดี การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง ล้วนเป็นหัวใจสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร การวางกลยุทธ์เพื่อรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด พนักงานทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและพนักงานมีความจงรักภักดีกับองค์กร จึงเป็นความท้าทายของทุกองค์กร การจัดสวัสดิการจึงเป็นกลยุทธ์หลักที่ถูกนำมาใช้ในการดึงดูดพนักงานและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนำอยู่หน้าทำงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยภายในที่องค์กรสามารถควบคุมได้

ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อให้การจัดสวัสดิการนั้นเกิดจากความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความยั่งยืน โดยองค์กรต้องจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานและความต้องการของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัยซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยเป็นสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานและครอบครัว ด้านเศรษฐกิจเป็นสวัสดิการในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินเพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ด้านการศึกษาเป็นสวัสดิการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ และด้านนันทนาการเป็นสวัสดิการที่มีขึ้นเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์

สำนักงานประกันสังคมมีภารกิจให้การคุ้มครองแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุกพลภาพและตายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน รองรับผู้ประกันตน จำนวน 24 ล้านคนทั่วประเทศ มีบุคลากรทั้งสิ้น 7,206 คนประกอบด้วย (1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 2,507 คน (ร้อยละ 34.79) (2) พนักงานประกันสังคม จำนวน 4,699 คน (ร้อยละ 65.21) จากข้อมูลจะพบว่าพนักงานประกันสังคมเป็นบุคลากร ส่วนใหญ่ สำนักงานประกันสังคมจึงให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานประกันสังคมมาโดยตลอด

การจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนไปและครอบคลุมในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นบุคคลที่ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ลดความขัดแย้งในองค์กร เพื่อให้สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรแห่งความเชื่อมั่นด้านการให้บริการประกันสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม เพื่อกำหนดเป็นมาตรการ แนวทางหรือนโยบายในการพัฒนาสวัสดิการของพนักงานประกันสังคมให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี แบ่งขอบเขตการศึกษาวิจัยออก ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับอายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประกันสังคมในสังกัดส่วนกลาง ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 751 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 มกราคม 2566) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานประกันสังคมส่วนกลางจังหวัดนนทบุรี โดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 261 คน

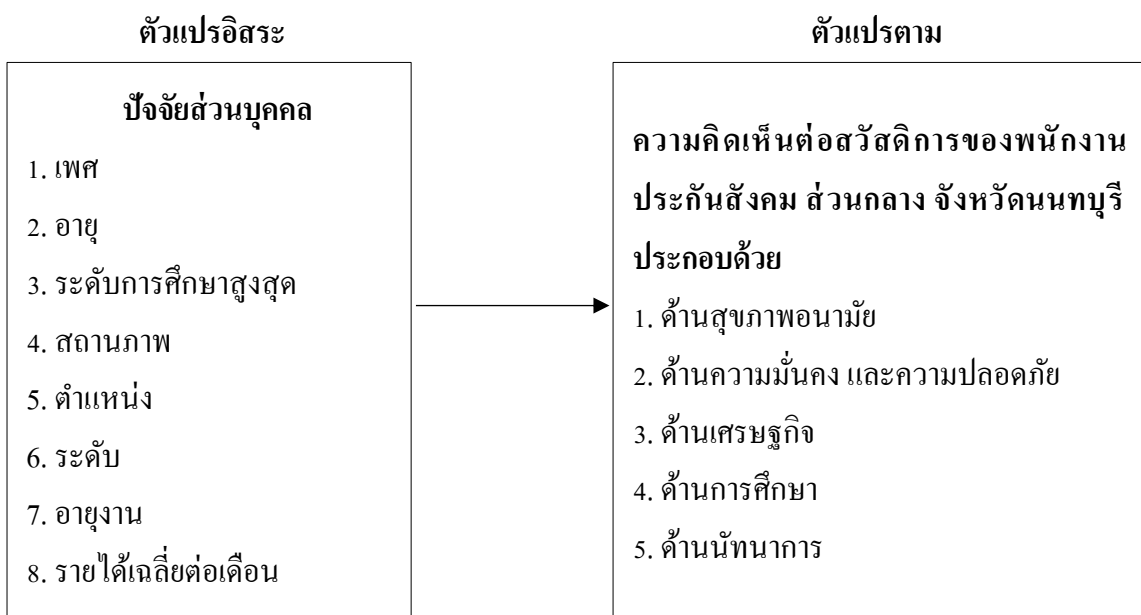
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม 2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการ สำนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง
2. นำผลการศึกษาวินิจฉัยกำหนดเป็นมาตรการ แนวทางหรือนโยบายในการพัฒนาสวัสดิการของพนักงานประกันสังคมให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวกับความคิดเห็น

Julius and Kole (1983) แสดงลักษณะของความคิดเห็น ดังนี้ ลักษณะที่ 1 คือ ความคิดเห็นอาจแสดงออกในรูปแบบของคำนิยม ความคิดเห็นมากน้อยอยู่ภายใต้ลักษณะของบุคคล เช่น ระดับความคิดเห็น ระดับความสำคัญ ระดับความเที่ยงตรงตนเอง และความคิดเห็นอาจมีทิศทางทั้งทางบวกและทางลบ ลักษณะที่ 2 ความคิดเห็นจากทัศนคติและคำนิยม มีลักษณะเป็นการแสดงออกอย่างแคบและตรงจุด ส่งผลให้เข้าใจบุคคลนั้น ได้มากกว่าทัศนคติ กล่าวคือความคิดเห็นมีความสัมพันธ์กับการสภาพแวดล้อมและมีความจำกัดมีรากฐานมาจากทัศนคติ และบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ลักษณะที่ 3 ถ้าความคิดเห็นเป็นสิ่งมีชีวิตมันจึงสามารถวัดได้ โดยการพัฒนาเครื่องมือเพื่อวัดความคิดเห็น

Best (1977) กล่าวถึงวิธีการบอกถึงความคิดเห็นของบุคคล คือ การแสดงให้เห็นถึงคำตอบในรูปแบบร้อยละในแต่ละข้อคำถาม โดยการใช้แบบสอบถามสำหรับความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย แบบสอบถามนิยมสร้างตามแนวทางของลิเคอร์ท ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แนวคิดที่เกี่ยวกับสวัสดิการ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ให้ความหมายของการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ คือ กิจกรรมที่คณะกรรมการสวัสดิการจัดให้มีขึ้นเพื่อให้การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการเพื่อการดำรงชีวิตนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกล่าวถึงสวัสดิการ หมายถึง การที่องค์กรจัดให้มีบริการหรือกิจกรรมขึ้นเพื่อบุคคลในองค์กรนั้นๆ ให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงอาชีพและชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าจ้างประจำ เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจ คลายความกังวล และมีสติปัญญาเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และทำงานกับองค์กรนานที่สุด ดังนี้ สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของพนักงาน สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต สวัสดิการนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

ข้อมูลสำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม มีภารกิจหลักในการก่อตั้งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้คุ้มครองนายจ้าง ผู้ประกันตน รวมถึงการสร้างเสริมความมั่นคงในชีวิตให้กับวัยแรงงาน ดำเนินงานภายใต้กองทุนประกันสังคม โดยจัดเก็บรายได้จาก 3 ฝ่าย นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล และกองทุนเงินทดแทน ปัจจุบันมีผู้ประกันตนจำนวน 24 ล้านคนทั่วประเทศ สำนักงานประกันสังคมมีวิสัยทัศน์ “องค์กรแห่งความเชื่อมั่น ด้านการให้บริการประกันสังคมที่ทันสมัย” ภายใต้พันธกิจ คือ การบริหารจัดการประกันสังคมและ

เงินทดแทนที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส ควบคู่กับการสร้างความสุขในการใช้ชีวิตให้แก่ชายจ้าง ลูกจ้าง และบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม ดำเนินงานภายใต้ 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อสร้างการให้บริการเชิงรุกแก่ทุกคน ยุทธศาสตร์ 2 การสร้างพลังแห่งการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และมีธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างและเข้าถึงหลักประกันสังคม ให้แก่แรงงานทุกกลุ่ม ทุกวัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนีย์ สารนิม (2559) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ในกลุ่มตัวอย่าง 61 คน ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพและอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลการทำสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และสังกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายแตกต่างกัน

จิรพัฒน์ อ่อนเกตุพล (2562) ศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในกลุ่มตัวอย่าง 330 คน พบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง โดยสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ชัชริยา พงษาพันธ์ (2562) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในกลุ่มตัวอย่าง 314 คน พบว่าระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนอำเภอบางละมุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐวดี ม่วงเมืองแสน (2562) ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากร โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากร โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน พบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากร โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอลภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการ 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสันตนาการ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความก้าวหน้า และด้านเศรษฐกิจตามลำดับ และด้านการศึกษา มีความพึงพอใจในระดับน้อย

วิภาวรรณ เพ็ญประรงค์ (2562) ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันภัย บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ และเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันภัย บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 คน พบว่าภาพรวมความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านประกันและด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากตามลำดับ โดยด้านการเงิน ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประกันสังคมที่ปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 751 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคาดเคลื่อนของสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 260.99 คน จึงเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 261 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับ आयुงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคมส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรีและตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสม ซึ่งมีเกณฑ์การตรวจในแต่ละข้อดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปแจกให้แก่พนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานประกันสังคม

ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 81.60 และเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ส่วนใหญ่มีอายุ 45–54 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาคือ อายุ 35 - 44 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 ถัดมาอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 ถัดมาอายุ 25 - 34 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 คน ส่วนใหญ่

มีสถานภาพโสด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 และสถานภาพหม้าย หย่าร้างและแยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมาคือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ถัดมามีการศึกษาค่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ส่วนใหญ่ตำแหน่งนักวิชาการประกันสังคม จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 55.90 รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานประกันสังคม จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 ถัดมาตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตำแหน่งช่าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตำแหน่งนายช่าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตำแหน่งพนักงานธุรการ จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 0.80 ถัดมาตำแหน่งพนักงานสถานที่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 ตำแหน่งนิติกร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 และตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับ 3 จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาคือระดับ 4 จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 ถัดมาระดับ 2 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และระดับ 1 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาคืออายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ถัดมาอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ถัดมาอายุงาน 16 - 20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ถัดมาอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมาคือรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 ถัดมารายได้ 10,000-20,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 และมีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 261 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คนคิดเป็นร้อยละ 81.60 มีอายุ 45-54 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 มีสถานภาพโสดจำนวน 129 คนคิดเป็นร้อยละ 49.40 มีการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 ตำแหน่งนักวิชาการประกันสังคม จำนวน 146 คน

คิดเป็นร้อยละ 55.90 ตำแหน่งงานในระดับ 3 จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 อายุงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 มีรายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาท จำนวน 118 คนคิดเป็นร้อยละ 45.20

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนันทนาการด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ดังนี้

ด้านสุขภาพอนามัย

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวตามความเหมาะสม เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนมีความเหมาะสม มีสถานที่ออกกำลังกายเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด ถูกหลักอนามัย และมีโครงการสนับสนุนให้พนักงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค และข้อที่อยู่ในระดับน้อย คือ อำนาจความสะดวกให้พนักงาน เมื่อต้องตรวจสุขภาพประจำปี และมีห้องพยาบาลเพียงพอให้บริการ เมื่อพนักงานเจ็บป่วยเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ สารนิม (2559) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ในกลุ่มตัวอย่าง 61 คน ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพและอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลการทำทดสอบมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และสังกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายแตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ รู้สึกมั่นคงในการทำงาน ลักษณะการทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการซ้อมหนีไฟเป็นประจำ สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีพอ มีเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานเมื่อพนักงานเสียชีวิต และข้ออยู่ในระดับน้อย คือ มีเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีเจ็บป่วย และมีค่าตอบแทนให้กับพนักงานเมื่อพนักงานเกษียณอายุ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของจิรพัฒน์ อ่อนเกตุ (2562) ศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในกลุ่มตัวอย่าง 330 คน พบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง โดยสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ด้านเศรษฐกิจ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ สนับสนุนชุดยูนิฟอร์มเพียงพอและเหมาะสม ค่าตอบแทนประจำปีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ค่าล่วงเวลามีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าการทำงานกับองค์กรอื่น และรายได้จากการทำงานสอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบันและสามารถดำรงชีพได้อย่างเพียงพอตามลำดับ และข้อที่อยู่ในระดับน้อย คือ มีรถรับ-ส่งพนักงานเพียงพอต่อการใช้บริการของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับทวิวารธรณ เพื่อประรงค์ (2562) ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกรณีศึกษาหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) มีวัตถุประสงค์ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันภัย บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ต่อการจัดสวัสดิการและเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันภัย บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คน พบว่าภาพรวมความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านประกันและด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากตามลำดับโดยด้านการเงิน ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ด้านการศึกษา

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ จัดอบรมสัมมนาให้กับพนักงานสม่ำเสมอ และการจัดอบรมสัมมนาตอบสนองความต้องการของพนักงานตามลำดับ และข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่ง สนับสนุนทุนในการศึกษาหรืองบประมาณในการพัฒนาตนเองให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง ตามลำดับ และข้อที่อยู่ในระดับน้อย คือ จัดอบรมเรื่องการบริหารการเงินเพื่ออนาคตให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับชัชริยา พงษาพันธ์ (2562) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ

ต่อสวัสดิการที่ได้รับ ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเพื่อศึกษาความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการที่ได้รับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในกลุ่มตัวอย่าง 314 คน พบว่าระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้าน มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูภาพรวมอยู่ในระดับมากและความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการที่ได้รับส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอบางละมุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านนันทนาการ

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี ในด้านนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่าทุกข้อที่มีระดับที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม/วันสำคัญของหน่วยงาน เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ มีการประกาศเกียรติคุณผู้ที่มีพฤติกรรมดีเด่นและปฏิบัติงานดีเด่น หรือผู้อาวุโสเพื่อเชิดชูเกียรติพนักงาน จัดกิจกรรมนันทนาการตามความเหมาะสม เช่น กีฬาสีกิจกรรม CSR ผู้บริหารในหน่วยงานให้ความสำคัญกับวันสำคัญของพนักงาน เช่น วันเกิด วันรับปริญญา สนับสนุน/อำนวยความสะดวกให้พนักงานเข้าร่วมกับองค์กรทางสังคมเพื่อสร้างประโยชน์ จัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวดี ม่วงเมืองแสน (2562) ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากร โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพอใจ ต่อสวัสดิการของบุคลากร โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน พบว่าความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอลภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการ 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านนันทนาการ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความก้าวหน้า และด้านเศรษฐกิจตามลำดับ และด้านการศึกษามีความพึงพอใจในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านสุขภาพอนามัย

จากผลการวิจัยของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง ด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอให้สำนักงานประกันสังคมจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของพนักงานเป็นอันดับแรก คือ การอนุญาตให้พนักงานลาป่วยเพื่อรักษาตัวตามระยะเวลาที่เหมาะสมโดยไม่กระทบกับการพิจารณาความดีความชอบ หรือจัดรูปแบบการทำงานให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านในกรณีเจ็บป่วยเล็กน้อยเพื่อลดระยะเวลาในการเดินทางให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนรักษาตัว ถัดมาคือการแก้ไขกฎระเบียบเรื่องวันลาพักร้อน วันลาป่วย ให้สอดคล้องกับเวลาทำงานเพื่อให้พนักงาน

มีความสมดุลระหว่างการดำรงชีวิต เช่น จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 พนักงานประกันสังคมต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกันตนและนายจ้างโดยไม่มีวันหยุดราชการเมื่อสถานการณ์โควิด 19 กลับเข้าสู่สถานการณ์ปกติ สำนักงานประกันสังคมควรมีนโยบายเพิ่มวันลาพักผ่อนให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานใช้ชีวิตกับครอบครัวมากขึ้นซึ่งเป็นการสร้างความมั่นคงด้านจิตใจให้กับพนักงานและครอบครัว ถัดมาคือสถานที่ออกกำลังภายในสำนักงานควรเพียงพอต่อจำนวนพนักงานที่ต้องการใช้ เช่น เพิ่มเวลาเปิดใช้ห้องออกกำลังกายในตอนเช้า มอบคอร์สออกกำลังกายให้กับพนักงานที่ใส่ใจดูแลสุขภาพ ถัดมาคือจัดสถานที่ทำงานให้สะอาดถูกหลักอนามัยซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะให้กำจัดปลวกและหนู โดยมีนโยบายองค์กร 5 ส. และมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานที่เป็นแกนนำ 5 ส. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการสร้างสำนักงานประกันสังคมให้เป็นองค์กรนำอยู่หน้าทำงาน ถัดมาคือมีโครงการสนับสนุนให้พนักงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค และจัดอบรมให้ความรู้กับพนักงานเพื่อเป็นแกนนำสร้างเสริมสุขภาพในองค์กรและครอบครัวของพนักงาน รวมถึงมอบรางวัลให้กับพนักงานที่เป็นตัวอย่างในการดูแลสุขภาพ เพื่อให้พนักงานประกันสังคมมีสุขภาพกายแข็งแรงสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

จากผลการวิจัยพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอให้สำนักงานประกันสังคมจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของพนักงานเป็นอันดับแรก คือ จัดให้มีลักษณะงานที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน เช่น การจัดหาอุปกรณ์หรือชุดป้องกัน ชื่อประกันชีวิตให้กับพนักงานหากมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเสี่ยง เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ถัดมาคือจัดให้มีการซักซ้อมหนีไฟอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ถัดมาคือจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย เช่น มีกล้องวงจรปิดในทุกหน่วยงาน มีระบบคัดกรองบุคคลภายนอกก่อนเข้าสำนักงาน เช่น บัตรแอสแกนเข้าหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยของพนักงาน ถัดมาคือมีเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานเมื่อพนักงานเสียชีวิต ถัดมาคือเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีเจ็บป่วยเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานและให้พนักงานมีเงินเพื่อจ่ายค่าใช้จ่ายระหว่างเจ็บป่วย หากพนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน ย่อมจะส่งผลให้พนักงานใช้สติปัญญาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. ด้านเศรษฐกิจ

จากผลการวิจัยของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง ด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอให้สำนักงานประกันสังคมจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของพนักงานเป็นอันดับแรกคือ การจัดให้มียูนิฟอร์มเพียงพอและเหมาะสมเพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวของ

สำนักงานและช่วยให้พนักงานประหยัดค่าใช้จ่าย ถัดมาคือจ่ายค่าตอบแทนประจำปีให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานสอดคล้องตามสถานการณ์เช่น เพิ่มค่าตอบแทนประจำปีในปีที่พนักงานต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ถัดมาคือมีกระบวนการในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม ถัดมาคือจัดให้มีค่าล่วงเวลาที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และถัดมาคือมีเงินสนับสนุนให้กับพนักงานเมื่อเกษียณเพื่อให้พนักงานมีรายได้เพียงพอต่อการครองชีพและสามารถดูแลครอบครัวได้ตลอดชีวิต

4. ด้านการศึกษา

จากผลการวิจัยของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง ด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอให้สำนักงานประกันสังคมจัดสวัสดิการด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของพนักงานเป็นอันดับแรกคือ จัดอบรม สัมมนาให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุมทุกคน เช่น จัดทำสมุดบันทึกการอบรมสัมมนาประจำตัวและกำหนดเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล ถัดมาคือ คือสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับทักษะหรือองค์ความรู้ที่พนักงานต้องการเรียนรู้ ถัดมาคือสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เช่น มีระบบเทคโนโลยีที่รองรับรูปแบบการทำงานและการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลง และถัดมาคือส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่ง เช่น สนับสนุนงบประมาณให้พนักงานศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในสายงาน และให้สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5. ด้านนันทนาการ

จากผลการวิจัยของพนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง ด้านนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อสร้างความพึงใจให้กับพนักงาน ผู้วิจัยจึงเสนอให้สำนักงานประกันสังคมจัดสวัสดิการด้านนันทนาการให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของพนักงานเป็นอันดับแรกคือ สำนักงานให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญของหน่วยงาน เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ วันครบรอบประกันสังคมเพื่อเป็นโอกาสให้พนักงานได้พบปะกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ถัดมาคือมีการประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ที่มีพฤติกรรมดีเด่น และปฏิบัติงานดีเด่น หรือผู้อาวุโสเพื่อเชิดชูเกียรติพนักงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานและเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ถัดมาคือ จัดกิจกรรมนันทนาการตามความเหมาะสม เช่น กีฬาสี กิจกรรม CSR เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน และถัดมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับวันสำคัญของพนักงาน เช่น มอบการ์ดอวยพรวันเกิด แสดงความยินดีในวันรับปริญญา มอบของขวัญให้กับพนักงานในวันแต่งงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มขนาดขอบเขตทางด้านประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาในสำนักงานประกันสังคมส่วนภูมิภาคเพื่อให้เกิดความครอบคลุมและข้อเสนอแนะที่หลากหลาย
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานประกันสังคมกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เพื่อศึกษาความต้องการในสวัสดิการที่แตกต่างกันของพนักงานประกันสังคมที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน เพื่อกำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานประกันสังคมปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานประกันสังคม

เอกสารอ้างอิง

- จิรพัฒน์ อ่อนเกตุพล. (2562). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันระดับต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน. วารสารหัวหินใจไกลกังวล. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2562.
- ชัชริยา พงษาพันธ์. (2562). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชนอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวดี ม่วงเมืองแสน (2560). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัศนิษฐ์ สารนิม. (2559) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2566. จาก <http://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/ปีที่%204%20ฉบับที่%203%20เดือน%20เมษายน%20-%20กรกฎาคม%20559/vol4-3-30.pdf>.
- ธวัชชัย สหพงษ์. จารุกิตติ์ สายสิงห์. (2559) ความคิดเห็นของชุมชนรอบมหาวิทยาลัยที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิภาวรรณ เพ็ญปรารค์. (2562). ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2566. จาก <https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/ปีที่%207%20ฉบับที่%202/7-2-19.pdf>
- Best, J.W. (1977). Research in Education, 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Julius and Kole, (1983). Attitudes and Opinions. New Jersey : Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1973). Statistics : an introductory analysis (3rd ed). New York : Harper and Row.