

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร
OPINIONS ON THE WELFARE OF MUNICIPAL EMPLOYEES
IN SAMUT SAKHON PROVINCE

อรณี หมาดนุ้ย

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Oranee Madnui

E-mail: oranee.mardnui@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University.

Corresponding author.

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาครโดยแบ่งสวัสดิการออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการลา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง/ปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจและด้านการศึกษา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 270 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 และเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ 41–50 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือ 31–40 ปี จำนวน 49 คน ร้อยละ 18.10, 51–60 ปี จำนวน 46 คน ร้อยละ 17, ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 31 คน ร้อยละ 11.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีศึกษาที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 171 คน ร้อยละ 63.30, สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 68 คน ร้อยละ 25.20, ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน ร้อยละ 11.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 128 คน ร้อยละ 47.40 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 125 คน ร้อยละ 47.40, หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 17 คน ร้อยละ 6.30 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 157 คน ร้อยละ 58.10 รองลงมาเป็นผู้บริหาร/ผู้อำนวยการ จำนวน 73 คน ร้อยละ 27, หัวหน้าฝ่าย จำนวน 40 คน ร้อยละ 14.80ตามลำดับ โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี จำนวน 102 คน ร้อยละ 37.80 รองลงมาระยะเวลาปฏิบัติงาน 13–16 ปี จำนวน 51 คน ร้อยละ 18.90, มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีจำนวน 16.70, มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9–12 ปี จำนวน 37 คน ร้อยละ 13.70, มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5–8 ปี จำนวน 35 คน ร้อยละ 13 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 154 คน ร้อยละ 57, มีรายได้

20,001–25,000 บาท จำนวน 58 คน ร้อยละ 21.50, มีรายได้ 15,001–20,000 บาท จำนวน 49 คน ร้อยละ 18.10, มีรายได้ 10,000–15,000 บาท จำนวน 9 คน ร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการลาและด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง/ปลอดภัยและด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความคิดเห็น, สวัสดิการ, พนักงานเทศบาล

ABSTRACT

The study of opinions on Discussing municipal workers in Samut Sakhon to state welfare aims to study Discussing municipal workers in Samut Sakhon to state welfare. The welfare is divided into 5 aspects: leave of absence, health, security/safety, economics and education. The study classified personal factors including gender, age, education level, marital status, job title, length of service, and monthly income. The sample group used in this study was 270 people. The study instrument for data collection was a questionnaire. The data was analyzed by using a computer software program, frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results showed that. A total of 270 respondents were mostly 167 females, 61.90 percent and 103 males, 38.10 percent. Most of them were 41-50 years old, 144 people, 53.30 percent, followed by 31-40 years, 49 people, 18.10 percent, 51-60 years, 46 people, 17 percent and not over 30 years, 31 people, 11.50 percent. Most of them had a bachelor's degree, 171 people, 63.30 percent, postgraduate 68 people, 25.20 percent and undergraduate 31 people, 11.50 percent. Most of them were single, 128 people, 47.40 percent followed by marital status of 125 people, 47.40 percent and married/divorced/separate, 17 people, 6.30 percent. Most of them were 157 operational officers, 58.10 percent, followed by 73 executives/directors, 27 percent and 40 heads of departments, 14.80 percent. Respondents with a period of work of more than 16 years, 102 people, 37.80 percent, followed by a period of work of 13 - 16 years, 51 people, 18.90 percent, a period of work less than 5 years, 16.70 percent, a period of work of 9-12 years, 37 people 13.70% and a period of work of 5-8 years, 35 people, 13 percent. Most of them have a monthly income of more than 25,000 baht, 154 people, 57 percent, a monthly income of 20,001 - 25,000 baht, 58 people, 21.50 percent, a monthly income of 15,001 - 20,000 baht, 49 people, 18.10 percent and a monthly income of 10,000-15,000 baht, 9 people, 3.30%.

Opinions on the welfare of municipal worker in Samut Sakhon were overall at a high level. When considering each aspect, it was found that the highest level was a leave of absence and the areas followed by education, health, security/safety and economics, respectively.

Keywords: opinions, welfare, municipal worke

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในที่ทำงาน และยังเชื่อว่าเป็นอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นจากปัจจุบัน ซึ่งคนวัยแรงงานถือเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพเพื่อส่งเสริมให้ประชากรวัยแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (กองสวัสดิการแรงงาน, 2562)

การทำงานที่ดีตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของมาส โลว์ จะส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยโดยสวัสดิการเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบการหรือหน่วยงานจัดให้ผู้ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ซึ่งปัจจุบันประชากรวัยทำงานมีอายุตั้งแต่ 18-60 ปี ประชากรกลุ่มวัยแรงงานจึงประกอบไปด้วยคนหลากหลาย Generation มีความต้องการที่หลากหลาย โดยในแต่ละ Generation มีความต้องการสวัสดิการไม่เหมือนกัน ในปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่าคนส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับการสอบเข้ารับราชการ โดยดูจากสำนักงาน ก.พ. เปิดสอบภาค ก. ทุกปี ข้อมูลในปี พ.ศ. 2565 สำนักงาน ก.พ. มีการเปิดสอบจำนวน 5 แสคนคน โดยใน 1 วันมียอดผู้สมัคร 197,894 คน (กรุงเทพมหานคร: 2565) และดูจากข้อมูลผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2564 ณ วันที่ 23 มีนาคม 2564 ยอดผู้สมัคร 429,653 คน (KRUWANDEE: 2564) ผู้วิจัยเกิดความสงสัยในเรื่องของสวัสดิการที่รัฐจัดให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตหรือไม่ โดยแบ่งสวัสดิการเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการลา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง/ความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจและด้านการศึกษา โดยผู้วิจัยศึกษาผ่านมุมมองความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทร ซึ่งเป็นโอกาสให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสามารถได้แสดงความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่ได้รับ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนด้านข้อมูลให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการวางแผนนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยแบ่งขอบเขตการศึกษาวิจัยออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านการลา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง/ปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 674 คน (ที่มา: แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2564 – 2566)) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตั้งแต่เดือน มกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2566 เป็นเวลา 3 เดือน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

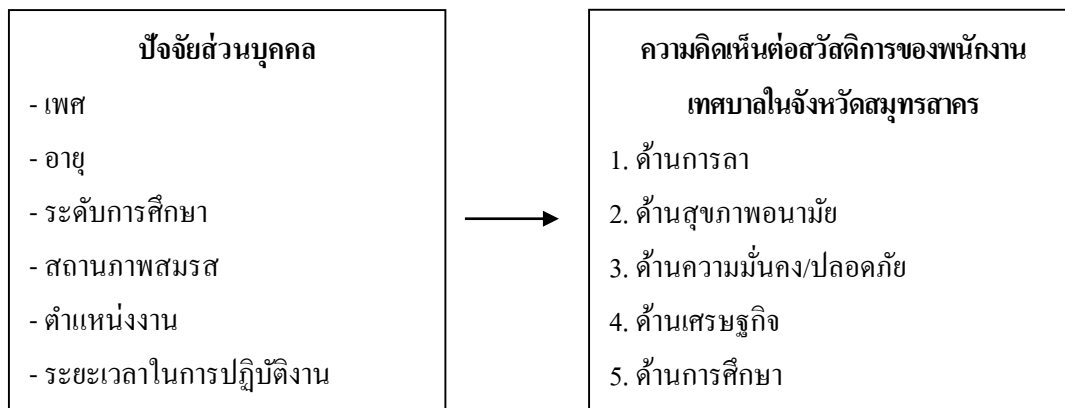
1. เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาครได้แสดงความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่ได้รับ
2. ผลที่ได้จากการเป็นส่วนเสริมและสนับสนุนด้านข้อมูลที่องค์กรสามารถนำไปใช้ในการวางแผนนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดเห็น

ทวี เลรามัญ (2550, หน้า 35) กล่าวว่า ความคิดเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลหรือสถานการณ์ เป็นต้น ความคิดเห็นอาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งนั้นก็ได้

Feld M.P. Man (1971, p. 3) กล่าวว่า การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อ และความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ

เบส (Best, 1977 อ้างถึงใน เพทวย ศิริมุสิกะ2547, หน้า12) วิธีง่ายที่สุด ในการที่จะบอกถึงความคิดเห็นก็คือการ แสดงออกให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะใด การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวของลิเคอร์ท์ ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับในควมว่าปฏิฐาน หรือนิเสธ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนสามัญมีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล เงินทำขวัญ การศึกษานูตร เครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จบำนาญ ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (สำนักงาน ก.พ., 2566)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาล

เทศบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร อย่างไรก็ตามเทศบาลทั้ง 3 ระดับ มีโครงสร้างเหมือนกัน คือ ประกอบด้วย สภาเทศบาล (ซึ่งสมาชิกมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตเทศบาลนั้น) เป็นการปูพื้นฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยระบบรัฐสภา เพราะเป็นการจำลองรูปแบบการปกครองประเทศมาใช้ในท้องถิ่น

เทศบาลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1. เทศบาลนครสมุทรสาคร | 7. เทศบาลตำบลบางปลา |
| 2. เทศบาลเมืองกระทุ่มแบน | 8. เทศบาลตำบลบางหญ้าแพรก |
| 3. เทศบาลเมืองอ้อมน้อย | 9. เทศบาลตำบลบ้านแพ้ว |
| 4. เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา | 10. เทศบาลตำบลสวนหลวง |
| 5. เทศบาลตำบลท่าจีน | 11. เทศบาลตำบลหลักห้า |
| 6. เทศบาลตำบลนาดี | |

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภัทรารักษ์ สูงหวล (2558) ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง โดยศึกษาการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา บุคลากรในโรงพยาบาลบางบัวทอง จำนวน 219 คน พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทองมีความพึงพอใจโดยรวมในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจระดับมาก ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการลา ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ตามลำดับ

ชญารักษ์ มณีวรรณ (2558) ศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการมาก ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงปลอดภัย และมีความคิดเห็นระดับปานกลางในด้านสังคมและนันทนาการและด้านการศึกษาตามลำดับ

สุภัทสร ระงับภัย (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการระดับมาก ด้านความปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านนันทนาการและด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ

สหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางโดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการและด้านการศึกษาในระดับปานกลาง

นงคาร มามิดา (2562) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านความก้าวหน้า และด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร ตามลำดับ

จริพัฒน์ อ่อนเกตุพล (2562) ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางโดยการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านสุขภาพอนามัยด้านความมั่นคงและด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ประภาภรณ์ วงศ์เจียมเกต (2563) ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้าน เศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาครรวมทั้งสิ้นจำนวน 674 คน (ที่มา: แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2564–2566))

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคั้งนี้ ผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความคิดเห็นความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาครและงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำ ไปแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานเทศบาลเมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 270 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 และเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ 41–50 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือ 31–40 ปี จำนวน 49 คน ร้อยละ 18.10, 51–60 ปี จำนวน 46 คน ร้อยละ 17, ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 31 คน ร้อยละ 11.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีศึกษาที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 171 คน ร้อยละ 63.30, สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 68 คน ร้อยละ 25.20, ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน ร้อยละ 11.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 128 คน ร้อยละ 47.40 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 125 คน ร้อยละ 47.40, หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 17 คน ร้อยละ 6.30 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 157 คน ร้อยละ 58.10 รองลงมา เป็นผู้บริหาร/ผู้อำนวยการ จำนวน 73 คน ร้อยละ 27, หัวหน้าฝ่าย จำนวน 40 คน ร้อยละ 14.80 ตามลำดับ โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี จำนวน 102 คน ร้อยละ 37.80 รองลงมาระยะเวลาปฏิบัติงาน 13–16 ปี จำนวน 51 คน ร้อยละ 18.90, มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 16.70, มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9–12 ปี จำนวน 37 คน ร้อยละ 13.70, มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5–8 ปี จำนวน 35 คน ร้อยละ 13 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 154 คน ร้อยละ 57, มีรายได้ 20,001–25,000 บาท จำนวน 58 คน ร้อยละ 21.50, มีรายได้ 15,001–20,000 บาท จำนวน 49 คน ร้อยละ 18.10, มีรายได้ 10,000–15,000 บาท จำนวน 9 คน ร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการลาและด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง/ปลอดภัยและด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน มีอายุ 41–50 ปี จำนวน 144 คน มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 171 คน และส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 128 คน ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 157 คน โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี จำนวน 102 คน มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 154 คน ตามลำดับ

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านการลาและด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง/ปลอดภัยและด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

ด้านการลา

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถลาลดอคบุตรได้ 90 วัน อนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวได้เท่าที่ป่วยจริง หากเกิน 30 วันขึ้นไปต้องมีใบรับรองแพทย์ จัดให้มีสิทธิการลาพักผ่อนได้ปีละ 10 วัน และสามารถนำวันลาปีเก่ามารวมได้ไม่เกิน 20 วัน สามารถลาเพื่ออุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจญ์ โดยลาได้ไม่เกิน 120 วัน และสามารถลากิจได้ปีละไม่เกิน 45 วัน ตามลำดับ

ด้านสุขภาพอนามัย

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคคลให้ครอบครัวได้รับสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลฟรี อาทิ พ่อ แม่ คู่สมรส บุตร สิทธิการรักษาพยาบาลฟรีมีบริการน้ำดื่มที่สะอาด มีสถานที่ออกกำลังกายเหมาะสมและเพียงพอ สถานที่ทำงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปี ตามลำดับ

ด้านความมั่นคง/ปลอดภัย

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีเงินบำเหน็จ บำนาญ และข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การรับค่าตอบแทนในระหว่างลา หน่วยงานทำให้รู้สึกมั่นคง ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวดรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชม. มีเงินทำขวัญ กรณีได้รับอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกประทุษร้าย ตามลำดับ

ด้านเศรษฐกิจ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก อาทิเช่น วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงาน ได้รับค่าเดินทางไปปฏิบัติราชการเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้รับสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้านอย่างเป็นธรรม ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงประชุมในการเป็นคณะกรรมการ หรืออนุกรรมการอย่างเป็นธรรม รายได้จากการปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านการศึกษา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจากหน่วยงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย และการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย ตามลำดับ ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ จัดให้มีการอบรม สัมมนา ให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ อยากรให้หน่วยงานจัดให้มีทุนการศึกษาต่อ ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการลา และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง/ปลอดภัยและด้านเศรษฐกิจ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านการลา

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาครจำแนกรายด้านและรายชื่อ: ด้านการลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถลาคลอดบุตรได้ 90 วัน อนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวได้เท่าที่ป่วยจริง หากเกิน 30 วันขึ้นไปต้องมีใบรับรองแพทย์ จัดให้มีสิทธิการลาพักผ่อนได้ปีละ 10 วันและสามารถนำวันลาปีเก่ามารวมได้ไม่เกิน 20 วัน สามารถลาเพื่ออุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจญ์ โดยลาได้ไม่เกิน 120 วัน และสามารถลากิจได้ปีละไม่เกิน 45 วัน ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราภรณ์ สูงหวล (2558) ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษา โรงพยาบาลบางบัวทอง โดยศึกษาการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา โรงพยาบาลบางบัวทองกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา บุคลากรในโรงพยาบาลบางบัวทอง จำนวน 219 คน พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทองมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความพึงพอใจระดับมาก ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพอนามัยด้านการลา ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ตามลำดับ

ด้านสุขภาพอนามัย

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกรายด้านและรายชื่อ: ด้านสุขภาพอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บุคคลในครอบครัวได้รับสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลฟรี อาทิ พ่อ แม่ คู่สมรส บุตร สิทธิในการรักษาพยาบาลฟรี มีบริการน้ำดื่มที่สะอาด มีสถานที่ออกกำลังกายเหมาะสมและเพียงพอ สถานที่ทำงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปี ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาภรณ์ มณีวรรณ (2558) ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการมาก ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ปลอดภัย และมีความคิดเห็นระดับปานกลางในด้านสังคมและนันทนาการและด้านการศึกษา ตามลำดับ

ด้านความมั่นคง/ปลอดภัย

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกรายด้านและรายชื่อ: ด้านความมั่นคง/ปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีเงินบำเหน็จ บำนาญ และข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ การรับค่าตอบแทนในระหว่างลา หน่วยงานทำให้รู้สึกมั่นคง ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ระบบรักษาความปลอดภัยเข้มงวดรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชม. มีเงินทำขวัญ กรณีได้รับอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกประทุษร้าย ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ชญาภรณ์ มณีวรรณ (2558) ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่าความคิดเห็นต่อสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการมาก ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงปลอดภัย และมีความคิดเห็นระดับปานกลางในด้านสังคมและนันทนาการและด้านการศึกษา ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสร ระวังภัย (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัดผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการระดับมาก ด้านความปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านนันทนาการและด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ

ด้านเศรษฐกิจ

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกรายด้านและรายชื่อ: ด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับค่าเดินทางไปปฏิบัติราชการเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก อาทิเช่น วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ได้รับสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้านอย่างเป็นธรรม ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงประชุมในการเป็นคณะกรรมการ หรืออนุกรรมการอย่างเป็นธรรม รายได้จากการปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาเหมาะสม ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริพัฒนา อ่อนเกตุพล (2562) ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง โดยการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการศึกษา

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกรายด้านและรายชื่อ: ด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจากหน่วยงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยและการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย ตามลำดับ ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ จัดให้มีการอบรม สัมมนา ให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ อยากรให้หน่วยงานจัดให้มีทุนการศึกษาต่อ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาภรณ์ วงศ์เจียมเกด (2563) ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้าน เศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพ ในระดับมากและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงการ มามิดา (2562) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านความก้าวหน้า และด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร ตามลำดับ และงานวิจัยของ สหลักษณ์ บุญญาญจน์ (2559) ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อ สวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุคมเอ็นจิ

เนียร์ (ระยอง) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการและด้านการศึกษาในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากผลวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการลา พบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ วันลาคลอดบุตรสามารถลาได้ 90 วัน กล่าวคือพนักงานเทศบาล เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันทีลา เว้นแต่ ไม่สามารถลงชื่อในใบลาได้จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อลงชื่อได้แล้วให้จัดส่งใบลาโดยเร็วโดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ เห็นควรให้มีใบรับรองแพทย์ในการใช้ประกอบการลา และสามารถลาได้ 120 วัน เพราะความคลุกจะเข้าอยู่จะต้องใช้เวลาประมาณ 4-6 สัปดาห์สำหรับบางคนที่มีการผ่าคลอดอาจจะต้องใช้เวลาในการรักษาแผล, การลาป่วยเพื่อรักษาตัวได้เท่าที่ป่วยจริง หากเกิน 30 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ ประกอบการลาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันทีลา การลาป่วยตั้งแต่ 30 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา การลาป่วยไม่ถึง 30 วันผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้มีใบรับรองแพทย์ประกอบการลาก็ได้ สามารถได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ 60-120 วัน ควรปรับหลักเกณฑ์การลาป่วยโดยให้มีการส่งใบรับรองแพทย์ประกอบการลา เมื่อมีการลาป่วย 3 วันขึ้นไป และสามารถได้รับเงินเดือนระหว่างการลาป่วยได้ไม่เกิน 90 วัน หากมีความจำเป็นต้องรักษาตัวเพิ่มเติมสามารถลาได้ไม่เกิน 150 วัน โดยไม่ได้รับเงินเดือน, ลาพักผ่อนได้ปีละ 10 วัน และสามารถนำวันลาปีเก่ามารวมได้ไม่เกิน 20 วัน หากรับราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไปสามารถสะสมวันลาได้ไม่เกิน 30 วัน เห็นควรปรับให้มีวันลาพักผ่อนสะสมได้ไม่เกิน 20 วัน เท่ากันไม่ว่าจะทำงานกี่ปีตามทฤษฎีความเสมอภาค ของสเตซี เจ อัดัมส์ บุคคลมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม พนักงานจะเปรียบเทียบสิ่งที่ได้กับความพยายามที่ตนลงแรงไป เพราะไม่ว่าจะทำงานมาแล้วกี่ปี แต่การทำงานในแต่ละปีก็ทำงาน 360 วัน เท่ากัน ดังนั้นควรที่จะได้รับการลาพักผ่อนเท่ากัน

2. ด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บุคคลในครอบครัวของพนักงานเทศบาล (บิดา มารดา คู่สมรส บุตร) ได้รับสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลฟรี “บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า บิดาหรือมารดา คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ บุตรชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ ไม่เกิน 3 คน ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะหรือบรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของผู้มีสิทธิ แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึง บุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ควรปรับแก้ไขระเบียบให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลกับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะทุกคนสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้, สิทธิได้รับการรักษาพยาบาลฟรี ควรปรับให้สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนได้ โดยค่ารักษาพยาบาลควรจำกัดจำนวนเงินในการ

รักษาพยาบาลและควรได้รับสิทธิเท่าข้าราชการ ก.พ. คือสามารถตัดจากส่วนกลางได้เลยโดยไม่ต้องสำรองจ่ายและมาทำเรื่องเบิกย้อนหลัง, มีบริการน้ำดื่มที่สะอาด ควรจัดให้มีการบริการน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอต่อบุคลากรในหน่วยงาน เพราะน้ำคือสารอาหารที่สำคัญที่สุดของร่างกายช่วยเพิ่มการไหลเวียนของโลหิต ปรับสมดุลในร่างกาย ช่วยเพิ่มความผ่อนคลาย สบายใจ น้ำช่วยให้สมองทำงานได้ไวและดียิ่งขึ้น ช่วยทำให้เกิดสมาธิมากขึ้น (เมคไทย :2020) เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของทฤษฎีมาสโลว์ ซึ่งสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในลำดับขั้นความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย

3. ด้านความมั่นคง/ปลอดภัย พบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เงินบำเหน็จ บำนาญ กรณีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป ได้รับบำเหน็จหรือบำนาญ เหตุรับราชการนานต้องมีเวลาราชการ 25 ปี ขึ้นไป ยกเว้น อายุราชการไม่ถึง 10 ปี ได้รับบำเหน็จ กรณีลาออก (ให้ออก) หากอายุราชการ 10 ปีขึ้นไปได้รับแค่บำเหน็จ อายุราชการไม่ถึง 10 ปี ไม่ได้รับอะไรเลย ควรปรับระเบียบกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง ปลดออกหรือให้ออก ไม่ควรได้รับบำเหน็จ บำนาญ ไม่ว่าจะดำรงราชการมาเกิน 10 ปีก็ตาม, สิทธิได้รับค่าตอบแทนในระหว่างลา กรณีที่มีการลาเกินสิทธิที่กำหนดไม่ควรได้รับค่าตอบแทน, หน่วยงานทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ควรที่จะแก้ไขระเบียบบางตัวให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและควรที่จะปรับสวัสดิการให้เทียบเท่ากับข้าราชการ ก.พ. ค่าตอบแทนควรสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ข้าวของแพงขึ้น แต่ค่าตอบแทนยังไม่มีมีการเปลี่ยนแปลง เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของทฤษฎีมาสโลว์ ซึ่งสวัสดิการด้านความมั่นคง/ปลอดภัย อยู่ในลำดับขั้นความต้องการขั้นที่สอง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้ถึงจะเกิดขึ้น ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล สุขภาพและความเป็นอยู่ ระบบประกัน-ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุความเจ็บป่วย

4. ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย อาทิ คอมพิวเตอร์ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ อินเทอร์เน็ตที่มีความเร็ว เครื่องถ่ายเอกสารหรือเครื่องปริ้นเตอร์สามารถส่งงานผ่านออนไลน์ได้ เป็นต้น, ค่าใช้จ่ายการเดินทางไปปฏิบัติราชการเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ควรปรับแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง อาทิ เช่น กรณีเดินทางโดยพาหนะส่วนตัวรถยนต์สามารถเบิกค่าน้ำมันได้ กิโลเมตรละ 4 บาท มอเตอร์ไซด์สามารถเบิกค่าเดินทางได้ กิโลเมตรละ 2 บาท จากสถานการณ์ปัจจุบันค่าน้ำมันมีราคาสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมีอัตราสูงขึ้น แต่ระเบียบยังกำหนดให้เบิกได้เท่าเดิม กรณีการเดินทางโดยพาหนะรับจ้างข้ามเขต กรณีที่เดินทางผ่านข้ามเขตกรุงเทพฯ หรือเดินทางผ่านเขตกรุงเทพฯ สามารถเบิกได้เท่าที่จ่ายจริงเที่ยวละไม่เกิน 600 บาท กรณีเดินทางข้ามเขตอื่น ๆ เบิกได้

เท่าที่จ่ายจริง เทียบไม่เกิน 500 บาท ควรปรับแก้ไขระเบียบในส่วนนี้ การเดินทางในปัจจุบัน ค่ารถโดยสารมีการปรับขึ้น เนื่องจากน้ำมันมีอัตราสูงขึ้นอัตราที่เคยเบิกได้จริงใช้ไม่ได้กับสถานการณ์ปัจจุบัน, การเบิกค่าเช่าบ้าน ควรกำหนดให้ข้าราชการบรรจุใหม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้โดยไม่ต้องรอกำหนดระยะเวลา 2 ปี หรือไม่ต้องย้ายต่างพื้นที่ถึงจะสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ควรให้เบิกค่าเช่าบ้านในอัตราเดียวไม่ว่าจะระดับอะไร ในอัตราไม่เกิน 6,000 บาท ตามทฤษฎีความเสมอภาค ของสเดซี เจ อัดัมส์ บุคคลมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม เมื่อให้สิทธิควรจะให้เท่ากัน หากดูความความสมควร ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับค่าตอบแทนน้อยควรได้สวัสดิการ

5. ด้านการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจากหน่วยงานตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ควรปรับปรุงระเบียบการเบิกจ่ายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน กรณีจำเป็นต้องเดินทางกับเครื่องบินเพื่อลดระยะเวลาการเดินทางสามารถเบิกค่าเครื่องบินได้ไม่ว่าปฏิบัติงานระดับไหน, เบิกค่าเล่าเรียนบุตรโดยขอด้วยกฎหมาย ควรเบิกได้ทุกคนหากเป็นบุตรโดยขอด้วยกฎหมาย แต่ไม่เกินอายุ 25 ปี และการศึกษาในระดับปริญญาตรี สามารถเบิกค่าเล่าเรียนได้เต็มจำนวนปีการศึกษาละไม่เกิน 30,000 บาทไม่ว่าจะสถานศึกษาของรัฐหรือของเอกชน, ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะในการพัฒนาตนเอง หน่วยงานควรจัดให้มีมาตรการกำจัดความเครียดจากการปฏิบัติงาน อาทิเช่น ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ตีเหมาะกับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายเพื่อเพิ่มความแข็งแรงให้กับร่างกายและส่งเสริมการร่วมปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการทำงาน โดยการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การยกย่องการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน รอบด้านมากขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้ มีขอบเขตในด้านพื้นที่การศึกษาวิจัยเฉพาะพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาครทั้งหมด จึงควรศึกษาขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ประเทศไทย เพื่อจะได้ทราบภาพรวม และทราบถึงระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเทศบาล
3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

- จริพัฒน์ อ่อนเกตุพล (2562) ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน. นกวิชาการสาธารณสุขชุมชนกาญจนา
- ชญากรณ์ มณีวรรณ (2558). ศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงพาณิชย์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ทวี เสรรมัญ. ความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.
- นงคาร มามิดา (2562) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี โกลาส (ประเทศไทย) จำกัด. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ประภาภรณ์ วงศ์เจียมเกต (2563) ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์สาขาการบัญชีคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ภัทรภรณ์ สุขหวล. (2558). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง. Academic Services Journal Prince of Songkla University, 26(1), 51-62.
- สหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559), ความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของ พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพาสัมมา รัชนิธิ, 2553, หน้า 133-136. ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล.ที. เพรส
- สุภัทสร ระงับภัย (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจใน สวัสดิการกับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี, ราชมงคลพระนคร
- Best, John W. (1977). Research in education (3rd ed.). New Delhi : Prentice-Hall.
- Feld M.P.man, Psychology in the Industrial Environment, London: Butterworth and Co.,Ltd.,1971.
- Yamane, T. (1973). Statistics : an introductory analysis (3rd ed). New York : Harper and Row.