



ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ
ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

**The Opinions of the Government Officers toward Compensation and Benefits Earned
of Office of Hatyai Municipality, Songkhla Province**

ทิวากร กระชัน

Tiwakorn Krachan

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration**

Prince of Songkla University

ชื่อสารนิพนธ์	ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นาย ทิวากร กระชั้น
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และที่อยู่อาศัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 326 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์สถิติขั้นพื้นฐาน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมทั้งการหาค่า t-test และค่า F-test

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าพนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และที่อยู่อาศัยต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตรรายได้ต่อเดือน และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

Minor Thesis Title Opinions of Government Employees toward Compensations and Benefits Offered at Hat Yai Municipality Office, Songkhla Province

Author Mr. Tiwakorn Krachan

Major Program Public Administration

Academic Year 2019

ABSTRACT

The purposes of this study were to explore the opinions of the government employees toward the compensations and benefits earned at the Office of Hat Yai Municipality, Songkhla Province, and to compare differences in opinions based on their personal factors, namely sex, age, education background, marriage status, number of children, positions, duration of work, monthly income, average monthly expense, and residence. The sample was 326 government employees working at the Hat Yai Municipality Office in Songkhla Province. Research data were collected by means of a survey questionnaire and analyzed for percentage, frequency, mean and standard deviation. The t-test and F-test were performed to compare mean differences.

The results revealed that the government employees had an overall positive opinion, at a high level, toward the compensations and benefits offered at the Office of Hat Yai Municipality, Songkhla Province. Moreover, the results also showed a high level of the employees' opinions by separate factors of compensations and benefits. The comparison of the opinions of the government employees toward the compensations and benefits earned at the Office of Hat Yai Municipality revealed that the personal factors of gender, position, duration of work, and residence affected the different levels of positive opinions on compensations and benefits at a statistically significant level of .05. On the other hand, the personal factors in age, education background, marriage status, number of the children, monthly income, and average monthly expense did not significantly influence differences in their opinions toward the compensations and benefits earned at the Office of Hat Yai Municipality.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้ หากขาดบุคคลสำคัญเหล่านี้ ในการนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย ที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ความคิดเห็นแก่ผู้วิจัยตลอดมา รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิจิต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา กรรมการที่ให้คำแนะนำการวิจัยและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งมีส่วนช่วยให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามที่ผู้วิจัยตั้งใจไว้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณในตัวผู้วิจัยเอง ที่มีความพยายามในการพัฒนา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้กับตนเองตลอดการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตครั้งนี้ และที่ขาดไม่ได้ ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดามารดา รวมถึงบุคคลในครอบครัว ที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนทุกๆด้านมาตลอด รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบรุ่นที่ 25 ที่คอยให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมาตลอดการศึกษา

ทิวากร กระชัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(2)
Abstract	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
วัตถุประสงค์	4
สมมติฐาน	5
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน	9
แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ	23
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
กรอบแนวคิดในการวิจัย	38
บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย	
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	39
แบบแผนการวิจัย	40
เครื่องมือในการวิจัย	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	74
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก 1 แบบสอบถามงานวิจัย	85
ภาคผนวก 2 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	93
ภาคผนวก 3 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	103
ประวัติผู้เขียน	116

รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	31
3.1 ประชากรพนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่	39
3.2 การสุ่มตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่าง	40
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	45
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	49
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทน	50
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสวัสดิการ	54
4.5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการ ที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ	58
4.6 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการ ที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ	59
4.7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการ ที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา	60

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการ ที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ	61
4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการ ที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามจำนวนบุตร	62
4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการ ที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งงาน	63
4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการ ที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	64
4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็น ของพนักงานราชการที่มีต่อด้านสวัสดิการ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	65
4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็น ของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสวัสดิการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	66
4.14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการ ที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	67

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการ ที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	68
4.16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการ ที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามที่อยู่อาศัย	69
4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็น ของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวม จำแนกตามที่อยู่อาศัย	70
4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็น ของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามที่อยู่อาศัย	71
4.19 ค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับของพนักงานราชการ สำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	72

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	38

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้มีการปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ โดยการนำระบบลูกจ้างสัญญาจ้างแบบเดิมมาปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น รวมทั้งขยายผลให้มีรูปแบบการจ้างงานในส่วนของการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ โดยได้ทำการเปลี่ยนชื่อจาก ลูกจ้างสัญญาจ้าง เป็นพนักงานราชการ เพื่อดึงดูดความสนใจและแสดงให้เห็นถึงสถานะที่ชัดเจน ตลอดจนมีการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เรื่องกำหนดลักษณะของงาน การกำหนดตำแหน่งงานและกรอบอัตราค่าจ้าง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ หลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) ตลอดจนการมอบอำนาจให้ส่วนราชการได้บริหารจัดการตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่

พนักงานราชการ เดิมคือลูกจ้างสัญญาจ้างของหน่วยงานภาครัฐ เป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างงานตามสัญญาจ้างเป็นระยะเวลาไม่เกิน 4 ปี ตามกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ พนักงานราชการจะปฏิบัติงานในลักษณะงานประจำทั่วไป ได้แก่ งานด้านการบริการ งานด้านเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ หรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ จะปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญหรือมีความจำเป็นเฉพาะของหน่วยงาน พนักงานราชการเกิดจากการที่ภาครัฐได้เล็งเห็นถึงข้อดีของระบบการจ้างงานของภาคเอกชน จึงนำมาปรับใช้กับระบบการจ้างงานภายในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งระบบการจ้างงานจะเป็นการบริหารจัดการด้วยหน่วยงานนั่นเอง ตั้งแต่การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง การสรรหาหรือเลือกสรร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการบริหารงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงานราชการ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2561)

พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐ มีช่วงอายุที่แตกต่างกันออกไป แนวคิด มุมมอง ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ทั้งในรูปแบบสถานที่และเวลาในการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทน ความมั่นคง การมีส่วนร่วม และเป้าหมายในชีวิตการทำงาน ซึ่งในระยะ 20 ปีหลังจากนี้ พนักงานที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชันวายจะเป็นกลุ่มแรงงานหลักที่สำคัญ คนเจนเนอเรชันรุ่นหลังมีแนวโน้มเข้าตลาดแรงงานน้อยลงจากการใช้เวลาในการเรียนที่

นานขึ้น แต่คนเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์เรชั่นวายจะมีสัดส่วนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้น คนกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายมักถูกมองว่าเป็นกลุ่มที่อยู่กับองค์กรได้ไม่นานและเปลี่ยนงานบ่อย แต่ผลการสำรวจเปรียบเทียบการทำงานของคนกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นเบบี้บูมกับเจนเนอร์เรชั่นวาย พบว่า คนทั้งสองกลุ่มมีจำนวนสถานที่ที่เคยทำงานมาแล้วไม่แตกต่างกัน ทั้งๆที่อายุการทำงานแตกต่างกัน และผลสำรวจเกี่ยวกับความต้องการเปลี่ยนงานยังพบอีกว่า ร้อยละ 25 ของคนกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย มีความต้องการเปลี่ยนงานมากกว่าเจนเนอร์เรชั่นเบบี้บูมและเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ที่ร้อยละ 17 และ 10 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม มุมมอง ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ไม่ใช่ข้อเสียของคนในกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย แต่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประชากรที่เปลี่ยนไป รัฐบาลควรเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และปรับตัวตามให้ทันกับสภาพแวดล้อม เพื่อให้สามารถดึงดูดพนักงานราชการที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงาน พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงาน และทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559)

ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการดึงดูดพนักงานราชการที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และยังสามารถสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งค่าตอบแทน (หจิม ปากหวาน, 2556) จะอยู่ในลักษณะของตัวเงิน เป็นสิ่งที่หน่วยงานมอบให้แก่บุคลากรเป็นหลัก เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินค่าทำงานล่วงเวลา เป็นต้น ส่วนสวัสดิการ เป็นสิ่งตอบแทนทางอ้อมที่ได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น ค่าอาหาร ค่าที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล เครื่องแบบบุคลากร เป็นต้น หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงาน หรือให้การช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่พนักงานราชการ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานราชการนั้น หน่วยงานภาครัฐจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันกับหน่วยงาน การคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัย เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต รวมไปถึงการคำนึงถึงสภาพทางจิตใจในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงานราชการ (ประภาพร ชันพระ, 2550)

การบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสำคัญต่อพนักงานราชการและหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน รวมไปถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร หากหน่วยงานใดไม่ให้ความสำคัญหรือไม่มีความสามารถที่เพียงพอในการบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ อาจส่งผลให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ปฏิบัติงานไม่เต็มตามศักยภาพ หรือเกิดการลาออกจากองค์กร อย่างที่สมฤทัย ธรรมมา (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัย

ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพบว่า พนักงานราชการมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวกน้อย ทั้งนี้เนื่องมาจากระบบสวัสดิการของหน่วยงานที่พนักงานราชการได้รับสิทธิการเบิกค่ารักษาจากประกันสังคม ส่งผลให้พนักงานราชการเห็นว่าตนเองใช้สิทธิไม่คุ้มกับที่ต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคม ซึ่งพนักงานราชการต้องการให้หน่วยงานให้ความช่วยเหลือด้านค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร นอกจากนี้พนักงานราชการไม่สามารถสะสมวันลาพักผ่อนประจำปีได้ เมื่อสิ้นปีงบประมาณจะถูกตัดวันลาพักผ่อนทิ้ง และหน่วยงานมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างทุก 4 ปี อาจทำให้พนักงานราชการมองเห็นว่า การต่อสัญญาจ้างทุก 4 ปี ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน อีกทั้งหน่วยงานมอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถของพนักงานราชการ ดังนั้นการที่พนักงานราชการมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวกน้อย อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไขและเสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่พนักงาน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะถ้าหากหน่วยงานภาครัฐได้มีการบริหารจัดการค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร โดยมีการคำนึงถึงชีวิตความเป็นอยู่ อาหารการกิน ที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขอนามัย ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงทั้งด้านการทำงานและชีวิต หรือสามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของบุคลากร ก็จะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน ลดอัตราการลาออกของพนักงาน ลดการทุจริตคอร์รัปชัน และยังสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ หน่วยงานจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ช้าหรือรวดเร็วเพียงใด ขึ้นอยู่กับศักยภาพและการให้ความร่วมมือของพนักงานในหน่วยงาน เพราะพนักงานราชการคือทรัพยากรบุคคลสำคัญที่จะส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดีตามแผนที่วางไว้ และนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

พนักงานราชการสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย แบ่งออกเป็นพนักงานจ้างทั่วไป เช่น คนงาน นักการภารโรง แม่ครัว คนสวน เป็นต้น และพนักงานจ้างตามภารกิจ เช่น พนักงานขับรถยนต์ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ครูสอนเกษตร เป็นต้น แต่ด้วยสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความเจริญเติบโตของบ้านเมือง ทำให้ปริมาณภารกิจงานของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่มีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น แต่ด้วยความจำเป็นในเรื่องข้อจำกัดของงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้สำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ไม่สามารถ

กำหนดอัตราตำแหน่งงานเพิ่มได้ พร้อมทั้งมีนโยบายในการยุบเลิกตำแหน่งงานอีกด้วย พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่มีจำนวน 1,774 คน ซึ่งมีจำนวนมากพอสมควรเมื่อเทียบกับสัดส่วนของจำนวนข้าราชการ แต่จำนวนของพนักงานราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ส่งผลให้พนักงานราชการสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าพนักงานราชการจะปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเป็นระยะเวลาเพียงแค่ 4 ปี แต่บุคลากรเหล่านี้ถือเป็นกลไกหลักหรือกำลังสำคัญในการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของหน่วยงานให้ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังสามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศอีกด้วย ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานราชการในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ระบบการจ้างงานแบบพนักงานราชการ ยังถือว่าเป็นระบบใหม่ในระบบราชการ และมีความแตกต่างจากการจ้างงานแบบข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว และเนื่องด้วยปัจจุบันในหน่วยงานราชการต่างๆ มีพนักงานราชการที่เงินเดือนแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า พนักงานราชการสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จะได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างไรบ้าง และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการ มีความแตกต่างกันอย่างไรบ้างตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการ ซึ่งข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานราชการ ด้านการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานภาครัฐต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย หรือวางแผนพัฒนาพนักงานราชการ ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพเพียงพอที่จะเป็นกลไกหรือกำลังสำคัญในการพัฒนาชุมชน บ้านเมือง และประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และที่อยู่อาศัย

สมมติฐาน

1. ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และที่อยู่อาศัยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และที่อยู่อาศัย
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายทางการจ่ายค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่พนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แบ่งขอบเขตของการศึกษาวิจัยออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้แก่ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,774 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 326 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกศึกษาเฉพาะพื้นที่ภายในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. จำนวนบุตร
6. ตำแหน่งงาน
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
8. รายได้ต่อเดือน
9. รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน
10. ที่อยู่อาศัย

ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ระหว่าง เดือน สิงหาคม 2561 ถึงเดือน กันยายน 2562

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ค่าตอบแทน หมายถึง อัตราค่าตอบแทน อัตราแรกบรรจุ อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำ การเลื่อนค่าตอบแทน ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ค่าตอบแทนจากการออกจากราชการ โดยไม่มีความผิด เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่สำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่จ่ายให้แก่พนักงานราชการในสังกัดตามอัตราค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนผลการปฏิบัติงานแก่พนักงานราชการตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. สวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนต่างๆที่สำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่จัดให้แก่พนักงานราชการในสังกัด นอกเหนือจากค่าตอบแทนปกติ อาจอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน การให้บริการ หรืออำนวยความสะดวก ได้แก่ สิทธิการลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อนประจำปี ลารับราชการทหาร ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจญ์ ค่าตอบแทนระหว่างลา ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเบี้ยประชุม ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และเงินทดแทนจากการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายจากการปฏิบัติงานให้ราชการ เป็นต้น

3. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างงานตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน
 - 1.1 ความหมายของค่าตอบแทน
 - 1.2 องค์ประกอบของค่าตอบแทน
 - 1.3 การบริหารค่าตอบแทน
 - 1.4 โครงสร้างค่าตอบแทน
2. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
 - 2.1 ความหมายของสวัสดิการ
 - 2.2 การบริหารสวัสดิการ
 - 2.3 ประเภทและองค์ประกอบของสวัสดิการ
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่
 - 4.1 กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
 - 4.2 จำนวนพนักงานราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปี 2561
 - 4.3 การจัดส่วนราชการภายในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ความหมายของค่าตอบแทน

สุจิตรา ชนานันท์ (2552: 3) กล่าวถึงค่าตอบแทนไว้ว่า หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงิน หรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ประมวลรัษฎากร มาตรา 40 (ณัฐ ศรีเมืองทอง, 2557: 18) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงินได้เนื่องจากการจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเป็เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง โบนัส เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ เงินค่าเช่าบ้าน เงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่า เงินที่นายจ้างจ่ายชำระหนี้ใดๆ ซึ่งลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชำระ และเงินสินทรัพย์ หรือประโยชน์ใดๆ อันเนื่องมาจากการจ้างแรงงาน

กัลยาณี คุณมี (2554: 36) ได้ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนด้านการเงิน การบริการ และผลประโยชน์เกื้อกูลทุกรูปแบบที่บุคลากรได้รับ เป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

เสถียรภาพ พันธุไพโรจน์, วรณี ชลนภาสถิต และ กุลชน ธนาพงศธร (2545: 281) ได้ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายทุกประเภทที่หน่วยงานจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จูงใจให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และตลอดจนช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจ ชีวิตความเป็นอยู่ และฐานะทางครอบครัวให้ดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551: 18) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนด้านการเงิน การบริการ และผลประโยชน์เกื้อกูลทุกรูปแบบที่พนักงานได้รับจากการจ้างงาน เป็นค่าใช้จ่ายทุกประเภทหรือทุกสิ่งทุกอย่างที่หน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง เบี้ยหวัด เงินค่าเช่าบ้าน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือผลประโยชน์อื่นๆที่ได้รับมาจากการจ้างแรงงาน และค่าตอบแทนยังมีส่วนสัมพันธ์กันกับการจ้างงานเนื่องจากสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และตลอดจนช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจในชีวิตความเป็นอยู่ และฐานะทางครอบครัวของพนักงานให้ดีขึ้น

องค์ประกอบของค่าตอบแทน

องค์ประกอบของค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการทำงาน (กัลยาณี คุณมี, 2554: 39-43) แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ผลตอบแทนเชิงธุรกรรม (Transactional Returns) หรือค่าตอบแทนรวม (Total Compensation) เป็นผลตอบแทนเชิงธุรกรรมที่มีการซื้อขายแลกเปลี่ยนกันโดยธรรมชาติ เป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งหมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเป็นตัวเงินทางตรงและค่าจ้างที่ได้รับเป็นตัวเงินทางอ้อมที่อยู่ในรูปแบบผลประโยชน์ต่างๆ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนประเภทต่างๆ ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base Pay) เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างนามค่าของงานหรือทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน หรือค่าจ้าง

1.2 ค่าตอบแทนเฉพาะกรณี (Contingent Pay) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Pay for performance) อาจอยู่ในรูปแบบของการขึ้นอัตราเงินเดือน หรือเป็นการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจอื่นๆ เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลต่างๆ เป็นต้น และการจ่ายตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Pay for competence) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้สำหรับความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน

1.3 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ที่หน่วยงานจ่ายให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทน ผลประโยชน์เกื้อกูลบางอย่างกฎหมายมีข้อบังคับให้นายจ้างต้องจัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น และมีผลประโยชน์เกื้อกูลบางอย่างที่นายจ้างได้จ่ายเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ เอง เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดลาพักผ่อน ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง เป็นต้น ซึ่งผลประโยชน์เกื้อกูล สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.3.1 ผลประโยชน์เกื้อกูลเกี่ยวกับการป้องกันรายได้ รวมอยู่ในค่าตอบแทนด้านธุรกรรม บางอย่างเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลที่กำหนดไว้ ซึ่งผลประโยชน์เหล่านี้จะช่วยป้องกันความเสี่ยงทางการเงินในชีวิตประจำวันของบุคลากร เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต เป็นต้น

1.3.2 ผลประโยชน์เกื้อกูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการทำงานและการดำเนินชีวิต เป็นผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบูรณาการความรับผิดชอบในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันของตนเอง เช่น วันลาพักร้อน วันพักร้อนจาการเจ็บป่วย การให้การปรึกษาด้านยาเสพติด การวางแผนทางการเงิน หรือการทำงานแบบยืดหยุ่นด้วยการสื่อสารทางไกล เป็นต้น

1.3.3 ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องเกี่ยวกับค่าเบี่ยง เป็นสิ่งที่หน่วยงานจ่ายเพิ่มเติมจากสิ่งที่หน่วยงานไม่ได้จัดหาไว้ให้แก่บุคลากร เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง เป็นต้น

2. ผลตอบแทนเชิงความสัมพันธ์ (Relational Returns) เป็นผลตอบแทนขาด การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ตัวเงิน ที่ส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากร ผลตอบแทนนี้มาจากงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งไม่ได้มีการกำหนดไว้ชัดเจนในสัญญาจ้างงานเหมือนค่าตอบแทน แต่เป็นพันธะผูกพันภายในระหว่างนายจ้างกับบุคลากรที่เห็นได้จากนโยบาย และแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคงในงาน ความท้าทายในงาน โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ความพึงพอใจในความสำเร็จของบุคลากรต่องานที่ทำทหาย หรือการทำงานกับทีมงานที่ดี เป็นต้น

ค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ (ชงชัย สันติวงษ์, 2546: 2-18) คือ

1. เงินค่าตอบแทน (Cash Compensation) ประกอบด้วย

1.1 เงินค่าตอบแทนพื้นฐานที่เป็นเงินค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้จากการทำงาน

1.2 เงินค่าตอบแทนส่วนเพิ่มที่ได้ตามผลงาน เป็นเงินที่ได้รับจากผลการปฏิบัติงานมากกว่าค่าตอบแทนตามปกติ การให้เงินเพิ่มขึ้นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติงานจริง

1.3 เงินค่าตอบแทนเพื่อการจูงใจ เป็นเงินที่ให้เพิ่มขึ้นโดยอิงตามผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น แต่จะ ไม่มีการเพิ่มค่าตอบแทนพื้นฐานและจะมีการพิจารณาเป็นครั้งๆ ซึ่งจะจัดทำหลังจากได้ประเมินผลงานแต่ละคนก่อน ในทางปฏิบัติสามารถกำหนดให้ใช้กับรายบุคคล กับกลุ่มทีมงาน หรือหน่วยงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรืออาจจะผสมรวมกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายหลายประการ เช่น การจูงใจให้มีการลดค่าใช้จ่าย การเพิ่มปริมาณผลผลิต การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า การเพิ่มรายได้ หรือการเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุน

ค่าตอบแทนเพื่อการจูงใจ ซึ่งมีทางปฏิบัติแยกออกเป็น ระยะสั้นและระยะยาว ค่าตอบแทนเพื่อการจูงใจในระยะยาวมีจุดประสงค์เพื่อให้มีการมุ่งมั่นใจกระตุนบุคลากรให้เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องติดต่อกันหลายปี โดยปกติแล้วการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อการจูงใจส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบของเงิน โบนัส แต่ปัจจุบันนิยมให้ในรูปแบบของการให้หุ้นบริษัท หรือ การให้สิทธิซื้อหุ้นในราคาพิเศษ

2. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ (Benefit) เป็นผลประโยชน์ที่ให้เพื่อป้องกันการขาดรายได้จาก ความพิการหรือทุพพลภาพ ซึ่งรัฐกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนส่วนหนึ่ง พร้อมกับหักเงิน รายได้ของบุคลากรส่วนหนึ่ง เพื่อใช้เป็นเงินประกันเมื่อบุคลากรมีปัญหาทำให้ต้องขาดรายได้ รวมถึง เงินประกันสุขภาพ การประกันชีวิต และแผนการออมทรัพย์ เพื่อทำให้พนักงานลดความเสี่ยงที่ อาจจะเกิดขึ้นได้ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ประกอบด้วย

2.1 ผลประโยชน์ที่ให้เพื่องานและชีวิต เป็นแผนงานที่สำหรับช่วยในการประสาน งาน เกิดความสมบูรณ์ทั้งทางด้านการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น การให้วันหยุดลาพักผ่อน การให้การศึกษาด้านต่างๆ รวมถึงการจัดกระบวนการในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ผลประโยชน์ด้านเงินช่วยเหลือ เป็นประโยชน์ที่ให้เปล่าจากการที่บุคลากรขาดแคลนสิ่งจำเป็น เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ค่าขนย้าย หรือค่าเล่าเรียนบุตร โดยปกติหน่วยงานจะจัดให้ตามแบบแผนที่กำหนดไว้

เสถียรภาพ พันธูไพโรจน์, วรณี ชลนภาสถิต และกุลธนา ธนาพงศธร (2545: 281-297) ได้แบ่งค่าตอบแทนออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) เป็นการให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่หน่วยงานกำหนดไว้ ซึ่งอาจมีการกำหนดเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน เช่น อัตราค่าจ้างของลูกจ้างส่วนราชการต่างๆ อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน

2. ค่าจูงใจ (Wage Incentive) เป็นค่าตอบแทนที่หน่วยงานจ่ายให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานได้มาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนด หรือให้รางวัลตามผลงานที่สามารถนำมาเป็นแบบอย่างได้ ค่าจูงใจจึงเป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้เฉพาะกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ดีตามที่หน่วยงานกำหนดเท่านั้น เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การให้รางวัลพิเศษต่างๆ

3. ประโยชน์และบริการ (Fringe Benefit) เป็นค่าตอบแทนทุกชนิดที่หน่วยงานให้แก่บุคลากร ที่นอกเหนือไปจากค่าจ้าง เงินเดือน และค่าจูงใจ อาจมีการกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายค่าตอบแทน เช่น การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้ เป็นต้น หรืออาจจะเป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้เฉพาะกลุ่มตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง เพื่อเป็นการสร้างฐานะและให้เกียรติบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เช่น การให้รถประจำตำแหน่ง การจัดห้องเฉพาะให้แก่ตำแหน่งผู้บริหาร หรือการให้บริการพิเศษแก่กลุ่มตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง

สกกล บุญสิน (2559: 12 - 13) ได้แบ่งประเภทค่าตอบแทนไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้กับพนักงาน แบ่งได้ 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้าการขาย ส่วนอีกประเภทหนึ่ง คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา เป็นต้น ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้กับพนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ

จากการทำงานในองค์กร โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) งาน (The Job) หมายถึง ลักษณะของงานที่จะทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงาน มีความท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน 2) สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

โซคซัย วันดี (2560: 12) กล่าวว่า ค่าตอบแทนทั้งหมด คือ สิ่งที่บุคคลจะได้รับโดยรวมทั้งหมด เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินที่บุคคลได้รับ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เป็นค่าตอบแทนมาตรฐาน ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง หรือเงินเดือน โดยมากจะคิดเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือการจ่ายใจที่จ่ายให้กับบุคคล หรือจ่ายตามผลการปฏิบัติงานตามบุคคล เช่น ยอดขาย โบนัส

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม หรือ “ผลประโยชน์เกื้อกูล” เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ ค่าตอบแทนที่ได้รับในวันที่ลาหยุดงาน หรือเงินที่ได้รับตอนเกษียณ ทั้งนี้ต้องเป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้

2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน หมายถึง บริการต่าง ๆ สิทธิประโยชน์ หรือสิ่งของที่องค์กรให้ต่อบุคคล เพื่อสร้างความพึงพอใจ หรือเพื่อช่วยให้งานปฏิบัติมีความสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1 งาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรให้รับผิดชอบ มีความสำคัญ ความน่าสนใจ มีอิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้าทางสายอาชีพ

2.2 สภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อนร่วมงาน การประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรม หรือสุขอนามัยที่ดี การมีส่วนร่วมในการคิด และตัดสินใจในกิจกรรมหรือในงานต่าง ๆ

ประภาพร พุกกะศรี (2557: 13) กล่าวว่า องค์ประกอบของแบบจำลองการบริหารค่าตอบแทน ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1. นโยบายค่าตอบแทน
2. เทคนิคค่าตอบแทน
3. วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน

4. การบริหาร

กัลยาณี คุณมี (2554: 39-43) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ผลตอบแทนเชิงธุรกรรม (Transactional Returns) หรือค่าตอบแทนรวม (Total Compensation) เป็นผลตอบแทนเชิงธุรกรรมที่มีการซื้อขายแลกเปลี่ยนกันโดยธรรมชาติ เป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งหมายถึงค่าจ้างที่ได้รับเป็นตัวเงินทางตรงและค่าจ้างที่ได้รับเป็นตัวเงินทางอ้อมที่อยู่ในรูปแบบผลประโยชน์ต่างๆ ประกอบด้วยค่าตอบแทนประเภทต่างๆ ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base Pay) เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามค่าของงานหรือทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน หรือค่าจ้าง

1.2 ค่าตอบแทนเฉพาะกรณี (Contingent Pay) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Pay for Performance) อาจอยู่ในรูปแบบของการขึ้นอัตราเงินเดือน หรือเป็นการจ่ายค่าตอบแทนแบบจุดใจอื่นๆ เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลต่างๆ เป็นต้น และการจ่ายตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Pay for Competence) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้สำหรับความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน

1.3 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ที่หน่วยงานจ่ายให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทน ผลประโยชน์เกื้อกูลบางอย่างกฎหมายมีข้อบังคับให้นายจ้างต้องจัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น และมีผลประโยชน์เกื้อกูลบางอย่างที่นายจ้างได้จ่ายเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ เอง เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดลาพักผ่อน ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง เป็นต้น ซึ่งผลประโยชน์เกื้อกูล สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.3.1 ผลประโยชน์เกื้อกูลเกี่ยวกับการป้องกันรายได้ รวมอยู่ในค่าตอบแทนด้านธุรกรรม บางอย่างเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลที่กำหนดไว้ ซึ่งผลประโยชน์เหล่านี้จะช่วยป้องกันความเสี่ยงทางการเงินในชีวิตประจำวันของบุคลากร เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต เป็นต้น

1.3.2 ผลประโยชน์เกื้อกูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการทำงานและการดำเนินชีวิต เป็นผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบูรณาการความรับผิดชอบในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันของตนเอง เช่น วันลาพักร้อน วันพักผ่อนจากการเจ็บป่วย การให้การปรึกษาด้านสุขภาพจิต การวางแผนทางการเงิน หรือการทำงานแบบยืดหยุ่นด้วยการสื่อสารทางไกล เป็นต้น

1.3.3 ผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องเกี่ยวกับค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นสิ่งที่หน่วยงานจ่ายเพิ่มเติมจากสิ่งที่หน่วยงานไม่ได้จัดหาไว้ให้แก่บุคลากร เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง เป็นต้น

2. ผลตอบแทนเชิงความสัมพันธ์ (Relational Returns) เป็นผลตอบแทนขาด การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ตัวเงิน ที่ส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากร ผลตอบแทนนี้มาจากงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งไม่ได้มีการกำหนดไว้ชัดเจนในสัญญาจ้างงานเหมือนค่าตอบแทน แต่เป็นพันธะผูกพันภายในระหว่างนายจ้างกับบุคลากรที่เห็นได้จากนโยบาย และแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคงในงาน ความท้าทายในงาน โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ความพึงพอใจในความสำเร็จของบุคลากรต่องานที่ทำ ท้าย หรือการทำงานกับทีมงานที่ดี เป็นต้น

นโยบายค่าตอบแทนที่สำคัญ ได้แก่ ความเสมอภาคภายใน การแข่งขันกับภายนอก แผนการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับเทคนิคหรือวิธีการในการดำเนินงานด้านค่าตอบแทนเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายแต่ละด้าน เช่น นโยบายความเสมอภาคภายใน เทคนิคที่ตอบสนองนโยบายนี้ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การพรรณนาลักษณะงาน การประเมินค่างาน และการจำแนกตำแหน่งงาน เป็นต้น นโยบายค่าตอบแทนและเทคนิคค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่กำหนดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน การบริหารค่าตอบแทน ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนดงบประมาณ การสื่อสาร การประเมินผลเกี่ยวกับค่าตอบแทน

กัลยาณี เสนาสุ (2560) กล่าวว่าส่วนประกอบของค่าตอบแทนที่สำคัญ แบ่งออก เป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) คือ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำทุกเดือน และ Performance Compensation คือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน มีการจ่ายเป็นประจำตามระยะเวลา และมีลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างงานกับตำแหน่งงาน

2. ค่าจูงใจ (Wage Incentive) คือ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้เป็นพิเศษ เพื่อจูงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นต้น

3. ประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง (Fringe Benefit) คือ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจูงใจ เป็นเงินค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น หรือเพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

การบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทน เป็นการวางแผน การจัดกระบวนการ และการควบคุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายตอบแทนทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็นประโยชน์ทางตรง ซึ่งรวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนทางการเงินและบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เช่น ค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนตามผลงานที่ปฏิบัติจริง ค่าตอบแทนเพื่อการจูงใจ หรือค่าตอบแทนเพิ่มเพื่อการครองชีพ เป็นต้น และผลประโยชน์ทางอ้อมที่หน่วยงานจัดให้กับบุคลากร เช่น เงินบำเหน็จ การประกันสุขภาพ หรือโครงการช่วยเหลือเพื่อการเปลี่ยนเส้นทางอาชีพ เป็นต้น เพื่อเป็นส่วนในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางการทำงานต่อกัน เพื่อแลกกับผลงานหรือบริการที่บุคลากรทำให้กับหน่วยงาน (ชงชัย สันติวงษ์, 2546: 2)

เป้าหมายของการบริหารค่าตอบแทน คือ

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจูงใจบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยวิธีการจัดสิ่งจูงใจต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
2. เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับผลผลิต โดยการกำหนด นโยบาย และวางวิธีปฏิบัติ
3. เพื่อให้สามารถมีหลักยึดถือในการทำงาน การใช้ประโยชน์ และการเลื่อนขั้นบุคลากร โดยการนำระบบการบริหารค่าตอบแทนที่ดี ส่งผลให้ระบบมาตรฐานของงานและการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อส่งเสริมการให้ความร่วมมือจากบุคลากร เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยอาศัยหลักความยุติธรรมเป็นฐานสำคัญในการจ่ายค่าตอบแทน ระบบค่าตอบแทนที่ดี จะมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ ได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ระบบค่าตอบแทนจะต้องเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และสาธารณชน ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาถึงผลประโยชน์ของฝ่ายนายจ้าง ความต้องการของลูกจ้าง รวมถึงการพิจารณาผลประโยชน์ของสาธารณชน
2. ระบบค่าตอบแทนจะต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง การวิเคราะห์และจัดทำระบบจะต้องมีระเบียบ หลักเกณฑ์ และขั้นตอนต่างๆ ที่ชัดเจน มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ
3. ระบบค่าตอบแทนต้องมีความคล่องตัว สามารถปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนเครื่องจักรกล หรือเครื่องมือที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4. ระบบค่าตอบแทนจะต้องส่งเสริมความร่วมมือของทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และ สาธารณะชน ให้ผสานผลประโยชน์เข้าด้วยกัน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกและและ ความเจริญ

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ระบบค่าตอบแทน ประกอบด้วย โครงสร้างพื้นฐาน 3 ส่วน คือ

1. วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน เป็นตัวกำหนดระบบค่าตอบแทนและเป็นมาตรฐานในการ ประเมินค่าของระบบค่าตอบแทน วัตถุประสงค์พื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 ประสิทธิภาพในการปรับปรุงผลงาน การเพิ่มคุณภาพ การสร้างความพึงพอใจ ให้แก่ลูกค้าและผู้ถือหุ้น โดยคำนึงถึงการควบคุมต้นทุนทางด้านแรงงาน

1.2 ความยุติธรรมด้านการจัดสรร (Distributive justice) เป็นการสร้างให้เกิดความ มั่นใจในการปฏิบัติเรื่องค่าจ้างแก่บุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลงาน และความ จำเป็นของบุคลากร และความยุติธรรมด้านขั้นตอนการปฏิบัติ (Procedural justice) เกี่ยวกับขั้นตอน ที่ใช้ในการตัดสินใจด้านค่าจ้างของบุคลากร

1.3 ความถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับ เป็นการดำเนินการตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของ หน่วยงานและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งระบบค่าตอบแทนอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกฎหมาย

2. นโยบายที่กำหนดพื้นฐานของระบบค่าตอบแทน ประกอบด้วย นโยบายหลักๆ 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การจัดระบบภายในหน่วยงาน (Internal Alignment) เป็นการเปรียบเทียบงาน หรือระดับทักษะภายในหน่วยงาน การจ่ายค่าตอบแทนให้งานที่ต่างกัน ควรสะท้อนให้เห็นถึงความ เหมือนและความแตกต่างในเนื้องาน หรือทักษะที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ความ แตกต่างในความทุ่มเทให้กับงานหรือทักษะที่ใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.2 การแข่งขันภายนอกหน่วยงาน (External Competitiveness) เป็นการเปรียบ เทียบ ค่าตอบแทนกับหน่วยงานอื่น เนื่องจากบุคลากรจะเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานคล้ายกัน หรือ ทำงานด้วยทักษะ ซึ่ความสามารถ (Competency) คล้ายกัน การจ่ายค่าตอบแทนต้องเพียงพอ ที่จะ ดึงดูดและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจไว้กับหน่วยงาน

2.3 การตอบแทนการสร้างผลงานของพนักงาน (Employee Contributions) เป็น การให้ความสำคัญถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยคำนึงถึงผลกระทบด้านทัศนคติและ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน

2.4 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefit) หน่วยงานต่างๆหันมาให้ความสำคัญกับการจ่ายผลประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากรมากขึ้น นโยบายผลประโยชน์แบบยืดหยุ่นมีแนวโน้มที่จะเข้ามาทดแทนผลประโยชน์เกื้อกูลเดียวแบบดั้งเดิม

2.5 การบริหารจัดการ (Management) เป็นนโยบายที่เกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน ซึ่งประกอบด้วย การจัดสรรค่าตอบแทนแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

3. เทคนิคด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย วิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการดำเนินการ และเชื่อมโยงการตัดสินใจเข้ากับวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนโดยรวม เช่น การวิเคราะห์งานและการประเมินค่างาน การสำรวจค่าจ้าง แผนการจูงใจหรือการขึ้นค่าตอบแทนตามผลงาน แผนผลประโยชน์เกื้อกูล และแผนการสื่อสาร เป็นต้น

กฎหมายได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไว้ 2 ประการ คือ ประการแรก ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างจะต้องเป็นเงินตราไทย ถ้าจ่ายเป็นเงินอย่างอื่น เช่น ตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ หรือจ่ายให้เป็นสิ่งของจะต้องทำการตกลงกันล่วงหน้า และได้รับการยินยอมจากลูกจ้างก่อนการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินตราต่างประเทศ ควรจะมีการตกลงอัตราแลกเปลี่ยนกันเอาไว้ แต่ถ้าไม่มีการตกลงวันให้ถืออัตราแลกเปลี่ยนตามที่ทางราชการกำหนด ในวันถึงกำหนดจ่ายเงินค่าจ้างนั้นๆ และประการที่สอง อัตราในการจ่ายค่าจ้างกฎหมายมิได้กำหนดไว้แน่นอนว่างานอะไรต้องจ่ายเท่าไร ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างและเป็นไปตามปัจจัยแวดล้อมหลายประการ แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และต้องเท่าเทียมกันทั้งลูกจ้างชายและหญิง ค่าจ้างที่ระบุในกฎหมายมีค่าจ้างล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด (มนชินา มณีรัตน์, ศนิพร ภูพงษ์ และอัญชลิพร นันทเฉลิมชัย, 2550: 41)

การกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร จะต้องยึดถือหลักความพอเพียง (adequately) และหลักความยุติธรรม (equitable) เป็นอันดับแรกนอกเหนือจากหลักเกณฑ์อื่นๆ เช่น ความชำนาญของบุคลากร ความรับผิดชอบในงาน ภาพแวดล้อมของการทำงาน ผลผลิต ผลกำไร ต้นทุน รวมถึงสภาพแวดล้อมภายนอกอื่นๆ ที่จะต้องนำมาประกอบการพิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทน

องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคลากร การออกแบบและการดำเนินงานด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัยหลัก คือ

1. ทักษะและความสามารถในการทำงาน
2. ความรู้ในข้อเท็จจริง กฎ หลักเกณฑ์ และขั้นตอนการทำงาน
3. แรงจูงใจในการทำงาน

กึ่งพร ทองใบ (2553: 29) กล่าวถึง การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management หรือ Compensation Administration) ว่าหมายถึง การพัฒนานโยบาย การวางแผน การจัดรูปร่าง และการนำนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนไปปฏิบัติ ตลอดจนควบคุมการจ่ายค่าตอบแทนให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

ประภาพร พุกษะศรี (2557: 11) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การพัฒนานโยบาย การวางแผน การจัดรูปร่าง และการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานให้กับองค์การ

ความรู้ของการบริหารค่าตอบแทนได้มีการสั่งสมมาจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอดีต ควรต้องมีการศึกษาประวัติศาสตร์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

การบริหารค่าตอบแทน แบ่งได้อย่างชัดเจน 3 ยุค คือ

1. ยุคแรกเริ่มก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนระบบทาส (Slavery) มาเป็นระบบข้าแผ่นดิน (Serfdom) แล้วเข้าสู่ยุคประชาธิปไตย ทำให้ระบบทาสข้าแผ่นดินสูญสลายลงไป ในด้านแรงงานผู้ใช้แรงงานก็ได้รับ อิสระมากขึ้นและได้กลายมาเป็นกลุ่มอาชีพ (Craft Guilds) และกลุ่มพ่อค้า (Merchant Guilds) รายได้ ของกลุ่มเหล่านี้จะมีมากขึ้น มีการมุ่งหวังกำไรจากการลงทุน ค่าตอบแทนหลักที่ลูกจ้างได้รับจาก การทำงาน คือ ค่าจ้าง ค่าจ้างในสมัยนี้เป็นไปตามทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพได้เท่านั้น

ในตอนปลาย ๆ ของยุคแรกเริ่มนี้เป็นช่วงที่มีผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เกิดขึ้น พวกนี้จะเป็นนักลงทุนและมีการนำเสนอเครื่องจักรเครื่องมืออย่างง่าย ซึ่งมีลักษณะที่เรียกว่าเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน (The Cottage-Trade System) การจ่ายค่าจ้างเป็นการจ่ายตามจำนวนผลผลิตที่ผลิตได้เป็นรายชิ้น (Piece-Rate) ปัจจุบันยังมีอยู่ในชนบทบางประเทศ เช่น เยอรมัน สวิสเซอร์แลนด์ ไทย

2. ยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมจนถึงสงคราม โลกครั้งที่สอง มีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมแยกออกจากบ้าน แต่กลุ่มช่างอาชีพก็อยู่ได้ไม่นานในที่สุดก็สลายตัวไป การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระยะนี้ คือ

2.1 ตลาดขยายตัวกว้างขวางมากขึ้น

2.2 มีการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคนมากขึ้น เพื่อผลิตสินค้าได้ปริมาณเพิ่มขึ้น ปัญหาการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยเป็นปัญหาด้านเทคโนโลยีมากขึ้น

2.3 การเป็นเจ้าของงานเป็นไปได้ยาก เพราะต้องมีทุนมาก

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของงานกับลูกจ้างห่างเหินกันมากขึ้น ขาดความเป็นกันเอง

2.5 เกิดมีการตั้งสหภาพแรงงานและองค์การของลูกจ้างขึ้น เพื่อเจรจาต่อรองกับ นายจ้าง

2.6 นายจ้างพยายามใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่จะดึงดูดและชักจูงลูกจ้างให้ ทำงาน กับองค์การอย่างเต็มใจ เริ่มมีสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่สองจนถึงปัจจุบัน

ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนมากที่สุด เพราะในช่วงนี้เป็นช่วงที่มีเหตุการณ์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิธีปฏิบัติในการบริหารอย่างเป็น ระบบมากขึ้น

ช่วงปีแรก ๆ หลังสงครามโลกครั้งที่สองมีการนัดหยุดงานบ่อย ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อระบบ เศรษฐกิจโดยรวม จึงมีการปรับปรุงในช่วงนี้เอง ทำให้มีการนำเอาหลักการเกี่ยวกับการจ่าย ค่าตอบแทนแบบมุ่งใจการกำหนดอัตราค่าจ้างตามระบบคุณธรรม การประเมินค่างาน ซึ่งเป็น หลักการที่ได้มีการศึกษารวมรวมไว้ก่อนยุคนี้มาใช้อย่างเป็นระบบในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน ทั่ว ๆ ไป

สำหรับในประเทศไทย ได้มีขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 กำหนดให้ข้าราชการได้รับเงินเดือน ขึ้นเป็น ครั้งแรกก่อน พ.ศ. 2475 ที่มีอยู่มักอยู่ในรัฐวิสาหกิจของรัฐก็จะได้รับเงินเดือนตามที่รัฐกำหนด ส่วน ในธุรกิจเอกชนโดยทั่วไปกรรมกรเป็นคนจีน ทั้งนี้เพราะค่าแรงคนจีนต่ำและนายจ้างก็สบายใจกว่า ในการจ้าง เพราะสามารถดูค่าว่ากล่าวได้ ส่วนคนไทยนายจ้างดูค่าไม่ได้ กรรมกรทั่วไป ค่าแรงเดือน ละ 15 บาท เมื่อเปลี่ยนแปลงการปกครองแล้วได้มีการปรับค่าจ้างขึ้นเป็น 20 บาท

โครงสร้างค่าตอบแทน

โดยทั่วไปองค์การแต่ละแห่งประกอบด้วยอาชีพและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจำนวนมาก ซึ่งแต่ละตำแหน่งงานมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันและมีความต้องการทักษะและระยะเวลาในการ ฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ทำให้แต่ละตำแหน่งมีค่าต่อองค์การที่กัน เป็นผลให้องค์การจ่ายค่าตอบแทน ต่อพนักงานที่แตกต่างกัน องค์การจึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทน (Pay Structure) เพื่อ ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามสายการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เป็น ธรรมชาติ และยอมรับได้ โดยมักจัดเป็นประเภท ระดับของงานตามอาชีพและทักษะที่จำเป็นต้องมี ระดับของความรับผิดชอบ การศึกษาและการฝึกอบรม และสภาพการทำงาน เช่น การทำงานแบบ เป็นกะในช่วงเวลากลางคืนควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากเวลาปกติ เป็นต้น องค์การธุรกิจ อาจ จัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนจากแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่เคยปฏิบัติในอดีต หรือศึกษาจาก การจ่าย ค่าตอบแทนในตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและ โรงแรมหรือจัดทำ การประเมินค่างานซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้ กำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นทางการตามหลักของการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ตาม การวิจัยพบว่าในความเป็นจริงการกำหนดค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและโรงแรมไม่ได้ปฏิบัติตามหลักทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เสมอไป เนื่องจากอุตสาหกรรมประกอบด้วยกิจการธุรกิจขนาดเล็กเป็นจำนวนมากที่ไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนอย่างเป็นทางการ และนิยมจ่ายค่าตอบแทนตามค่าตอบแทนที่องค์การธุรกิจอื่นจ่ายอยู่นอกจากนี้ผลการวิจัยมีข้อสังเกตว่าอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและโรงแรมมีการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ต่ำกว่าอุตสาหกรรมอื่น อย่างไรก็ตามเจ้าของกิจการส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเท่าที่ควร (Alistair, L., Goldsmith et al., 1997: 181-184)

โครงสร้างค่าตอบแทน โดยทั่วไปจัดทำเป็น 3 ลักษณะ (กิ่งพร ทองใบ, สมพงษ์ จุ้ยศิริ และ เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์, 2545: 290-292) ได้แก่

1. กำหนดเป็นขั้นเงินเดือน ซึ่งนิยมใช้ในระบบราชการและวิสาหกิจ โดยจะแสดงขั้นเงินเดือนสำหรับระดับตำแหน่งต่างๆ ไว้แน่นอน และยังสามารถทราบถึงขั้นเงินเดือนขั้นต่อไปที่จะได้รับการพิจารณาขึ้นและปรับเงินเดือนประจำปี ข้อดี คือ มีแผนการขึ้นเงินเดือนประจำปีที่น่าเชื่อถือตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นจนถึงขั้นตำแหน่งสูงสุด ผู้ปฏิบัติงานสามารถรู้แน่ชัดว่าเงินเดือนจะขยับขึ้นมากน้อยเพียงใด มีความเหมาะสมกับระบบงานที่ต้องปฏิบัติงานเป็นประจำ สะดวกต่อการบริหารค่าตอบแทนและเป็นที่ยอมรับทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ข้อเสียคือ ไม่มีความยืดหยุ่นสำหรับการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน มีข้อจำกัดในการดึงดูดใจผู้ปฏิบัติงาน และยังไม่ปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างค่าตอบแทนได้ยาก

2. กำหนดเป็นช่วงเงินเดือน มักนิยมใช้ในระบบการบริหารค่าตอบแทนของธุรกิจเอกชน เพราะมีความยืดหยุ่นในการพิจารณาปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนของพนักงาน เป็นการกำหนดช่วงเงินเดือนโดยแสดงอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างขั้นต่ำสุด ทำให้เป็นที่น่าสนใจแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นได้มาก หรือจะปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคคลที่เหมาะสมต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อดีคือ มีความยืดหยุ่นในการบริหารค่าตอบแทน ปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างค่าตอบแทนได้ง่าย สามารถสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานแสดงออกถึงความสามารถในการแข่งขัน และข้อเสียคือ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมในการปรับขึ้นค่าจ้างหรือเงินเดือน และพนักงานไม่สามารถทราบจำนวนเงินเดือนที่ปรับขึ้นได้แน่นอน

3. กำหนดเป็นอัตราเดียว แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

3.1 อัตราค่าจ้างรายชิ้น เป็น โครงสร้างค่าจ้างที่ใช้กับอุตสาหกรรมการผลิต ที่มีกรแบ่งลักษณะงานออกเป็นส่วนงานต่างๆ และมีสายงานต่อเนื่องกันตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุดขบวนการผลิต พนักงานแต่ละคนจะได้รับมอบงานเฉพาะด้าน และให้ค่าจ้างตามรายชิ้นที่ผลิตได้

3.2 อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นโครงสร้างเงินเดือนอีกรูปแบบที่ใช้ในระบบอุตสาหกรรม ที่ต้องการเวลาการทำงานของพนักงาน โดยผลผลิตสัมพันธ์กับเวลาการทำงานเป็นหลัก ค่าจ้างจะกำหนดขึ้นเป็นรายชั่วโมง สำหรับงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันจะได้รับค่าจ้างเป็นอัตรารายชั่วโมงเหมือนกัน

3.3 อัตราการจ้างเริ่มต้น เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนสำหรับเป็นอัตราค่าจ้างพนักงานใหม่ ซึ่งไม่มีโครงสร้างค่าตอบแทนหรือเงินเดือน โดยปกติอัตราค่าจ้างเริ่มต้นจะกำหนดตามคุณวุฒิทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการ (ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ, 2558) โดยแบ่งตามกลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มงานบริหาร อัตราขั้นต่ำ 6,410 บาท/เดือน และอัตราขั้นสูง 20,210 บาท/เดือน
2. กลุ่มงานเทคนิค
 - 2.1 กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป อัตราขั้นต่ำ 7,370 บาท/เดือน และอัตราขั้นสูง 24,930 บาท/เดือน
 - 2.2 กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ อัตราขั้นต่ำ 12,850 บาท/เดือน และอัตราขั้นสูง 59,790 บาท/เดือน
3. กลุ่มงานบริหารทั่วไป อัตราขั้นต่ำ 10,010 บาท/เดือน และอัตราขั้นสูง 34,700 บาท/เดือน
4. กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ อัตราขั้นต่ำ 10,850 บาท/เดือน และอัตราขั้นสูง 44,550 บาท/เดือน
5. กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ อัตราขั้นต่ำ 37,680 บาท/เดือน และอัตราขั้นสูง 68,350 บาท/เดือน
6. กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ
 - 6.1 ระดับทั่วไป ไม่เกิน 109,200 บาท/เดือน
 - 6.2 ระดับประเทศ ไม่เกิน 163,800 บาท/เดือน
 - 6.3 ระดับสากล ไม่เกิน 218,200 บาท/เดือน

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ คือ สิ่งที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบแทน ให้บริการ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจาก เงินเดือน หรือค่าจ้าง ในที่นี้อาจอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ (ประภาพร ชันพระ, 2550: 13)

พิเชษฐ์ สอนศิริ (2553: 11-12) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่าเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเราอาจเรียกรวมๆ ว่ารายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพิ่มเติมจากเงินเดือน และค่าจ้างประจำ ซึ่งจ่ายให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ให้มีกำลังใจ กำลังใจ ปฏิบัติงานให้เป็นผลดีต่อองค์กร

ดารณี คงเอียด (2554: 11) สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ หน่วยงานราชการ หรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน องค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ และกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยาก ทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้น ย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง

สวัสดิการเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคนในสังคม ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย เปรียบเสมือนวัฏจักรชีวิตของคนที่จะได้รับบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านการศึกษา บริการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น หน้าที่สำคัญของหน่วยงานอีกประการหนึ่ง คือ การดูแลรับผิดชอบให้บุคลากรที่เดือดร้อน ได้รับบริการขั้นพื้นฐานหรือสวัสดิการจากหน่วยงาน ดังนั้น สิทธิของบุคลากรในฐานะที่เป็นกำลังสำคัญของหน่วยงาน ก็ควรจะได้รับการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต โดยหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการกำหนดจัดสรรทรัพยากรให้แก่บุคลากร หรือตามที่กฎหมายกำหนด (รพีพรรณ คำหอม, 2554: 1)

สวัสดิการมักถูกเข้าใจอย่างแคบๆ ว่าเป็นเรื่องของการให้เพื่อการสงเคราะห์ หรือการแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าของบุคคลในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้เงิน หรือสิ่งของตอบแทน ทั้งที่เป็น การให้เปล่า และให้กู้ยืมของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ แต่ในทางตรงกันข้าม สวัสดิการก็ถูกมองเป็นเรื่องของสิทธิที่บุคลากรควรได้รับ เมื่อบุคลากรได้เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ (วิบูรณ์ วิจารณ์ สกกุล, ยุทธฉนัย สีดาห้ำ และคณะ สุนทรธรรม, 2550, อ้างถึงใน ปัทมาวดี โพชนุกูล ชูชุกิ, 2552)

อรพร อร่ามรักษ์ ได้สรุปความหมายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551: 18) ไว้ดังนี้

สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้กับบุคลากร ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง หรือเงินเดือนที่ได้รับปกติ เพื่อช่วยเหลือการครองชีพ ช่วยเหลือเมื่อเกิดการเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ หรือออกจากงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ เป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่หน่วยงาน

ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรเพื่อตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เป็นสินน้ำใจ เป็นแรงจูงใจ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นบำเหน็จความชอบตามสมควร ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ได้ทำเงินบำเหน็จบำนาญ ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าอาหาร ค่าทำงานล่วงเวลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นต้น (อ้างถึงใน ก.ค.ศ., 2551)

สวัสดิการ คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การดำเนินการ เพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนิน ภารกิจ 3 ประการ ดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2556-2559: ก)

1. กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ
2. ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ
- 3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

การจัดสวัสดิการหรือการกำหนดให้พนักงานในปัจจุบัน มีมากมายและแตกต่างกัน ตามความเหมาะสม การจัดสวัสดิการหรือการกำหนดสวัสดิการให้แก่พนักงาน แต่จะพิจารณาตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง อย่างไรก็ตามองค์กรส่วนใหญ่จะจัดสวัสดิการที่เป็นสวัสดิการหลักหรือกำหนดประเภทของสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับ ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่อาจมีรายละเอียดบางอย่างที่แตกต่างกัน

การบริหารสวัสดิการ

การบริหารสวัสดิการ ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในทางบริหารสวัสดิการขององค์กร จะต้องคำนึงถึงหลักการทั่วไป 3 ประการ (การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน, 2537: 552-555) คือ

1. การบริหารสวัสดิการจะต้องมุ่งตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของทั้งองค์กรและบุคลากรขององค์กร สามารถบำบัดความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรและช่วยให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อทั้งองค์กรและบุคลากร การบริหารสิทธิประโยชน์และสวัสดิการจำเป็นต้องค้นหา รวบรวม และประเมินความต้องการที่แท้จริงของทั้ง 2 ฝ่าย ดังนี้

1.1 ความต้องการของบุคลากร ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารสวัสดิการ จะต้องพยายามค้นหา รวบรวม และประเมินความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในองค์กรให้ได้ถูกต้อง หรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด จะต้องพิจารณาถึงปัจจัยด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ทั้งด้านวัตถุประสงค์และนโยบาย ผลของการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวนบุคลากรในองค์กร หรือด้านอื่นๆ ซึ่งหากดำเนินการอย่างรอบคอบจะสามารถทราบความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรได้

1.2 ความต้องการขององค์กร โดยทั่วไปมักพิจารณาเปรียบเทียบถึงต้นทุนกับผลที่ได้รับตอบแทนว่าคุ้มค่าหรือไม่ และช่วยให้องค์กรสามารถคำนวณหาต้นทุนในการจัดสวัสดิการ องค์กรจะต้องกำหนดแผนการให้สวัสดิการไว้อย่างชัดเจน

2. การบริหารสวัสดิการจะต้องมีลักษณะเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรกับบุคลากร ซึ่งจากแนวคิดการบริหารค่าตอบแทนทางอ้อมสมัยใหม่ ด้านหลักความเป็นเจ้าของร่วมกัน (Mutual Partnership) เป็นการยินยอมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสมทบออกค่าใช้จ่ายในสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันปกป้องรักษาและปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆร่วมกัน รวมทั้งเปิด โอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนะความคิดริเริ่มและความเห็นต่างๆเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการ

3. การบริหารสวัสดิการจะต้องเป็นไปอย่างเสมอภาคและรัดกุม องค์กรจะต้องปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและมีระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนแน่นอน ผู้บริหาร โครงการจะต้องคำนึงถึงประเด็นต่างๆ 5 ประการ ดังนี้

3.1 สวัสดิการที่จัดขึ้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรทั้งหมด

3.2 สวัสดิการควรก่อให้เกิดประโยชน์ระยะยาวและมีความเสมอต้นเสมอปลาย

3.3 สวัสดิการจะต้องไม่จัดขึ้นซ้ำซ้อนหรือแข่งขันกับสิ่งเดียวกับที่สังคมหรือประเทศได้จัดให้บุคลากรอยู่แล้ว

3.4 สวัสดิการจะต้องดำเนินอยู่บนพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่ดี

3.5 สวัสดิการการจะต้องมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อจัดช่องว่างอุปสรรค หรือความผิดพลาดต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเต็มที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดสวัสดิการของพนักงานราชการ (ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ พ.ศ.2554, 2554) ไว้ ดังนี้

1. พนักงานราชการมีสิทธิลาในประเภทต่างๆ ดังนี้

1.1 การลาป่วย มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง นับเฉพาะวันทำการ ส่วนการลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ผู้มีอำนาจอนุญาตอาจสั่งให้มีใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลที่ทางราชการรับรองมาประกอบการลา หรือประกอบการพิจารณาอนุญาต

1.2 การลาคลอดบุตร มีสิทธิลาคลอดได้ 30 วัน

1.3 การลาภักส่วนตัว มีสิทธิลาได้ปีละไม่เกิน 10 วันทำการ

1.4 การลาพักผ่อน มีสิทธิลาพักผ่อนปีละ 10 วันทำการ สำหรับผู้ที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการในปีแรกไม่ครบ 6 เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน

1.5 การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพลั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเตรียมพล ให้รายงานตัวกลับเข้าทำงานภายใน 7 วัน

1.6 การลาเพื่อไปอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ พนักงานราชการที่ได้รับการจ้างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 4 ปี มีสิทธิลาเพื่อไปอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ได้ 1 ครั้ง ตลอดช่วงเวลาของการเป็นพนักงานราชการ โดยลาได้ไม่เกิน 120 วัน และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติการลาดังกล่าวตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

2. พนักงานราชการมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ดังนี้

2.1 ลาป่วย ได้รับค่าตอบแทนปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ส่วนที่เกิน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุนประกันสังคม

2.2 ลาคลอดบุตร ได้รับค่าตอบแทนไม่เกิน 45 วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม

2.3 ลาภักส่วนตัว ได้รับค่าตอบแทนไม่เกิน 10 วัน

2.4 การลาพักผ่อนประจำปี ได้รับค่าตอบแทนปีหนึ่งไม่เกิน 10 วัน

2.5 การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพลั่งพร้อม ได้รับค่าตอบแทนปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน

2.6 การลาเพื่อไปอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีสำคัญ ได้รับค่าตอบแทนไม่เกิน 120 วัน

3. ให้พนักงานราชการได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ ดังนี้

3.1 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ปฏิบัติงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษ มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง

3.2 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พนักงานราชการมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามกฎหมาย

3.3 ค่าเบี้ยประชุม พนักงานราชการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการแล้วแต่กรณี มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมาย

3.4 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พนักงานราชการที่ได้รับการฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามระเบียบกระทรวงการคลัง

3.5 ค่าตอบแทนจากการออกจากราชการโดยไม่มีความผิด กรณีที่ส่วนราชการบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนด โดยที่พนักงานราชการไม่มีความผิด มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการออกราชการ

3.6 เงินทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เนื่องจากการปฏิบัติงาน พนักงานราชการมีสิทธิเบิกจ่ายเงินทดแทนจากงบบุคลากรของส่วนราชการที่สังกัดอยู่ภายใน 180 วัน

ประเภทและองค์ประกอบของสวัสดิการ

กิตติพันธ์ พิศสุวรรณ (2553) สวัสดิการในองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เช่น ยา เวชภัณฑ์จำเป็นสำหรับการปฐมพยาบาล พยาบาล บริการตรวจสุขภาพประจำปี การประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการป้องกันโรค การจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดหาที่พักอาศัย อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่อยู่อาศัย

3. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดการแข่งขันกีฬาภายใน ภายนอก องค์กร การจัดงานเลี้ยงประจำปี

4.สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ลาศึกษาต่อ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ การให้ทุนศึกษาต่อ/งานวิจัย ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การจัดให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาต่อของบุคลากร

สวัสดิการ 3 ประเภทหลัก คือ สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด (Legally Required Benefits) เช่น กฎหมายประกันสังคมซึ่งจัดให้หลายรายการที่ลูกจ้างมีรายได้เมื่อเกษียณ สิทธิประโยชน์ทางการเงินเมื่อว่างงาน สุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ นอกจากนี้องค์กรสามารถจัดสวัสดิการ เพิ่มเติมตามความสมัครใจได้ (Martocchio, 2006: 5)

รวมทั้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังสนับสนุนแนวคิดด้านบนและได้ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดว่าเป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีโดยสรุป ดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557)

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง
2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล
3. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล
4. สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตามข้อ 3 แล้วต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

4.1 ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

4.1.1 ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

4.1.2 พยาบาล 1 ไร่ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

4.2 ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

4.2.1 สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

4.2.2 พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน และแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง อย่างน้อยสองคนประจำตามเวลา ที่กำหนดในเวลาทำงานปกติราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง

4.2.3 ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานีอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วยได้โดยพลัน

สำหรับสวัสดิการที่ได้นายจ้างจัดให้ตามความสมัครใจ (Voluntary Benefits) สามารถแบ่งเป็น หมวดใหญ่ๆ ได้ ดังนี้สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของ ลูกจ้าง สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

ประเภทสุดท้ายคือ สวัสดิการที่เกิดจากการเจรจาต่อรองเป็นสวัสดิการที่เกิดจากข้อกำหนด ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ที่ว่านายจ้าง ของสถาน ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จะต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ภายใน องค์กร ที่ประกอบด้วย คณะกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรึกษาหารือ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการอื่นนอกเหนือไปจากกฎหมายกำหนด อันเกิดจากการถ่ายทอดความต้องการของ ลูกจ้างมาสู่นายจ้างผู้จัดสวัสดิการ ซึ่งจะเป็ผลดีต่อการจัดสวัสดิการให้เกิดความ คุ่มค่าทั้งต่อผู้รับและ ผู้ให้อย่างสูงสุด

สอดคล้องกับหลักการจัดสวัสดิการที่ควรคำนึงถึงหลัก 6 ประการ (กิ่งพร ทองใบ, 2553: 159-160) ดังนี้

1. หลักการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงเนื่องด้วยองค์กรมีพนักงาน จำนวน มากทำ ให้เกิดความหลากหลายในด้านความต้องการสวัสดิการ ก่อนองค์กรจะจัดสวัสดิการ เพิ่มเติมให้แก่ พนักงานจึงควรสำรวจความต้องการของพนักงานก่อน เพื่อให้สวัสดิการที่จัดถูกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และตรงตามความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่มากที่สุด อีกทั้งยังทำให้องค์กรเกิด ความคุ้มค่าแก่ การลงทุนในด้านนี้ด้วย

2. หลักการตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่การจะตอบสนองความต้องการของทุกคน ในองค์กรภายในเวลาเดียวกันนั้นเป็นเรื่องที่ยากมากทีเดียว องค์กรจึงต้องเรียงลำดับความสำคัญและ อ้างอิงความต้องการของคนส่วนใหญ่เป็นหลัก เพื่อให้สวัสดิการที่จัดขึ้นนั้น สนับสนุนหรือ ช่วยเหลือพนักงานส่วนใหญ่ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

3. หลักการมีส่วนร่วมสวัสดิการที่จัดขึ้นควรพิจารณาจากความต้องการในลักษณะที่เป็น ภาพรวม เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนเข้าถึงและสามารถใช้สวัสดิการที่จัดขึ้นได้

4. หลักความเสมอภาค พนักงานทุกคนควรได้รับสิทธิ์ในการเข้าถึงและใช้ สวัสดิการขององค์กร เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและปราศจากการความรู้สึกรังเกียจของความแบ่งแยก อันนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปซึ่งผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

5. หลักความสะดวกองค์กรควรทำให้ขั้นตอนการใช้สวัสดิการของพนักงานเกิดความ สะดวกสบายและเข้าใจง่าย เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้สวัสดิการให้เกิดความ คุ่มค่ามากที่สุด

6. หลักความประหยัดสวัสดิการนับเป็นงบประมาณส่วนหนึ่งขององค์กรที่ค่อนข้างสูง เนื่องจากต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของพนักงานทุกคน ดังนั้นการติดตามผลการจัด สวัสดิการว่าส่งผลอย่างไรต่อผลการปฏิบัติงานนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อวัดความคุ้มค่าในการจัด สวัสดิการขององค์กรต่อไป

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือ องค์กรจัดให้มีเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้รับความ สะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือ ได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่

1. กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปี 2561 – 2563
 - กรอบอัตรากำลัง ปี 2561 จำนวน 2,853 คน
2. กรอบอัตรากำลัง ปี 2562 จำนวน 2,854 คน
3. กรอบอัตรากำลัง ปี 2563 จำนวน 2,854 คน
 - จำนวนพนักงานราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปี 2561

ตาราง 2.1 จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ประเภท	ตามกรอบอัตรากำลัง	จำนวนที่มี
พนักงานเทศบาล	344	290
ลูกจ้างประจำ	107	106
พนักงานจ้าง	1,929	1,774
1. พนักงานจ้างตามภารกิจ	445	401
2. พนักงานจ้างทั่วไป	1,481	1,373
3. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	3	0
พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา	473	426
รวม	2,853	2,596

ที่มา : เทศบาลนครหาดใหญ่, 2561

การจัดส่วนราชการของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่

1. สำนักปลัดเทศบาล แบ่งเป็นส่วนราชการระดับฝ่าย 6 ฝ่าย และงาน 15 งาน
2. กองวิชาการและแผนงาน แบ่งเป็นส่วนราชการระดับฝ่าย 5 ฝ่าย และงาน 12 งาน
3. สำนักการคลัง แบ่งเป็นส่วนราชการระดับส่วน 2 ส่วน ฝ่าย 7 ฝ่าย และงาน 17งาน
4. สำนักการช่าง แบ่งเป็นส่วนราชการระดับส่วน 4 ส่วน ฝ่าย 13 ฝ่าย และงาน 24 งาน
5. สำนักการสาธารณสุข แบ่งเป็นส่วนราชการระดับส่วน 2 ส่วน ฝ่าย 5 ฝ่าย 2 กลุ่มงาน 6 ศูนย์บริการสาธารณสุข และงาน 29 งาน
6. สำนักการศึกษา แบ่งเป็นส่วนราชการระดับส่วน 2 ส่วน ฝ่าย 7 ฝ่าย 1 หน่วยงาน งาน 20 งาน 6 โรงเรียนเทศบาล และ 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
7. กองสวัสดิการสังคม แบ่งเป็นส่วนราชการระดับฝ่าย 3 ฝ่าย และงาน 7 งาน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน 1 หน่วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตกร พุกพูน (2550) ศึกษาความพึงพอใจของนักกีฬาทีมชาติไทยที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการกีฬาแห่งประเทศไทย. ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจของนักกีฬาทีมชาติไทยที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับจากการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ด้านสุขภาพและอนามัย และด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 37.7, 39.6, 40.4 และ 38.3

ตามลำดับ 2) ความพึงพอใจของนักกีฬาทีมชาติไทยที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่าทุกกลุ่มมีความพึงพอใจระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ด้านสุขภาพและอนามัย และด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร ดังนี้ กลุ่มเพศชายมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ 34.4, 36.1, 37.9 และ 37.7 กลุ่มเพศหญิงมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ 41.2, 43.2, 43.5 และ 39.0 กลุ่มประสบความสำเร็จ ได้รับเหรียญรางวัลมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ 36.9, 40.8, 38.1 และ 41.5 กลุ่มไม่ประสบความสำเร็จไม่ได้รับเหรียญรางวัลมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ 37.4, 39.2, 41.4 และ 37.4 กลุ่มประสบการณ์การเล่นกีฬาทีมชาติไทย ประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจ คิดเป็น ร้อยละ 42.1, 38.0, 37.5 และ 35.4 กลุ่มประสบการณ์ระหว่าง 2 – 4 ปี มีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ 38.0, 37.6, 40.7 และ 36.6 กลุ่มประสบการณ์ระหว่าง 4 – 6 ปี มีความพึงพอใจ คิดเป็น ร้อยละ 35.6, 39.4, 43.5 และ 39.3 และกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ 37.2, 42.7, 39.8 และ 40.9 ตามลำดับ

รสริน ศรีพญา (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการ และค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สาขการปฏิบัติงานของบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน อัตราเงินเดือน และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ ส่วนสวัสดิการและค่าตอบแทนที่บุคลากรต้องการได้รับเพิ่มเติม คือ ด้านเศรษฐกิจ และสุขภาพ

จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2549) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ ตอนกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขวัญและกำลังใจการการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการยอมรับในการทำงาน และความมั่นคงของนโยบายการบริหารด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบจ่ายส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

พณิณญา นาดาแสง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุนทางด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมใน

การปฏิบัติงาน ด้านความเข้าใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ธิดารัตน์ นามมะเริง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ เจตคติต่องานราชการ และแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานราชการ พบว่าแรงจูงใจโดยรวมของพนักงานราชการอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจทางด้านความรู้สึกถึงจุดมุ่งหมายและความสำเร็จ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานราชการ ส่วนแรงจูงใจทางด้านความรู้สึกมีอิสระในการเลือก ด้านความรู้สึกมีความสามารถ ด้านการยอมรับและความมั่นคงในงาน และด้านความรู้สึกก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานราชการ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานราชการ

สมศักดิ์ พัสตร (2551) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างและพนักงานราชการ และพบแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ควรมีการสนับสนุนสวัสดิการด้านต่างๆภายในหน่วยงาน และเพิ่มเงินเดือนค่าครองชีพให้เหมาะสม

ทิพย์รัตน์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา (2553) ได้ศึกษาความมั่นคงในงานในทัศนคติของพนักงานราชการ พบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในงาน และข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่า ควรจัดให้มีเงินตอบแทนตามอายุงานภายหลังออกจากงานและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง และควรมีการพัฒนาระบบสวัสดิการเพิ่มเติม การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่พนักงานราชการจะได้รับ ทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อออกจากงาน

อริญชัย อินทรนัญ (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ พบว่าพนักงานราชการมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน สาขาการศึกษาที่จบ และรายได้ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

พริดา โงงรัมย์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างกับความเครียดในงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานมีความเครียดในงานอยู่ในระดับต่ำ มีค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล

ต่างกันมีความเครียดในงานไม่ต่างกัน แต่ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในงานต่างกัน ซึ่งสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมของงานและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างด้านผลประโยชน์อื่น มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน

ศิวสิทธิ์ สิริโรจน์บริรักษ์ (2555) ได้ศึกษาระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม พบว่า บุคลากรตำแหน่งประเภทบริหารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาได้แก่ บุคลากรตำแหน่งอำนวยการ บุคลากรตำแหน่งวิชาการ และบุคลากรตำแหน่งทั่วไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ทิศนคติของบุคลากรต่อระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เนื่องจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง เพราะหน่วยงานมีปัญหาในด้านการขยายบุคลากรข้ามสายงาน และปัญหาเกี่ยวกับการประเมินเลื่อนขั้นตำแหน่ง อีกทั้งบุคลากรต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานและเป็นการสร้างลักษณะการทำงานที่ทำนายมากขึ้น

เพียรสว่าง บุญ (2553) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการและพนักงานราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาการทำงานเป็นปัจจัยทางสถานภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการและพนักงานราชการ ส่วนแรงจูงใจการทำงานด้านความรู้สึกว่างานมีความหมาย ด้านความรับผิดชอบต่อผลงาน และด้านความสามารถรับรู้ผลของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สลักจิต ภูประกร (2555) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในระดับมาก มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ โดยรวมในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพโดยรวมในระดับมาก 2) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษาและด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจใน

สวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวพิช แสงแก้ว (2555) ศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านสังคมและนันทนาการ และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ด้านการอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐฐา หุตผ่อง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มเงินเนอเรชั่นของพนักงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของทั้ง 3 เงินเนอเรชั่นอยู่ในระดับสูง กลุ่มเงินเนอเรชั่นที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านเงินเนอเรชั่นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

รินนา เตชะ โสภณมณี (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยรายได้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ไพเราะ ลุสิตานุสนธิ์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวัย พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ รายได้ปัจจุบันต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงานต่างกัน ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงาน ได้แก่ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน

งามจิต อินทวงศ์ (2556) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการ สวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการ สวัสดิการ ด้านสุขภาพและอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน สูดท้าย คือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการ สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลตะวันออก พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและ ประเภทพนักงาน ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกัน

ประภาพร พุกษะศรี (2557) ศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ 1. ระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมของค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) ค่าตอบแทนทางการเงิน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน กลาง ($\bar{X} = 3.43$) 2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) 3. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน 3.1 สมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน รายได้ประจำ ต่อเดือน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของ พนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ไม่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงาน 3.2 สมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน รายได้ประจำ ต่อเดือน ไม่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงาน 3.3 สมมติฐานด้านปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($r = 0.66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ ทางการเงิน (งาน) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ)

อรนนท์ ประังฤทธิ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจปัจจัยสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้าน

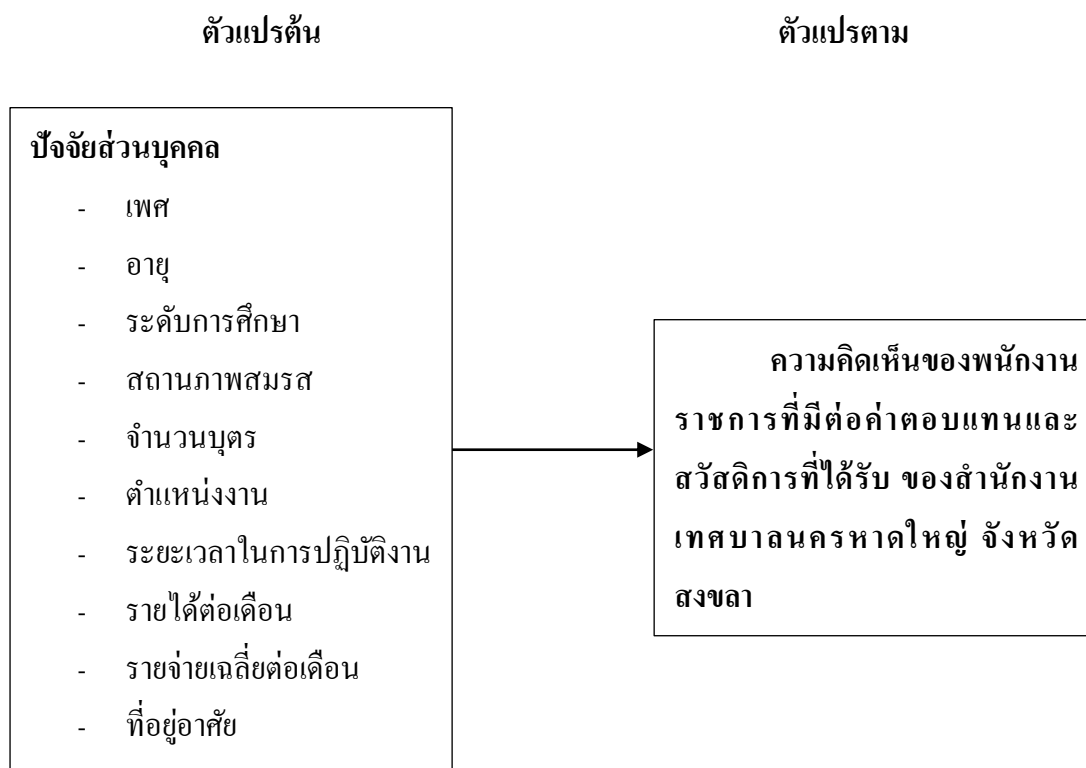
ความก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจปัจจัยค่าจุลสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงานตามลำดับ

ไพรัตน์ พิพัฒน์วัชร (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของบุคลากร เจนเนอเรชั่นวายกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรเจนเนอเรชั่นวายมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบาย การบริหารงานขององค์กร และด้านค่าตอบแทน

ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานราชการพบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต และความจงรักภักดี ของพนักงานราชการ อยู่ในระดับมาก เพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน และอายุ ระดับการศึกษาและระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,774 คน

ตาราง 3.1 ประชากรพนักงานราชการเทศบาลนครหาดใหญ่

ประเภท	จำนวน(คน)
พนักงานจ้างทั่วไป	1,373
พนักงานจ้างตามภารกิจ	401
รวม	1,774

ที่มา : เทศบาลนครหาดใหญ่, 2561

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 326 คน คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,774 คน มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95% และให้มีความคลาดเคลื่อนได้ .05 ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา
 n = จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้มีค่า $e = 0.05$ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%)

แทนค่าจำนวนประชากรพนักงานราชการทั้งหมดที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จะได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = 1,774 / [1 + (2,064(0.05)^2)]$$

$$= 326$$

จากสูตร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทั้งหมด 326 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างพนักงานราชการออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3.2 การสุ่มตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภท	จำนวน(คน)	คำนวณกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานจ้างทั่วไป	1,373	$1,373 \times 326 / 1,774$	252
พนักงานจ้างตามภารกิจ	401	$401 \times 326 / 1,774$	74
รวม	1,774	-	326

2. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random Sampling) เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบ 326 ชุด ตามจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบแผนการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยอาศัยข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมจากเอกสาร หนังสือ หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานราชการต่างที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 326 ชุด

3. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยการปรับเปลี่ยนแก้ไขจากรายงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น (มัญญ บรณวงศิลป์, อศนีฐ ฐานสัน โดษ, อุ๋นเรื่อน มงคลชัย, และประคิษฐ์ ศรีตระกูล, 2550) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และที่อยู่อาศัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของพนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาตามข้อคำถามแต่ละข้อ จากแบบสอบถาม ว่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือประเด็นหลักของการศึกษาวิจัยมากน้อยเพียงใด โดยใช้แบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

2. นำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย จากสูตร IOC (Index of Item-Objective Congruence)

$$\text{IOC} = \frac{\text{ผลรวมคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$$

ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาเกี่ยวกับแบบสอบถามต้องมีค่าอยู่ระหว่าง .66 – 1.00 คะแนน

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขและผ่านการทดสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out) กับพนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาข้อบกพร่องของแบบสอบถามและทำการแก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง และนำแบบสอบถามมาทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปจะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า .70 จากการทดสอบแบบสอบถามพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ .84 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความน่าเชื่อถือเพียงพอ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ดังนี้ต่อไป

4.1 ผู้วิจัยทำการติดต่อกับเจ้าหน้าที่หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานราชการ ในพื้นที่สำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยื่นเสนอต่อสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อชี้แจงรายละเอียดและขออนุญาตทำการเก็บข้อมูล

4.3 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 326 ชุด ไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกจ่ายตามโต๊ะทำงานหรือจุดที่พนักงานราชการปฏิบัติงาน ในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ ในระยะเวลา 1-3 วัน หลังจากนั้นผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

4.4 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 326 ชุด คิดเป็น 100 % เรียบร้อยแล้ว มารวบรวมเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง และคัดเลือกแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์มาให้คะแนนเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Product and Service Solutions) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

1.2 วิเคราะห์ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาค่าความแตกต่างของปัจจัย ได้แก่

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้

2.2 t-test และ F-test (กำหนดนัยสำคัญที่ .05)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 326 ตัวอย่าง และได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-Distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees Freedom)
p - value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และที่อยู่อาศัย วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=326)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	104	31.90
หญิง	222	68.10
รวม	326	100.00

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
อายุระหว่าง 27-42 ปี	282	86.50
อายุระหว่าง 43-58 ปี	44	13.50
รวม	326	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	11.96
ปริญญาตรี	269	82.52
ปริญญาโทขึ้นไป	18	5.52
รวม	326	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	170	52.15
สมรส	141	43.25
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	15	4.60
รวม	326	100.00
จำนวนบุตร		
ไม่มี	188	57.67
1 – 2 คน	111	34.05
3 คน ขึ้นไป	27	8.28
รวม	326	100.00
ตำแหน่งงาน		
พนักงานจ้างทั่วไป	252	77.30
พนักงานจ้างตามภารกิจ	74	22.70
รวม	326	100.00

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	118	36.20
5 - 8 ปี	111	34.05
9 – 12 ปี	56	17.18
13 – 16 ปี	25	7.67
มากกว่า 16 ปี	16	4.90
รวม	326	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	86	26.38
10,000 – 15,000 บาท	198	60.74
15,001 – 20,000 บาท	27	8.28
21,001 บาท ขึ้นไป	15	4.60
รวม	326	100.00
รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 5,000 บาท	16	4.91
5,000 – 10,000 บาท	144	44.17
10,001 – 15,000 บาท	107	32.82
15,001 บาท ขึ้นไป	59	18.10
รวม	326	100.00
ที่อยู่อาศัย		
บ้านพักตนเอง	183	56.13
อาศัยอยู่กับบิดา มารดา หรือญาติ	77	23.62
บ้านเช่า หรือห้องเช่า	55	16.87
บ้านพักของทางราชการ	11	3.37
รวม	326	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 ส่วนเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 27-42 ปี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 86.50 ส่วนผู้มีอายุระหว่าง 43-58 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50

อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 47.24 รองลงมาคือ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 30.37 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.79 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 82.52 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96 และระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.52

สถานภาพสมรส

พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 52.12 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60

จำนวนบุตร พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 57.76 รองลงมาคือ มีจำนวนบุตร 1 – 2 คน จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.05 และจำนวนบุตร 3 คน ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.28

ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 8 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.05 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 – 12 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.18 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 13 – 16 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.67 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 60.74 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.38 รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.28 และรายได้ต่อเดือน 21,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60

รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 44.17 รองลงมาคือ มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน

107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.82 รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.91

ที่อยู่อาศัย พบว่า ส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยบ้านพักตนเอง จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 56.13 รองลงมาคือ อาศัยอยู่กับบิดา มารดา หรือญาติ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.62 บ้านเช่า หรือห้องเช่า จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.87 และบ้านพักของทางราชการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.37

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.2-4.4

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงาน เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทน	3.41	0.91	มาก	2
2. ด้านสวัสดิการ	3.63	0.86	มาก	1
โดยรวม	3.52	0.89	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.89) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ 1. ด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.86) 2. ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.91) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อ
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงาน เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านค่าตอบแทน				
1. ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำ ตามกลุ่มงานของพนักงานราชการ	3.11	0.96	ปานกลาง	12
2. ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดค่าตอบแทนโดยพิจารณา จากคุณวุฒิ ประสบการณ์ และผลงานของพนักงาน ราชการ	3.48	0.94	มาก	11
3. ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการสามารถเจรจาต่อรอง การได้รับค่าตอบแทนได้	3.71	0.86	มาก	10
4. ท่านเห็นด้วยถ้ามีการปรับอัตราค่าตอบแทนแก่ พนักงานราชการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อทุกประสบการณ์ ปฏิบัติงาน 2 ปี	3.93	0.89	มาก	5
5. ท่านเห็นด้วยกับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตามผล การประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ	3.91	0.83	มาก	7
6. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ผ่านการประเมิน ผลการปฏิบัติงานสามารถต่อสัญญาจ้างได้	4.01	0.79	มาก	2

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงาน เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านค่าตอบแทน (ต่อ)				
7. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการมีสิทธิได้รับ ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หมายถึง การ ทำงานที่มีสภาพการทำงานที่ไม่น่าอภิรมย์ ยากลำบาก ตรากตรำ เสี่ยงภัย เครื่องเคียด กดดัน หรือการทำงานที่มี สภาพการทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิต อาจมีผลกระทบ ต่อร่างกาย ก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงาน การสูญเสีย อวัยวะ หรือการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญสูง ซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลน มีการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานออก จากระบบราชการสูง	3.92	0.83	มาก	6
8. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานใน ลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน มีสิทธิได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ เช่น เงินรางวัลประจำปี เงินตอบ แทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงานด้านต่างๆ เป็นต้น	3.97	0.78	มาก	3
9. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสิทธิได้รับ ค่าตอบแทนการออกจากราชการ หากส่วนราชการบอก เลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดเวลาจ้างโดยที่ไม่มี ความผิด	3.96	0.85	มาก	4
10. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่มีอัตรา ค่าตอบแทนไม่ถึงเดือนละ 13,285 บาท จะได้รับเงินเพิ่ม การครองชีพชั่วคราวเดือนละ 2,000 บาท	4.06	0.86	มาก	1
11. ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดอัตราแรกบรรจุตาม คุณวุฒิการศึกษาของพนักงานราชการ	3.89	0.82	มาก	8

ตาราง 4.3 (ต่อ)

คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงาน เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านคำตอบแทน (ต่อ)				
12. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ได้รับการจ้างอยู่ ก่อน ต้องได้รับคำตอบแทนไม่น้อยกว่าผู้ได้รับการ ว่าจ้างเป็นพนักงานใหม่	3.76	0.90	มาก	9
13. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.64	1.04	ปานกลาง	21
14. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.06	0.87	ปานกลาง	14
15. ท่านคิดว่าโดยรวม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ คุ้มค่ากับความอดสาหัสของท่าน	3.10	0.88	ปานกลาง	13
16. ท่านคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้ว รายได้พอเพียงกับ ค่าใช้จ่าย และแบ่งปันให้ครอบครัว โดยไม่เดือดร้อน	2.76	0.97	ปานกลาง	20
17. ท่านได้รับรางวัลหรือโบนัสตอบแทนสำหรับ สมรรถนะการทำงานที่ดี	2.96	1.00	ปานกลาง	15
18. ท่านได้รับค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม	2.89	1.05	ปานกลาง	17
19. ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	2.79	1.04	ปานกลาง	19
20. ท่านคิดว่าองค์กรให้คำตอบแทนมากกว่าที่อื่น	2.80	0.97	ปานกลาง	18
21. ท่านคิดว่าคำตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมแล้ว	2.89	0.97	ปานกลาง	16
โดยรวม	3.41	0.91	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อคำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ
ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านคำตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.91) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อ
คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้าน
คำตอบแทน อยู่ในระดับมาก 11 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่มีอัตรา
คำตอบแทนไม่ถึงเดือนละ 13,285 บาท จะได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ 2,000 บาท
($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.86) 2. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ผ่านการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน

สามารถต่อสัญญาจ้างได้ ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.79$) 3. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ เช่น เงินรางวัลประจำปี เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานด้านต่างๆ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.78$) 4. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการออกจากราชการ หากส่วนราชการบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดเวลาจ้างโดยที่ไม่มีความคิด ($\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.85$) 5. ท่านเห็นด้วยถ้ามีการปรับอัตราค่าตอบแทนแก่พนักงานราชการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อทุกประสบการณ์ปฏิบัติงาน 2 ปี ($\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.89$) 6. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หมายถึง การทำงานที่มีสภาพการทำงานที่ไม่น่าอภิรมย์ ยากลำบาก ตรายาคตรำ เสี่ยงภัย เครื่องเครียด กัดค้น หรือการทำงานที่มีสภาพการทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิต อาจมีผลกระทบต่อร่างกาย ก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงาน การสูญเสียอวัยวะ หรือการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญสูง ซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลน มีการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานออกจากระบบราชการสูง ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.83$) 7. ท่านเห็นด้วยกับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.83$) 8. ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดอัตราแรกบรรจุตามคุณวุฒิการศึกษาของพนักงานราชการ ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.82$) 9. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ได้รับการจ้างอยู่ก่อน ต้องได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าผู้ได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานใหม่ ($\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.90$) 10. ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการสามารถเจรจาต่อรองการได้รับค่าตอบแทนได้ ($\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.86$) 11. ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ และผลงานของพนักงานราชการ ($\bar{X} = 3.48, S.D. = 0.94$)

และอยู่ในระดับปานกลาง 10 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำตามกลุ่มงานของพนักงานราชการ ($\bar{X} = 3.11, S.D. = 0.96$) 2. ท่านคิดว่าโดยรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดสาหัสของท่าน ($\bar{X} = 3.10, S.D. = 0.88$) 3. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.06, S.D. = 0.87$) 4. ท่านได้รับรางวัลหรือโบนัสตอบแทนสำหรับสมรรถนะการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 2.96, S.D. = 1.00$) 5. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมแล้ว ($\bar{X} = 2.89, S.D. = 0.97$) 6. ท่านได้รับค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.89, S.D. = 1.05$) 7. ท่านคิดว่าองค์กรให้ค่าตอบแทนมากกว่าที่อื่น ($\bar{X} = 2.80, S.D. = 0.97$) 8. ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.79, S.D. = 1.04$) 9. ท่านคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้ว รายได้พอเพียงกับค่าใช้จ่าย และแบ่งปันให้ครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน ($\bar{X} = 2.76, S.D. = 0.97$) 10. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.64, S.D. = 1.04$) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อ
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ด้านสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงาน เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านสวัสดิการ				
1. ท่านควรมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยมี ใบรับรองแพทย์ประกอบการพิจารณา	3.57	0.79	มาก	18
2. ท่านควรมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการขาดรายได้จาก กองทุนประกันสังคม ได้ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน เมื่อลา ป่วย	3.73	0.78	มาก	8
3. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสิทธิลาคลอด บุตรได้ไม่เกิน 90 วัน	3.78	0.79	มาก	7
4. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ลาคลอดบุตร ควร มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอด บุตรจากกองทุนประกันสังคมได้ไม่เกิน 45 วัน	3.82	0.77	มาก	6
5. ท่านควรมีสิทธิลาปฏิบัติงานส่วนตัวได้ไม่เกินปีละ 10 วันทำ การ	3.71	0.85	มาก	11
6. หากท่านลาปฏิบัติงานส่วนตัว ควรได้รับค่าตอบแทนระหว่าง ลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วัน	3.69	0.86	มาก	12
7. ท่านควรมีสิทธิลาพักผ่อนปีละ 10 วันทำการ	3.73	0.84	มาก	10
8. เมื่อท่านปฏิบัติงานครบ 1 ปี ควรมีสิทธิในวันลา พักผ่อนในปีที่ผ่านมาสะสมได้ไม่เกิน 5 วันทำการ	3.96	0.83	มาก	1
9. ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการที่มีอายุงานไม่ครบ 6 เดือน ควรมีสิทธิลาพักผ่อน	3.43	0.97	มาก	22

ตาราง 4.4 (ต่อ)

คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงาน เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านสวัสดิการ (ต่อ)				
10. หากท่านลาพักผ่อนประจำปี ควรได้รับคำตอบแทน ระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วัน	3.69	0.87	มาก	13
11. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสิทธิลาเพื่อ รับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลอง ความพร้อมในการรับราชการทหาร	3.61	0.86	มาก	16
12. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ลาเพื่อรับราชการ ทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ในการรับราชการทหาร ควรได้รับคำตอบแทนปีหนึ่งไม่ เกิน 60 วัน	3.61	0.83	มาก	15
13. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ได้รับการจ้างงาน ต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 4 ปี ควรมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ได้	3.73	0.81	มาก	9
14. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสิทธิลาเพื่อ อุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ได้ไม่เกิน 120 วัน	3.66	0.86	มาก	14
15. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี ควรได้รับคำตอบแทนการลากิจส่วนตัว และการลา พักผ่อนตามส่วนของจำนวนวันที่จ้าง	3.52	0.87	มาก	20
16. ท่านควรมีสิทธิได้รับคำตอบแทนการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ	3.87	0.84	มาก	4
17. หากท่านเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ ควรมีสิทธิ เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	3.95	0.80	มาก	3
18. ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการได้รับการแต่งตั้ง เป็นกรรมการ อนุกรรมการ เลขานุการ หรือ ผู้ช่วยเลขานุการ ควรมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม	3.57	0.83	มาก	19

ตาราง 4.4 (ต่อ)

คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงาน เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านสวัสดิการ (ต่อ)				
19. ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ ควรมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	3.83	0.81	มาก	5
20. ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการประสบอันตรายเจ็บป่วย หรือสูญหายจากการปฏิบัติงานให้ราชการ ควรมีสิทธิเบิกเงินทดแทนจากงบส่วนราชการที่สังกัดอยู่	3.96	0.80	มาก	2
21. ท่านคิดว่าค่าเช่าบ้านที่รัฐจัดให้ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย	3.59	0.99	มาก	17
22. ท่านเห็นด้วยที่องค์กรจัดให้มีการสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	3.51	0.87	มาก	21
23. ท่านได้รับ โอกาสในการร่วมกิจกรรมนันทนาการตามความเหมาะสม	3.39	0.89	ปานกลาง	24
24. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม	3.41	0.90	มาก	23
25. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม	3.31	0.92	ปานกลาง	25
26. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.21	0.97	ปานกลาง	26
27. ท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	3.08	1.00	ปานกลาง	27
โดยรวม	3.63	0.86	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก 23 ข้อ ได้แก่ 1. เมื่อท่านปฏิบัติงานครบ 1 ปี ควรจะมีสิทธินำวันลาพักผ่อนในปีที่ผ่านมาสะสมได้ไม่เกิน 5 วันทำการ ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.83) 2. ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายจากการปฏิบัติงานให้ราชการ ควรจะมีสิทธิเบิกเงินทดแทนจากงบส่วนราชการที่สังกัดอยู่ ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.80) 3. หากท่านเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ ควรจะมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.80) 4. ท่านควรมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.84) 5. ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการเข้ารับการฝึกอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ ควรจะมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.81) 6. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ลาคลอดบุตร ควรมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคมได้ไม่เกิน 45 วัน ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.77) 7. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 90 วัน ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.79) 8. ท่านควรมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการขาดรายได้จากกองทุนประกันสังคม ได้ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน เมื่อลาป่วย ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.78) 9. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ได้รับการจ้างงานต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 4 ปี ควรมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ได้ ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.81) 10. ท่านควรมีสิทธิลาพักผ่อนปีละ 10 วันทำการ ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.84) 11. ท่านควรมีสิทธิลากิจส่วนตัวได้ไม่เกินปีละ 10 วันทำการ ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 0.85) 12. หากท่านลากิจส่วนตัว ควรได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วัน ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.86) 13. หากท่านลาพักผ่อนประจำปี ควรได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วัน ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.87) 14. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ได้ไม่เกิน 120 วัน ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.86) 15. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ลาเพื่อรับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อมในการรับราชการทหาร ควรได้รับค่าตอบแทนปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.83) 16. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อมในการรับราชการทหาร ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.83) 17. ท่านคิดว่าค่าเช่าบ้านที่รัฐจัดให้ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 0.99) 18. ท่านควรมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยมีใบรับรองแพทย์ประกอบการพิจารณา ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.79) 19. ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการ

ควรมีสภิทธิได้รับเบี้ยประชุม ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.83$) 20. ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี ควรได้รับค่าตอบแทนการลาพักผ่อนส่วนตัว และการลาพักผ่อนตามส่วนของจำนวนวันที่จ้าง ($\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.87$) 21. ท่านเห็นด้วยที่องค์กรจัดให้มีการสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.87$) 22. ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการที่มีอายุงานไม่ครบ 6 เดือนควรมีสภิทธิลาพักผ่อน 0.86 ($\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.97$) 23. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม ($\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.90$)

และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านได้รับโอกาสในการร่วมกิจกรรมนันทนาการตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.89$) 2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.92$) 3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ ($\bar{X} = 3.21, S.D. = 0.97$) 4. ท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ($\bar{X} = 3.08, S.D. = 1.00$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อด้วยวิธีการแบบ LSD ดังตาราง 4.5-4.18

ตาราง 4.5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของ สำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.48	0.53	3.38	0.51	1.607	.109
2. ด้านสวัสดิการ	3.72	0.52	3.58	0.49	2.276	.023*
โดยรวม	3.61	0.48	3.49	0.45	2.184	.030*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.5 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่เดียวกันเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการมากกว่าเพศชาย

ตาราง 4.6 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ ได้รับ ของสำนักงานเทศบาล นครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	อายุ				t	Sig.
	อายุระหว่าง 27-42 ปี		อายุระหว่าง 43-58 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.40	0.52	3.47	0.55	.820	.413
2. ด้านสวัสดิการ	3.63	0.50	3.62	0.54	.057	.955
โดยรวม	3.53	0.46	3.56	0.50	.366	.715

จากตาราง 4.6 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.212	2	.106	.384	.681
	ภายในกลุ่ม	89.229	323	.276		
	รวม	89.441	325			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.367	2	.184	.705	.495
	ภายในกลุ่ม	84.187	323	.261		
	รวม	84.554	325			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.290	2	.145	.663	.516
	ภายในกลุ่ม	70.512	323	.218		
	รวม	70.802	325			

จากตาราง 4.7 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.139	2	.070	.251	.778
	ภายในกลุ่ม	89.302	323	.276		
	รวม	89.441	325			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.462	2	.231	.888	.413
	ภายในกลุ่ม	84.092	323	.260		
	รวม	84.554	325			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.287	2	.143	.656	.519
	ภายในกลุ่ม	70.515	323	.218		
	รวม	70.802	325			

จากตาราง 4.8 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามจำนวนบุตร

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.625	2	.313	1.137	.322
	ภายในกลุ่ม	88.816	323	.275		
	รวม	89.441	325			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.027	2	.014	.052	.949
	ภายในกลุ่ม	84.527	323	.262		
	รวม	84.554	325			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.175	2	.087	.399	.671
	ภายในกลุ่ม	70.627	323	.219		
	รวม	70.802	325			

จากตาราง 4.9 พบว่า พนักงานที่มีจำนวนบุตรต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	ตำแหน่งงาน				t	Sig.
	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.34	0.51	3.66	0.47	4.781	.000*
2. ด้านสวัสดิการ	3.59	0.51	3.75	0.47	2.313	.021*
โดยรวม	3.48	0.47	3.71	0.41	3.755	.000*

จากตาราง 4.10 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานจ้างตามภารกิจมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.376	4	.344	1.254	.288
	ภายในกลุ่ม	88.065	321	.274		
	รวม	89.441	325			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.414	4	.604	3.359	.043*
	ภายในกลุ่ม	82.140	321	.256		
	รวม	84.554	325			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.719	4	.430	3.997	.045*
	ภายในกลุ่ม	69.083	321	.215		
	รวม	70.802	325			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกันต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD เพื่อดูความแตกต่างรายคู่ ดังผลการทดสอบ ดังตาราง 4.12-4.13

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อต้าน
สวัสดิการ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวม จำแนกตาม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 8 ปี	9 – 12 ปี	13 – 16 ปี	มากกว่า 16 ปี
		3.59	3.44	3.59	3.57	3.46
น้อยกว่า 5 ปี	3.59	--	.154*	.001	.017	.134
5 - 8 ปี	3.44		--	-.151*	-.135	-.019
9 – 12 ปี	3.59			--	.015	.132
13 – 16 ปี	3.57				--	.116
มากกว่า 16 ปี	3.46					--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}=3.59$) มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 8 ปี ($\bar{X}=3.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 8 ปี ($\bar{X}=3.44$) มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 – 12 ปี ($\bar{X}=3.59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสวัสดิการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 8 ปี	9 - 12 ปี	13 - 16 ปี	มากกว่า 16 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	3.71	--	.199*	.060	.044	.130
5 - 8 ปี	3.51		--	-.139	-.154	-.069
9 - 12 ปี	3.65			--	-.015	.069
13 - 16 ปี	3.67				--	.085
มากกว่า 16 ปี	3.58					--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความแตกต่างจำนวน 1 คู่ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}=3.71$) มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสวัสดิการ มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 8 ปี ($\bar{X}=3.51$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.301	3	.434	1.585	.193
	ภายในกลุ่ม	88.139	322	.274		
	รวม	89.441	325			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.518	3	.506	1.962	.120
	ภายในกลุ่ม	83.036	322	.258		
	รวม	84.554	325			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.320	3	.440	2.038	.108
	ภายในกลุ่ม	69.482	322	.216		
	รวม	70.802	325			

จากตาราง 4.14 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.425	3	.142	.512	.674
	ภายในกลุ่ม	89.016	322	.276		
	รวม	89.441	325			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.594	3	.198	.759	.518
	ภายในกลุ่ม	83.960	322	.261		
	รวม	84.554	325			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.428	3	.143	.653	.582
	ภายในกลุ่ม	70.374	322	.219		
	รวม	70.802	325			

จากตาราง 4.15 พบว่า พนักงานที่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามที่อยู่อาศัย

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.604	3	.868	3.219	.023*
	ภายในกลุ่ม	86.837	322	.270		
	รวม	89.441	325			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.371	3	.457	1.769	.153
	ภายในกลุ่ม	83.183	322	.258		
	รวม	84.554	325			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.762	3	.587	2.740	.043*
	ภายในกลุ่ม	69.039	322	.214		
	รวม	70.802	325			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 พบว่า พนักงานที่มีที่อยู่อาศัยต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีที่อยู่อาศัยต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เพื่อดูความแตกต่างรายคู่ ดังผลการทดสอบ ดังตาราง 4.17-4.18

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวม จำแนกตามที่อยู่อาศัย

ที่อยู่อาศัย	\bar{X}	บ้านพักตนเอง	อาศัยอยู่กับบิดา มารดา หรือญาติ	บ้านเช่า หรือห้องเช่า	บ้านพักของทางราชการ
		3.50	3.52	3.56	3.91
บ้านพักตนเอง	3.50	--	-0.014	-0.057	-0.404*
อาศัยอยู่กับบิดา มารดา หรือญาติ	3.52		--	-0.042	-0.389*
บ้านเช่า หรือห้องเช่า	3.56			--	-0.346*
บ้านพักของทางราชการ	3.91				--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 พบว่า พนักงานที่มีที่อยู่อาศัยต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความแตกต่างจำนวน 3 คู่ โดยพนักงานที่พักอาศัยที่บ้านพักตนเอง ($\bar{X}=3.50$) พักอาศัยอยู่กับบิดา มารดา หรือญาติ ($\bar{X}=3.52$) และพักอาศัยบ้านเช่าหรือห้องเช่า ($\bar{X}=3.56$) มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่พักอาศัยที่บ้านพักของทางราชการ ($\bar{X}=3.91$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามที่อยู่อาศัย

ที่อยู่อาศัย	\bar{X}	บ้านพัก	อาศัยอยู่กับบิดา	บ้านเช่า หรือ	บ้านพักของ
		ตนเอง	มารดา หรือญาติ	ห้องเช่า	ทางราชการ
		3.39	3.40	3.40	3.89
บ้านพักตนเอง	3.39	--	-.013	-.012	-.499*
อาศัยอยู่กับบิดา มารดา หรือญาติ	3.40		--	.001	-.485*
บ้านเช่า หรือห้องเช่า	3.40			--	-.489*
บ้านพักของทางราชการ	3.89				--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.18 พบว่า พนักงานที่มีที่อยู่อาศัยต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความแตกต่างจำนวน 3 คู่ โดยพนักงานที่พักอาศัยที่บ้านพักตนเอง ($\bar{X}=3.39$) พักอาศัยอยู่กับบิดา มารดา หรือญาติ ($\bar{X}=3.40$) และพักอาศัยบ้านเช่า หรือห้องเช่า ($\bar{X}=3.40$) มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่พักอาศัยที่บ้านพักของทางราชการ ($\bar{X}=3.89$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของพนักงานราชการ
สำนักงานเทศบาลนครหาคใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตาราง 4.19 ค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของพนักงานราชการ
สำนักงานเทศบาลนครหาคใหญ่ จังหวัดสงขลา

ลำดับที่	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการ สำนักงานเทศบาลนครหาคใหญ่ จังหวัดสงขลา	ความถี่ของ จำนวนที่ตอบ
1	ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานราชการในแต่ละปี เพื่อเป็น สวัสดิการเพิ่มเติมแก่พนักงานรายนั้นๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพเต็มที่ในการทำงาน	10
2	กำหนดเพิ่มฐานเงินค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพใน ปัจจุบัน อย่างอำเภอหาคใหญ่ที่มีค่าครองชีพสูง	9
3	ให้ค่าตอบแทนตรงตามคุณสมบัติ และวุฒิที่เรียนมา	7
4	ควรเพิ่มสวัสดิการ เช่น สามารถกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียน ทุนการศึกษานบุตร กองทุนการออมเงินตอนเกษียณอายุ	6
5	ควรมีการจัดสัมมนาให้เยอะขึ้น เพื่อเป็นการกระจายองค์ความรู้และ เพิ่มประสิทธิภาพพนักงานในการทำงาน	4
6	ควรประเมินผลงานตามความเป็นจริง	3
7	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ควรขึ้นอยู่กับหน้าที่การทำงาน และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	3
8	เลือกพนักงานให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่	2
9	พนักงานควรได้รับค่าทำงานล่วงเวลา เมื่อปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ	2
10	พนักงานจ้างตามภารกิจควรมีสวัสดิการเทียบเท่ากับข้าราชการ เพราะการ ปฏิบัติงานบางครั้งภารกิจความรับผิดชอบมากกว่าข้าราชการ	2
11	พนักงานราชการที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไปควรได้รับการบรรจุ	1

ตาราง 4.19 (ต่อ)

ลำดับที่	คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการ สำนักงานเทศบาลนครหากใหญ่ จังหวัดสงขลา	ความถี่ของ จำนวนที่ตอบ
12	ด้วยความต่างของวัยทำให้การทำงานติดขัดบ้าง (การไม่ยอมรับ ความเห็นต่าง) ผู้มีตำแหน่งระดับหัวหน้าไม่มีความผิด (ระบบปกป้อง พวกพ้อง)	1
13	อยากให้เพิ่มวันลาพักผ่อนและลาป่วย	1

จากตาราง 4.19 พบว่า พนักงาน ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหากใหญ่ จังหวัดสงขลาในเรื่องควรมีการเพิ่มคำตอบแทนพนักงานราชการในแต่ละปี เพื่อเป็นสวัสดิการเพิ่มเติมแก่พนักงานรายนั้นๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพเต็มๆ ในการทำงาน (ความถี่=10) รองลงมาคือ เรื่องกำหนดเพิ่มฐานเงินคำตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อย่างอำเภอหาดใหญ่ที่มีค่าครองชีพสูง (ความถี่=9) เรื่องให้คำตอบแทนตรงตามคุณสมบัติ และวุฒิที่เรียนมา (ความถี่=7) เรื่องควรเพิ่มสวัสดิการ เช่น สามารถกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนทุนการศึกษาบุตร กองทุนการออมเงินตอนเกษียณอายุ (ความถี่=6) เรื่องควรมีการจัดสัมมนาให้เยอะขึ้น เพื่อเป็นการกระจายองค์ความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานในการทำงาน (ความถี่=4) เรื่องควรประเมินผลงานตามความเป็นจริง (ความถี่=3) เรื่องคำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ควรขึ้นอยู่กับหน้าที่การทำงานและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล (ความถี่=3) เรื่องเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ (ความถี่=2) เรื่องพนักงานควรได้รับค่าทำงานล่วงเวลา เมื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ความถี่=2) เรื่องพนักงานจ้างตามภารกิจควรมีสวัสดิการเทียบเท่ากับข้าราชการ เพราะการปฏิบัติงานบางครั้งภารกิจความรับผิดชอบมากกว่าข้าราชการ (ความถี่=2) เรื่องด้วยความต่างของวัยทำให้การทำงานติดขัดบ้าง (การไม่ยอมรับความเห็นต่าง) ผู้มีตำแหน่งระดับหัวหน้าไม่มีความผิด (ระบบปกป้องพวกพ้อง) (ความถี่=1) และเรื่องอยากให้เพิ่มวันลาพักผ่อนและลาป่วย (ความถี่=1)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 2) ศึกษาศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และที่อยู่อาศัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 326 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปในประเด็นสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.10 มีอายุระหว่าง 27-42 ปี คิดเป็นร้อยละ 86.50 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.52 ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.12 โดยส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 57.76 ซึ่งมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 77.30 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.20 โดยมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.74 มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.17 และส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยบ้านพักตนเอง คิดเป็นร้อยละ 56.13

5.1.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

พนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.89) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ 1. ด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.86) 2. ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.91) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และที่อยู่อาศัยต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

พนักงาน ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาในเรื่องควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานราชการ และลูกจ้างในแต่ละปี เพื่อเป็นสวัสดิการเพิ่มเติมแก่พนักงานรายนั้นๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพเต็มที่ในการทำงาน (ความถี่=10) รองลงมาคือ เรื่องกำหนดเพิ่มฐานเงินค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อย่างอำเภอหาดใหญ่ที่มีค่าครองชีพสูง (ความถี่=9) เรื่องให้ค่าตอบแทนตรงตามคุณสมบัติ และวุฒิการศึกษา (ความถี่=7) เรื่องควรเพิ่มสวัสดิการ เช่น สามารถกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนทุนการศึกษาบุตร กองทุนการออมเงินตอนเกษียณอายุ (ความถี่=6) เรื่องควรมีการจัดสัมมนาให้เยอะขึ้น เพื่อเป็นการกระจายองค์ความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานในการทำงาน (ความถี่=4) เรื่องควรประเมินผลงานตามความเป็นจริง

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานราชการต่างเจนเนอเรชันที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการต่างเจนเนอเรชันที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของธัญญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต และความจงรักภักดี ของพนักงานราชการ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1. ด้านสวัสดิการ สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรภรณ์ สูงหวล (2558) ศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานยอมรับได้กับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดสรรให้ และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ด้านค่าตอบแทน สอดคล้องกับการศึกษาของเรณู บุตรนิล (2558) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์ค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร บริษัท นันยางการทออุตสาหกรรม จำกัด ผลการศึกษา พบว่าค่าตอบแทนของบริษัท นันยางการทออุตสาหกรรม จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในระดับที่พนักงานพอใจและยอมรับได้ และมีความเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงานราชการ

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการต่างเจนเนอเรชันที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

พนักงานราชการที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของงามจิต อินทวงศ์ (2556) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของสุวพิช แสงแก้ว (2555) ศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ผลการศึกษา พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของอรกาญจน์ มุกดา (2551) ศึกษาค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี ผลการเปรียบเทียบค่าตอบแทนของตัวแทนประกันชีวิต ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน

พนักงานราชการที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของชญญ์ญาน์ ป้อมสา (2551) ศึกษาความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งอาจใช้เป็นแนวทางในการประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายทางด้านค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่พนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ให้มีการค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่พอเพียงกับค่าใช้จ่าย และแบ่งปันให้ครอบครัว โดยไม่เดือดร้อน และให้มีการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม

2. ด้านสวัสดิการ ควรจัดสวัสดิการให้เพียงพอกับค่าครองชีพของพนักงาน ให้มีการสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของในส่วนในพื้นที่สำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบและหาความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร

2. ควรศึกษาความคิดเห็นด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการ

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2556). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2562. จาก http://www.labour.go.th/th/attachments/article/34/34_26022016.pdf
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2551). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับผู้อื่นที่เหมาะสม*. กรุงเทพฯ: [ม.ป.ท.].
- กัลยาณี ภูณมี. (2554). *การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กัลยาณี เสนาสุ. (2560). *การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิ่งพร ทองใบ, สมพงษ์ จุ้ยศิริ และ เสถียรภาพ พันธุ์โพธิ์โรจน์. (2545). *การบริหารค่าตอบแทน*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กิ่งพร ทองใบ. (2553). *ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- กิตตินันท์ พิศสุวรรณ. (2553). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ภูมิศึกษา: บริษัท ลานนาอุตสาหกรรม จำกัด*. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งามจิต อินทวงศ์. (2556). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชญัญญ์ญาณ์ ป้อมสา. (2551). *ความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก*. งานวิจัย คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- โชคชัย วันดี. (2560). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัททรัพย์ศรีไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายคลังเอกสาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). *ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- จิตกร พุกพูน. (2550). ความพึงพอใจของนักกีฬาทีมชาติไทยที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการกีฬาแห่งประเทศไทย.
- ณัฐฐี ศีร์เมืองทอง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสัดส่วนการถือครองหุ้นของสมาชิกในครอบครัวกับค่าตอบแทนกรรมการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐฐา ผุดผ่อง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มเงินเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ดารณี คงเอียด. (2554). คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นวัยและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเงินเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร. จุลาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 31 (121), 2-8.
- ทิพย์รัตน์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา. (2553). ความมั่นคงในงานในทัศนคติของพนักงานราชการ กระทรวงแรงงานในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทศบาลนครหาดใหญ่. (2557). ประกาศเทศบาลนครหาดใหญ่. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2561, สืบค้นจาก http://www.hatyaicity.go.th/news_power.
- เทศบาลนครหาดใหญ่. (2561). แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓). สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2561, สืบค้นจาก https://www.hatyaicity.go.th/files/com_news_power/2018-08_11fed2dce3869e7.pdf.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารค่าตอบแทน. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- ธิดารัตน์ นามมะเร็ง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ เจตคติต่องานราชการ และแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานราชการ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นราเขต ยิ้มสุข. (2555). การพัฒนาพฤติกรรมการบริโภคอย่างพอเพียงของผู้บริโภคกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องค่าตอบแทนของพนักงานราชการ (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2558. (2558). กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

- ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554. (2554). กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- ประภาพร พุกยะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแมคโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประภาพร ชันพระ. (2550). การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัทมาวดี โปชนุกูล ชูชุกิ. (2552). สวัสดิการชุมชนในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- พณิณญา นาดาแสง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พริดา โขงรัมย์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างกับความเครียดในงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พิชารุช เฟื่องทอง. (2552). “Generation Y กับวัฒนธรรมใหม่ในการท างานเพื่อประชาชน.” วารสารข้าราชการ, 54(1), 66-71.
- เพียรสว่าง บุษชา. (2553). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพรัตน์ พิพัฒน์วัชร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของบุคลากร เจนเนอเรชั่นวายกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).
- ไพเราะ ลุติตานุสนธิ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรภรณ์ สูงหวล. (2558). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง. Academic Services Journal Prince of Songkla University, 26(1), 51-62.

- มนชานา มณีรัตน์, ศนิพร กุ์พงษ์ และ อัญชลีพร นันทเฉลิมชัย. (2550). *การให้สิทธิประโยชน์สวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มัญญู บรรณวงศ์ปี่, อศินีย์ ฐานสัน โดษ, อุ๋นเรื่อน มงคลชัย และ ประดิษฐ์ ศรีตระกูล. (2550). *รายงาน การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). *ตายดี วิธีที่เลือกได้*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและ สังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ. (2537). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน*. (พิมพ์ ครั้งที่ 8). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รพีพรรณ คำหอม. (2554). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท จรัลสนิท วงศ์ การพิมพ์ จำกัด.
- รินนา เตชะทสภณมณี. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอ เรชั่นวายชนนาคกรกสิกรไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เรณู บุตรนิล. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์ค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ บริษัท นันยางการทออุตสาหกรรม จำกัด*. National Graduate Research Conference 34th 1774-1782.
- ศิวลิษฐ์ สิริโรจนบุรีรักษ์. (2555). *ระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากร บุคคล แนวใหม่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจนเนอ เรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สกล บุญสิน. (2559). *ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการจ่ายค่าตอบแทน*. WMS Journal of Management Walailak University, 5(2), 12-29.
- สมฤทัย ธรรมมา. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สมศักดิ์ พัสดร. (2551). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- สรีตา อึ้งสกุล. (2552). *ความต้องการของผู้บริโภค (Consumer insight) ที่เป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีผลต่อรูปแบบธุรกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สลักจิต ภู่ประกร. (2555). *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. [ม.ป.ป.]. *ที่มาของระบบพนักงานราชการ. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/ges/intro>.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2554). *สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/announce54_privilege.pdf.*
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.*
- สุวิพิช แสงแก้ว. (2555). *ความพึงพอใจสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง. วารสารพินนเสวีสาร, 8(2), 107-118.*
- สุจิตรา จักรแก้ว. (2557). *ส่วนประกอบการตลาดที่มีผลต่อผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นวายในอำเภอเชียงใหม่ ในการซื้อกระเป๋าแบรนด์เนมต่างประเทศมือสอง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- เสถียรภาพ พันธุไพโรจน์, วรณี ชลนภาสิต และ กุลชน ธนาพงศธร. (2545). *การบริหารค่าตอบแทน (ฉบับปรับปรุง). (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- หจิม ปากหวาน. (2556). *การบริหารค่าตอบแทนของโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- หนึ่งฤทัย อยู่เอี่ยม. (2555). *ทัศนคติการรับรู้ที่มีต่อภาพลักษณ์ผลิตภัณฑ์ใหม่ไทย ของเจนเนอเรชั่นวายในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.*
- อรกาญจน์ มุกดา. (2551). *ค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*

- อรนนท์ ปรีงฤทธิ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อริญชัย อินทรนัญ. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อลิสา เลอะวัฒนะ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยกีดกันในการทำงานของพนักงานราชการสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์, 5(1), 122-130.
- เอกสิทธิ์ เข้มงวด. (2558). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสนใจทางการเรียนเมื่อใช้กิจกรรมการเรียนรู้การสอนสไตล์เจนเนอเรชั่นวาย. กรุงเทพฯ.
- Alistair, L., Goldsmith et al. (1997). *Human resource management for hospitality services*. London: International Thomson Business Press.
- Martocchio, J. J. (2006). *Employee Benefits. A Primer for human resource professionals*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Reynolds, L. A. (2005). *Communicating Total Rewards to the Generations*. *Benefits Quarterly*, 21(2), 13-17.

ภาคผนวก 1
แบบสอบถามงานวิจัย

Code.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานราชการต่างเจนเนอเรชันที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ
ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อคำตอบ ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

27-42 ปี

43-58 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ ระบุ.....

4. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. จำนวนบุตร

ไม่มี

1 – 2 คน

3 – 4 คน

มากกว่า 4 คน

6. ตำแหน่งงาน

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานจ้างตามภารกิจ

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 8 ปี

9 – 12 ปี

13 – 16 ปี

มากกว่า 16 ปี

8. รายได้ต่อเดือน

- น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 – 15,000 บาท
- 15,001 – 20,000 บาท 21,001 – 25,000 บาท
- มากกว่า 25,000 บาท

9. รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน.....บาท

10. ที่อยู่อาศัย

- บ้านพักตนเอง อาศัยอยู่กับบิดา มารดา หรือญาติ
- บ้านเช่า หรือห้องเช่า บ้านพักของทางราชการ
- อื่นๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานราชการต่างเจนเนอเรชั่นที่มีต่อ
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่ามีเหมาะสมมากที่สุด

ลำดับ ที่	คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
คำตอบแทน						
11.	ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำตามกลุ่มงานของพนักงานราชการ					
12.	ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ และผลงานของพนักงานราชการ					
13.	ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการสามารถเจรจาต่อรองการได้รับค่าตอบแทนได้					
14.	ท่านเห็นด้วยถ้ามีการปรับอัตราค่าตอบแทนแก่พนักงานราชการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อทุกประสบการณ์ปฏิบัติงาน 2 ปี					

ลำดับ ที่	คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
15.	ท่านเห็นด้วยกับการพิจารณาเลื่อนคำตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ					
16.	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถต่อสัญญาจ้างได้					
17.	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการมีสิทธิได้รับคำตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หมายถึงการทำงานที่มีสภาพการทำงานที่ไม่น่าอภิรมย์ ยากลำบาก ตรายาคตรา เสียงภัย เครื่องเคียด กดดัน หรือการทำงานที่มีสภาพการทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิต อาจมีผลกระทบต่อร่างกาย ก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงาน การสูญเสียอวัยวะ หรือการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญสูง ซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลน มีการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานออกจากระบบราชการสูง					
18.	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน มีสิทธิได้รับคำตอบแทนพิเศษอื่นๆ เช่น เงินรางวัลประจำปี เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานด้านต่างๆ เป็นต้น					
19.	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสิทธิได้รับคำตอบแทนการออกจากราชการ หากส่วนราชการบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดเวลาจ้างโดยที่ไม่มีความผิด					
20.	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่มีอัตราคำตอบแทนไม่ถึงเดือนละ 13,285 บาท จะได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ 2,000 บาท					

ลำดับ ที่	คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
21.	ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดอัตราเรกบบรรจุตามคุณวุฒิ การศึกษาของพนักงานราชการ					
22.	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ได้รับการจ้างอยู่ ก่อน ต้องได้รับคำตอบแทนไม่น้อยกว่าผู้ได้รับ การว่าจ้างเป็นพนักงานใหม่					
23.	ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
24.	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
25.	ท่านคิดว่าโดยรวม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ คุ้มค่ากับความอดสูหาของท่าน					
26.	ท่านคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้ว รายได้พอเพียงกับ ค่าใช้จ่าย และแบ่งปันให้ครอบครัว โดยไม่เดือดร้อน					
27.	ท่านได้รับรางวัลหรือ โบนัสตอบแทนสำหรับ สมรรถนะการทำงานที่ดี					
28.	ท่านได้รับค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม					
29.	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
30.	ท่านคิดว่าองค์กรให้คำตอบแทนมากกว่าที่อื่น					
31.	ท่านคิดว่าคำตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมแล้ว					
สวัสดิการ						
32.	ท่านควรมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยมี ใบรับรองแพทย์ประกอบการพิจารณา					
33.	ท่านควรมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการขาดรายได้จาก กองทุนประกันสังคม ได้ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน เมื่อลา ป่วย					
34.	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสิทธิลาคลอด บุตรได้ไม่เกิน 90 วัน					

ลำดับ ที่	คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
35.	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ลาคลอดบุตร ควร มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอด บุตรจากกองทุนประกันสังคมได้ไม่เกิน 45 วัน					
36.	ท่านควรมีสิทธิลาจิสส่วนตัวได้ไม่เกินปีละ 10 วันทำ การ					
37.	หากท่านลาจิสส่วนตัว ควรได้รับคำตอบแทนระหว่าง ลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วัน					
38.	ท่านควรมีสิทธิลาพักผ่อนปีละ 10 วันทำการ					
39.	เมื่อท่านปฏิบัติงานครบ 1 ปี ควรมีสิทธินำวันลา พักผ่อนในปีที่ผ่านมาสะสมได้ไม่เกิน 5 วันทำการ					
40.	ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการที่มีอายุงานไม่ครบ 6 เดือน ควรมีสิทธิลาพักผ่อน					
41.	หากท่านลาพักผ่อนประจำปี ควรได้รับคำตอบแทน ระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วัน					
42.	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสิทธิลาเพื่อรับ ราชการทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลอง ความพร้อมในการรับราชการทหาร					
43.	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ลาเพื่อรับราชการ ทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ในการรับราชการทหาร ควรได้รับคำตอบแทนปีหนึ่ง ไม่เกิน 60 วัน					
44.	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ได้รับการจ้างงาน ต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 4 ปี ควรมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ได้					

ลำดับ ที่	คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
45.	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสวัสดิการเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ได้ไม่เกิน 120 วัน					
46.	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี ควรได้รับค่าตอบแทนการลา กิจส่วนตัว และการลาพักผ่อนตามส่วนของจำนวนวันที่จ้าง					
47.	ท่านควรมีสวัสดิการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ					
48.	หากท่านเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ ควรมีสวัสดิการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ					
49.	ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการ ควรมีสวัสดิการได้รับเบี้ยประชุม					
50.	ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ ควรมีสวัสดิการเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม					
51.	ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายจากการปฏิบัติงานให้ราชการควรมีสวัสดิการเบิกเงินทดแทนจากงบประมาณราชการที่สังกัดอยู่					
52.	ท่านคิดว่าค่าเช่าบ้านที่รัฐจัดให้ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย					
53.	ท่านเห็นด้วยที่องค์กรจัดให้มีการสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ					
54.	ท่านได้รับโอกาสในการร่วมกิจกรรมนันทนาการตามความเหมาะสม					

ลำดับ ที่	คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
55.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม					
56.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม					
57.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
58.	ท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน
ราชการสำนักงานเทศบาลนครหากใหญ่ จังหวัดสงขลา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก 2
ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

แบบประมาณค่าความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3		
1.	เพศ					
1.1	ชาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2	หญิง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	อายุ					
2.1	น้อยกว่า 30 ปี	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
2.2	31 – 40 ปี	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
2.3	41 – 50 ปี	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
2.4	มากกว่า 50 ปี	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษา					
3.1	ปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2	ปริญญาโท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3	ปริญญาเอก	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
3.4	อื่นๆ ระบุ.....	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
4.	สถานภาพสมรส					
4.1	โสด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2	สมรส	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	จำนวนบุตร					
5.1	ไม่มี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2	1 – 2 คน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.3	3 – 4 คน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.4	มากกว่า 4 คน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3		
6.	ตำแหน่งงาน					
6.1	พนักงานจ้างทั่วไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2	พนักงานจ้างตามภารกิจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
7.1	น้อยกว่า 5 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.2	5 – 8 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.3	9 – 12 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.4	13 – 16 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.5	มากกว่า 16 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	รายได้ต่อเดือน					
8.1	น้อยกว่า 10,000 บาท	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
8.2	10,000 – 15,000 บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.3	15,001 – 20,000 บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.4	20,001 – 25,000 บาท	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
8.5	มากกว่า 25,000 บาท	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
9.	รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน.....บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	ที่อยู่อาศัย					
10.1	บ้านพักตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.2	อาศัยอยู่กับบิดา มารดา หรือญาติ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.3	บ้านเช่า หรือห้องเช่า	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.4	บ้านพักของทางราชการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.5	อื่นๆ ระบุ.....	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานราชการต่างเจนเนอร์ชั่นที่มีต่อ
คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ข้อ	รายการความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3		
1.	คำตอบแทน					
1.1	ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดอัตรา คำตอบแทนขั้นต่ำตามกลุ่มงานของ พนักงานราชการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2	ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดคำตอบแทน โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ และผลงานของพนักงานราชการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3	ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการสามารถ เจรจาต่อรองการได้รับคำตอบแทนได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4	ท่านเห็นด้วยถ้ามีการปรับอัตรา คำตอบแทนแก่พนักงานราชการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ต่อทุกประสบการณ์ปฏิบัติงาน 2 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5	ท่านเห็นด้วยกับการพิจารณาเลื่อน คำตอบแทนตามผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.6	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ผ่าน การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถต่อ สัญญาจ้างได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3		
1.7	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หมายถึง การทำงานที่มีสภาพการทำงานที่ไม่น่าอภิรมย์ ยากลำบาก ตรายตรา เสี่ยงภัย เครื่องเครียด กดดัน หรือการทำงานที่มีสภาพการทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิต อาจมีผลกระทบต่อร่างกาย ก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงาน การสูญเสียอวัยวะ หรือการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญสูง ซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลน มีการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานออกจากระบบราชการสูง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.8	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ เช่น เงินรางวัลประจำปี เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานด้านต่างๆ เป็นต้น	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
1.9	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ส่วนราชการบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดเวลาจ้าง โดยพนักงานไม่มีความผิด มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการออกจากราชการ โดยไม่มีความผิด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3		
1.10	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่มีอัตราค่าตอบแทนไม่ถึงเดือนละ 13,285 บาท จะได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ 2,000 บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.11	ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดอัตราแรกบรรจุตามคุณวุฒิการศึกษาของพนักงานราชการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.12	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ได้รับการจ้างอยู่ก่อน ต้องได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าผู้ได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานใหม่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.13	ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.14	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.15	ท่านคิดว่าโดยรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความอดุสาหะของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.16	ท่านคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้ว รายได้พอเพียงกับค่าใช้จ่าย และแบ่งปันให้ครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.17	ท่านได้รับรางวัลหรือโบนัสตอบแทนสำหรับสมรรถนะการทำงานที่ดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.18	ท่านได้รับค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.19	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3		
1.20	ท่านคิดว่าองค์กรให้คำตอบแทนมากกว่าที่อื่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.21	ท่านคิดว่าคำตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมแล้ว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	สวัสดิการ					
2.1	ท่านควรมีสวัสดิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยมีใบรับรองแพทย์ประกอบการพิจารณา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2	ท่านควรมีสวัสดิที่ได้รับเงินตอบแทนการขาดรายได้จากกองทุนประกันสังคม ได้ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน เมื่อลาป่วย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสวัสดิลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 90 วัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ลาคลอดบุตร ควรมีสวัสดิที่ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคมได้ไม่เกิน 45 วัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5	ท่านควรมีสวัสดิลาปฏิบัติงานส่วนตัวได้ไม่เกินปีละ 10 วันทำการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.6	หากท่านลาปฏิบัติงานส่วนตัว ควรได้รับคำตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.7	ท่านควรมีสวัสดิลาพักผ่อนปีละ 10 วันทำการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.8	เมื่อท่านปฏิบัติงานครบ 1 ปี ควรมีสวัสดิให้นำวันลาพักผ่อนในปีที่ผ่านมาสะสมได้ไม่เกิน 5 วันทำการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3		
2.9	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่มีอายุงานไม่ครบ 6 เดือน ควรมีสิทธิลาพักผ่อน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.10	หากท่านลาพักผ่อนประจำปี ควรได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.11	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อมในการรับราชการทหาร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.12	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ลาเพื่อรับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อมในการรับราชการทหาร ควรได้รับค่าตอบแทนปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.13	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ได้รับการจ้างงานต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 4 ปี ควรมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.14	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการควรมีสิทธิลาเพื่ออุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ได้ไม่เกิน 120 วัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.15	ท่านเห็นด้วยกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี ควรได้รับค่าตอบแทนการลากิจส่วนตัว และการลาพักผ่อนตามส่วนของจำนวนวันที่จ้าง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.16	ท่านควรมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3		
2.17	หากท่านเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ ควรมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.18	ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการได้รับการ แต่งตั้งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการ ควรมี สิทธิได้รับเบี้ยประชุม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.19	ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการเข้ารับการ ฝึกอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ ควรมี สิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.20	ท่านเห็นด้วยถ้าพนักงานราชการประสบ อันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายจากการ ปฏิบัติงานให้ราชการ ควรมีสิทธิเบิกเงิน ทดแทนจากงบส่วนราชการที่สังกัดอยู่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.21	ท่านคิดว่าค่าเช่าบ้านที่รัฐจัดให้ช่วย บรรเทา ความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.22	ท่านเห็นด้วยที่องค์กรจัดให้มีการสัมมนา อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.23	ท่านได้รับโอกาสในการร่วมกิจกรรม นันทนาการตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.24	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการ ฝึกอบรมเพิ่มเติม	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
2.25	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม อย่างเหมาะสม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

ข้อ	รายการความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3		
2.26	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.27	ท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

ภาคผนวก 3
ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability--ด้านค่าตอบแทน

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a11	2.8667	1.10589	30
a12	3.3667	1.18855	30
a13	4.0333	.85029	30
a14	4.3667	.76489	30
a15	4.1667	.94989	30
a16	4.1333	.77608	30
a17	4.5000	.73108	30
a18	4.3667	.80872	30

	Mean	Std. Deviation	N
a19	4.3333	.88409	30
a20	4.5333	.73030	30
a21	4.2333	.97143	30
a22	4.3333	.84418	30
a23	2.0000	1.05045	30
a24	2.6333	.88992	30
a25	2.6333	.88992	30
a26	2.1333	1.00801	30
a27	2.4000	1.13259	30
a28	2.3000	1.14921	30
a29	2.1000	1.02889	30
a30	2.2333	.93526	30
a31	2.3667	.88992	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a11	67.1667	82.075	.450	.829
a12	66.6667	80.506	.487	.827
a13	66.0000	90.828	.047	.845
a14	65.6667	89.816	.132	.841
a15	65.8667	87.361	.228	.839
a16	65.9000	86.231	.380	.832
a17	65.5333	87.292	.328	.834

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a18	65.6667	86.299	.356	.833
a19	65.7000	86.148	.328	.834
a20	65.5000	90.121	.119	.841
a21	65.8000	88.510	.156	.842
a22	65.7000	87.321	.271	.837
a23	68.0333	81.895	.490	.827
a24	67.4000	83.421	.498	.827
a25	67.4000	81.352	.633	.822
a26	67.9000	82.300	.492	.827
a27	67.6333	80.654	.510	.826
a28	67.7333	77.582	.662	.818
a29	67.9333	79.857	.620	.821
a30	67.8000	79.821	.695	.818
a31	67.6667	83.126	.517	.827

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.0333	92.309	9.60777	21

Reliability--ด้านสวัสดิการที่ได้รับ

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b32	3.5667	.72793	30
b33	4.0333	.61495	30
b34	4.0333	.80872	30
b35	3.9667	.66868	30
b36	3.7667	.89763	30
b37	3.9000	.80301	30
b38	3.9000	.84486	30

	Mean	Std. Deviation	N
b39	4.2000	.80516	30
b40	3.5000	.86103	30
b41	4.0000	.78784	30
b42	3.8000	.99655	30
b43	3.7000	.95231	30
b44	3.8333	.94989	30
b45	3.7667	.89763	30
b46	3.5333	.86037	30
b47	4.1333	.81931	30
b48	4.2667	.78492	30
b49	3.9667	.85029	30
b50	4.1000	.75886	30
b51	4.3000	.79438	30
b52	4.0000	.87099	30
b53	3.6333	.85029	30
b54	3.2667	.94443	30
b55	3.2333	1.04000	30
b56	3.1000	.99481	30
b57	3.1000	.92289	30
b58	2.7667	1.04000	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b32	97.8000	215.407	.731	.945
b33	97.3333	219.540	.638	.946
b34	97.3333	216.644	.599	.947
b35	97.4000	219.283	.597	.947
b36	97.6000	210.593	.774	.945
b37	97.4667	215.844	.638	.946
b38	97.4667	211.982	.766	.945
b39	97.1667	214.833	.681	.946
b40	97.8667	213.154	.702	.945
b41	97.3667	212.723	.792	.945
b42	97.5667	207.633	.798	.944
b43	97.6667	207.678	.837	.944
b44	97.5333	210.602	.727	.945
b45	97.6000	212.317	.704	.945
b46	97.8333	216.902	.549	.947
b47	97.2333	215.564	.637	.946
b48	97.1000	216.783	.612	.946
b49	97.4000	213.283	.706	.945
b50	97.2667	214.547	.739	.945
b51	97.0667	216.547	.615	.946
b52	97.3667	211.344	.768	.945
b53	97.7333	215.030	.634	.946

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b54	98.1000	217.679	.466	.948
b55	98.1333	216.533	.455	.949
b56	98.2667	217.789	.435	.949
b57	98.2667	221.720	.327	.950
b58	98.6000	226.938	.113	.953

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.0137E2	231.551	15.21679	27

Reliability--โดยภาพรวม

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.934	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a11	2.8667	1.10589	30
a12	3.3667	1.18855	30
a13	4.0333	.85029	30
a14	4.3667	.76489	30
a15	4.1667	.94989	30
a16	4.1333	.77608	30
a17	4.5000	.73108	30
a18	4.3667	.80872	30
a19	4.3333	.88409	30
a20	4.5333	.73030	30
a21	4.2333	.97143	30
a22	4.3333	.84418	30
a23	2.0000	1.05045	30
a24	2.6333	.88992	30
a25	2.6333	.88992	30
a26	2.1333	1.00801	30
a27	2.4000	1.13259	30
a28	2.3000	1.14921	30

	Mean	Std. Deviation	N
a29	2.1000	1.02889	30
a30	2.2333	.93526	30
a31	2.3667	.88992	30
b32	3.5667	.72793	30
b33	4.0333	.61495	30
b34	4.0333	.80872	30
b35	3.9667	.66868	30
b36	3.7667	.89763	30
b37	3.9000	.80301	30
b38	3.9000	.84486	30
b39	4.2000	.80516	30
b40	3.5000	.86103	30
b41	4.0000	.78784	30
b42	3.8000	.99655	30
b43	3.7000	.95231	30
b44	3.8333	.94989	30
b45	3.7667	.89763	30
b46	3.5333	.86037	30
b47	4.1333	.81931	30
b48	4.2667	.78492	30
b49	3.9667	.85029	30
b50	4.1000	.75886	30
b51	4.3000	.79438	30
b52	4.0000	.87099	30
b53	3.6333	.85029	30

	Mean	Std. Deviation	N
b54	3.2667	.94443	30
b55	3.2333	1.04000	30
b56	3.1000	.99481	30
b57	3.1000	.92289	30
b58	2.7667	1.04000	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a11	168.5333	443.016	.209	.935
a12	168.0333	440.033	.251	.935
a13	167.3667	444.033	.257	.934
a14	167.0333	444.240	.284	.934
a15	167.2333	446.875	.154	.935
a16	167.2667	437.995	.473	.933
a17	166.9000	440.231	.430	.933
a18	167.0333	437.275	.474	.933
a19	167.0667	435.168	.489	.933
a20	166.8667	448.120	.172	.935
a21	167.1667	441.454	.284	.934
a22	167.0667	438.064	.430	.933
a23	169.4000	438.731	.321	.934
a24	168.7667	442.116	.296	.934
a25	168.7667	438.599	.391	.933

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a26	169.2667	442.202	.254	.935
a27	169.0000	441.034	.245	.935
a28	169.1000	427.541	.528	.932
a29	169.3000	434.493	.429	.933
a30	169.1667	433.454	.504	.932
a31	169.0333	442.654	.281	.934
b32	167.8333	433.937	.643	.932
b33	167.3667	439.826	.534	.933
b34	167.3667	436.171	.508	.932
b35	167.4333	438.254	.545	.932
b36	167.6333	425.344	.751	.931
b37	167.5000	431.017	.669	.931
b38	167.5000	428.397	.711	.931
b39	167.2000	432.993	.607	.932
b40	167.9000	432.162	.589	.932
b41	167.4000	434.041	.588	.932
b42	167.6000	424.938	.683	.931
b43	167.7000	423.734	.748	.930
b44	167.5667	427.909	.640	.931
b45	167.6333	430.930	.597	.932
b46	167.8667	435.154	.504	.932
b47	167.2667	436.547	.489	.933
b48	167.1333	436.464	.515	.932

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b49	167.4333	433.289	.564	.932
b50	167.3000	435.666	.560	.932
b51	167.1000	435.403	.541	.932
b52	167.4000	427.421	.716	.931
b53	167.7667	432.116	.598	.932
b54	168.1333	433.223	.505	.932
b55	168.1667	431.040	.506	.932
b56	168.3000	430.562	.543	.932
b57	168.3000	434.907	.473	.933
b58	168.6333	442.723	.232	.935

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.7140E2	453.972	21.30663	48

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นาย ทิวากร กระชั้น

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5910521546

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2558
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน		
2559 – ปัจจุบัน	ธุรกิจส่วนตัว	