ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

The Opinion of the Government Employees toward Compensation and Benefits of Hatyai Municipality Office, Songkhla Province

ทิวากร กระชัน Tiwakorn Krachan[1]
พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ Pornchai Likitthammaroj[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานราชการสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 326 ตัวอย่าง โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และที่อยู่อาศัย มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ค่าตอบแทน, สวัสดิการ, พนักงานราชการ

Abstract

The purposes of this research are to study and compare the opinions of government employees on compensation and benefits offered at Hat Yai City Municipality Office. The sample consisted of 326 government employees under the Hat Yai City Municipality Office by using the random sampling method. The statistics used are frequency, percentage, mean, and standard deviation. The t-Test and F-Test (One-Way ANOVA) were performed to compare differences. The results of the research reveal that:

1) Government employees of the Hat Yai Municipality Office have a high level of opinions on compensation and benefits.

---

[1]นักศึกษาระดับปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail: teewww540@gmail.com

[2]รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail: pornchai.7313@gmail.com

2) Personal factors relating to gender, job position, duration of work and housing affect their opinions levels at a significant level of .05.

Keywords: compensation, benefits, government employee

บทนำ

พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐมีช่วงอายุ แนวคิด มุมมอง ทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยระยะ 20 ปีหลังจากนี้ กลุ่มคนรุ่นใหม่มีแนวโน้มเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง ถูกมองว่าเป็นกลุ่มที่อยู่กับองค์กรได้ไม่นานและเปลี่ยนงานบ่อย อย่างไรก็ตาม มุมมอง ทัศนคติ พฤติกรรมการทำงานและการเปลี่ยนงานบ่อยไม่ใช่ข้อเสียของคนรุ่นใหม่ แต่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงของประชาการ รัฐบาลควรเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการดึงดูดพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยค่าตอบแทน (หงิม ปากหวาน, 2556) อยู่ในลักษณะของตัวเงินที่หน่วยงานมอบให้แก่พนักงานเป็นหลัก เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน ส่วนสวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนทางอ้อมที่พนักงานได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทน หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนหรือให้การช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันกับกับหน่วยงาน การคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัย เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต รวมถึงคำนึงถึงสภาพทางจิตใจ และการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน (ประภาพร ขันพระ, 2550)

พนักงานราชการสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย แบ่งออกเป็นพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ ด้วยสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความเจริญเติบโตของบ้านเมือง ทำให้ปริมาณภารกิจงานของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่มีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น ความจำเป็นในเรื่องข้อจำกัดของงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้สำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ไม่สามารถกำหนดอัตราตำแหน่งงานเพิ่มได้ อีกทั้งมีนโยบายในการยุบเลิกตำแหน่งงานอีกด้วย พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่มีจำนวน 1,774 คน (เทศบาลนครหาดใหญ่, 2561) ซึ่งมีจำนวนมากพอสมควรเมื่อเทียบกับสัดส่วนของจำนวนข้าราชการ แต่จำนวนของพนักงานราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ส่งผลให้ต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าพนักงานราชการจะปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเป็นระยะเวลาเพียงแค่ 4 ปี แต่บุคลากรเหล่านี้ถือเป็นกลไกหลักหรือกำลังสำคัญในการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของหน่วยงานให้ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังสามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศอีกด้วย

ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานราชการในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า พนักงานราชการสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างไรบ้าง และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการ มีความแตกต่างกันอย่างไรบ้างตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการ ผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน

ราชการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานภาครัฐต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาพนักงานราชการ ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพเพียงพอที่จะเป็นกลไกหรือกำลังสำคัญในการพัฒนาชุมชน บ้านเมือง และประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาที่ได้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการภายในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. ผลการศึกษาที่ได้ จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเทศบาลนครต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงแผนการพัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม และการพัฒนาสมมติฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน

สุจิตรา ธนานันท์ (2552) กล่าวถึงค่าตอบแทนไว้ว่า หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงิน หรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ประมวลรัษฎากร มาตรา 40 ได้ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงินได้เนื่องจากการจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง โบนัส เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ เงินค่าเช่าบ้าน เงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่า เงินที่นายจ้างจ่ายชำระหนี้ใดๆ ซึ่งลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชำระ และเงินสินทรัพย์ หรือประโยชน์ใดๆ อันเนื่องมาจากการจ้างแรงงาน

กัลยาณี คูณมี (2554) ได้ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนด้านการเงิน การบริการ และผลประโยชน์เกื้อกูลทุกรูปแบบที่บุคลากรได้รับ เป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนด้านการเงิน การบริการ และผลประโยชน์เกื้อกูลทุกรูปแบบที่พนักงานได้รับจากการจ้างงาน เป็นค่าใช้จ่ายทุกประเภทหรือทุกสิ่งทุกอย่างที่หน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง โบนัส เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ เงินค่าเช่าบ้าน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือผลประโยชน์อื่นๆที่ได้รับมาจากการจ้างแรงงาน และค่าตอบแทนยังมีส่วนสัมพันธ์กันกับการจ้างงานเนื่องจากสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และตลอดจนช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจในชีวิตความเป็นอยู่ และฐานะทางครอบครัวของพนักงานให้ดีขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

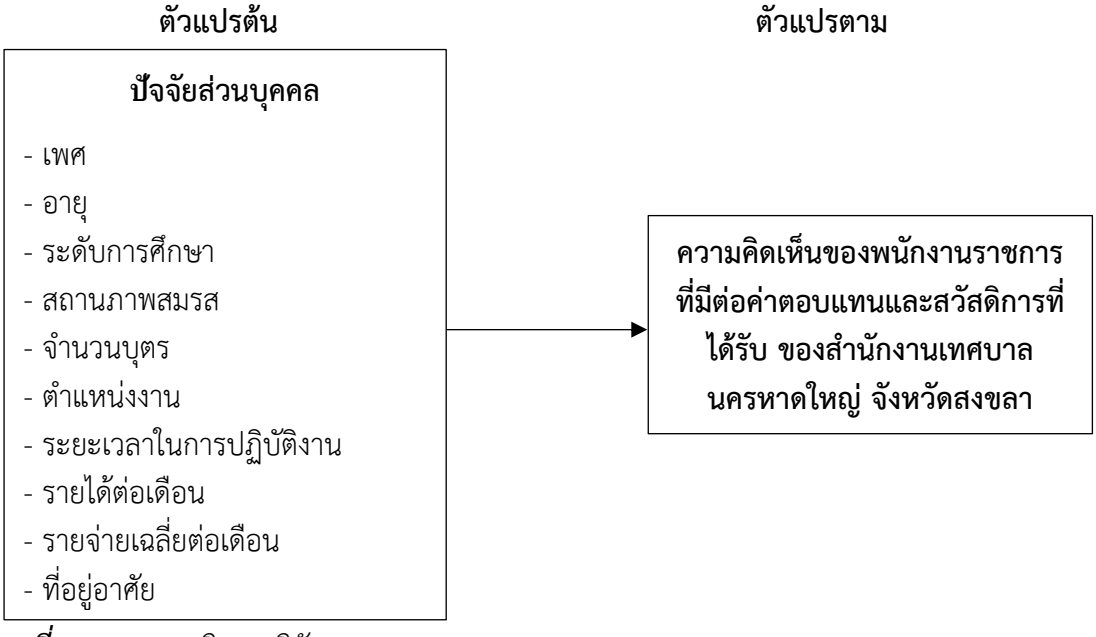
สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน องค์การนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ และกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยาก ทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้น ย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง (ดารณี คงเอียด, 2554)

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

1. กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ
2. ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ
3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการหรือการกำหนดให้พนักงานในปัจจุบัน มีมากมายและแตกต่างกันตามความเหมาะสม การจัดสวัสดิการหรือการกำหนดสวัสดิการให้แก่พนักงาน แต่จะพิจารณาตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง อย่างไรก็ตามองค์กรส่วนใหญ่จะจัดสวัสดิการที่เป็นสวัสดิการหลักหรือกำหนดประเภทของสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับไม่แตกต่างกันมากนัก แต่อาจมีรายละเอียดบางอย่างที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 *กรอบแนวคิดการวิจัย*

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้นจำนวน 1,774 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง 326 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการ ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 9 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 48 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการ วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) ประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) ทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อด้วยวิธีการแบบ LSD

ผลการวิจัย

1. พนักงานราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.10 เป็น Generation Y (เกิด พ.ศ. 2520 – 2535 : อายุระหว่าง 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

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

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป *ดังตารางที่ 1*

ตารางที่ 1 *การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=326)*

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา		
	ด้านค่าตอบแทน	ด้านสวัสดิการ	โดยรวม
เพศ	.109	.023*	.030*
อายุ	.413	.955	.715
ระดับการศึกษา	.681	.495	.516
สถานภาพ	.778	.413	.519
จำนวนบุตร	.322	.949	.671
ตำแหน่งงาน	.000*	.021*	.000*
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.288	.043*	.045*
รายได้ต่อเดือน	.193	.120	.108
รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	.674	.518	.582
ที่อยู่อาศัย	.023*	.153	.043*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานราชการส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหากใหญ่ จังหวัดสงขลาในเรื่องควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานราชการ และลูกจ้างในแต่ละปี เพื่อเป็นสวัสดิการเพิ่มเติมแก่พนักงานรายนั้นๆ เพื่อทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพเต็มที่ในการทำงาน (ความถี่=10) รองลงมา คือ เรื่องกำหนดเพิ่มฐานเงินค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อย่างอำเภอหาดใหญ่ที่มีค่าครองชีพสูง (ความถี่ = 9) เรื่องให้ค่าตอบแทนตรงตามคุณสมบัติ และวุฒิที่เรียนมา (ความถี่ = 7) เรื่องควรเพิ่มสวัสดิการ เช่น สามารถกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนทุนการศึกษาบุตร กองทุนการออมเงินตอนเกษียณอายุ (ความถี่ = 6) เรื่องควรมีการจัดสัมมนาให้เยอะขึ้น เพื่อเป็นการกระจายองค์ความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานในการทำงาน (ความถี่=4) เรื่องควรประเมินผลงานตามความเป็นจริง

อภิปรายผล

จากสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต และความจงรักภักดี ของพนักงานราชการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1. ด้านสวัสดิการ สอดคล้องกับการศึกษาของภัทราภรณ์ ฮุงหวล (2558) ศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความพึงพอใจ

ในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานยอมรับได้กับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดสรรให้และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ด้านค่าตอบแทน สอดคล้องกับการศึกษาของเรณู บุตรนิล (2558) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์ค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ บริษัท นันยางการทออุตสาหกรรม จำกัด ผลการศึกษา พบว่าค่าตอบแทนของบริษัท นันยางการทออุตสาหกรรม จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในระดับที่พนักงานพอใจและยอมรับได้ และมีความเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงานราชการ

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า พนักงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน พบว่า พนักงานราชการที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน 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 สถานภาพ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของอรกาญจน์ มุกดา (2551) ศึกษาค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี ผลการเปรียบเทียบค่าตอบแทนของตัวแทนประกันชีวิต ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน

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

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านค่าตอบแทน ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ให้มีการค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่พอเพียงกับค่าใช้จ่ายและแบ่งปันให้ครอบครัว โดยไม่เดือดร้อน และให้มีการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม

1.2 ด้านสวัสดิการ ควรจัดสวัสดิการให้เพียงพอกับค่าครองชีพของพนักงาน ให้มีการสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบและหาความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนกระทั้งงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณกลุ่มพนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 326 คน ที่ทุกท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2556-2559). *แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2562. จาก http://www.labour.go.th/th/attachments/article/34/34_26022016.pdf

กัลยาณี คูณมี. (2554). *การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

งามจิต อินทวงศ์. (2556). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัญญ์ญาณ์ ป้อมสา. (2551). *ความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากร วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.* งานวิจัย คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.

ฐานิฏา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). *ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฏฐา ผุดผ่อง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มเจนเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดารณี คงเอียด. (2554). *คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เทศบาลนครหาดใหญ่. (2561). *แผนอัตรากาลัง ๓ ปี (ประจาปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓).*สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2561, สืบค้นจาก https://www.hatyaicity.go.th/files/com _news_power/2018-08_11fed2dce3869e7.pdf.

ธีรนันท์ นันทขว้าง. (2557). *ความขัดแย้ง-สมานฉันท์-บทวิเคราะห์ปฏิบัติในการยุติความขัดแย้งของสังคมไทย*. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2561, สืบค้นจาก http://www.siamintelligence.com/confliction-andreconciliation-an-analysis-on-cause-of-action/

ประภาพร ขันพระ. (2550). *การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัทราภรณ์ ฮุงหวล. (2558). *ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง*. *Academic Services Journal Prince of Songkla University,* 26(1), 51-62.

มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). *ตายดี วิถีที่เลือกได้*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

เรณู บุตรนิล. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์ค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ บริษัท นันยางการทออุตสาหกรรม จำกัด. *National Graduate Research Conference 34th* 1774-1782.

ศุภลักษ์ แลปรุรัตน์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.

สุวพิช แสงแก้ว. (2555). ความพึงพอใจสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง. *วารสารพิฆเนศวร์สาร*, 8(2), 107-118.

หงิม ปากหวาน. (2556). *การบริหารค่าตอบแทนของโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อรกาญจน์ มุกดา. (2551). *ค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.