

ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

Satisfaction with the welfare and salary of Khukhot municipality officer at

Lumlukka Pathumthani

จันทิมา ผลสุวรรณ¹ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่นๆกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองคูคต อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี จำนวน 222 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล 2 แบบคือ ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษาอายุงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2. ปัจจัยสวัสดิการที่ประกอบด้วยด้านการรักษาพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมือง คูคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษานโยบายบริหาร มหาวิทยาลัยรังสิต

3.ปัจจัยอื่น ๆ ที่ประกอบด้วย นโยบายของรัฐ เศรษฐกิจ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, สวัสดิการ, เทศบาล

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the satisfied with the welfare salary of Khukhot municipality officer at Lamlukka Pathumthani district. The objectives are: 1) To study the difference between personal factors and satisfaction with welfare and salary of Khukhot municipality officer . 2) To study the relationship between the welfare factor and the satisfaction with welfare and salary of Khukhot municipality officer . 3) To study the relationship between other factors and the satisfaction with welfare and salary of Khukhot municipality officer. The samples that were used was Khukhot municipality officer at Lamlukka Pathumthani district and the total officers were 222 persons. The research was analyzed to two patterns were ,used descriptive statistic for percentage and average ,used refer statistic. The result found out that

1)The personal factors about age ,education and age of working were different as important as the statistics at .05

2)The welfare factor ,that was about the medical treatment expenses ,and the other factors that ,were governmental policy about economic and desire were, relationship with the satisfied of the welfare and salary of Khukhot municipality officers with a significant level .05

Keyword: satisfaction, welfare, municipality

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อมมีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่า

ของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย (อ้างอิง www.idis.ru.ac.th)

การจัดสวัสดิการแต่ละประเภทในความเป็นจริงนั้นมักจะมีค่าไม่เท่าเทียมกัน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกได้เปรียบเสียเปรียบเกิดขึ้นการจัดสวัสดิการตามหลักของกฎหมายโดยไม่ได้คำนึงถึงความพึงพอใจหรือความต้องการที่แท้จริงของพนักงานอาจทำให้เกิดปัญหาภายในองค์การได้ การจัดการในด้านสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ไม่ใช่เรื่องง่าย สวัสดิการแต่ละประเภทนั้นแตกต่างกัน จำเป็นต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบและเหมาะสม ถือได้ว่าเป็นนโยบายที่สำคัญซึ่งรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานของรัฐมีการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้แก่พนักงานของหน่วยงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

เทศบาลเมืองคูคต เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครอง องค์การเทศบาลประกอบด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีจากผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศบาลเมืองคูคตซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ปัจจุบันจำนวนพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองคูคตมีรวมทั้งสิ้น 307 คน สวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบไปด้วยค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เงินรางวัล การลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ค่าเช่าบ้าน การเดินทางไปราชการ เงินเดือน เงินตอบแทนพิเศษ(กองวิชาการและแผนงาน, 2555:5-10)

จากสวัสดิการที่กล่าวไว้ข้างต้น เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าในความเป็นจริงเงินเดือนและสวัสดิการเป็นเรื่องที่อยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนด แม้ว่าผู้เป็นพนักงานจะมีความต้องการและความพึงพอใจมากหรือน้อยก็ตาม ก็ไม่สามารถเรียกร้องตามความต้องการได้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่ดีต้องคำนึงถึงความต้องการความพึงพอใจในแต่ละบุคคลได้อย่างเท่าเทียมกัน การมีสวัสดิการที่ดีก็จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่นๆกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคตที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยสวัสดิการที่ประกอบไปด้วย การรักษาพยาบาล การศึกษานูตรสังคมและนันทนาการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต
3. ปัจจัยอื่นๆที่ประกอบไปด้วย นโยบายของรัฐ เศรษฐกิจ ความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อสามารถทราบถึงระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต
2. เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและบริหารสวัสดิการภายในเทศบาลเมืองคูคต
3. เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ตลอดจนเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปรตามกรอบแนวความคิด ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน
2. ปัจจัยสวัสดิการ ดังนี้ การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร ด้านสังคมและ

นันทนาการ

3. ปัจจัยอื่นๆ ดังนี้ นโยบายของรัฐ เศรษฐกิจ ความต้องการ

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต

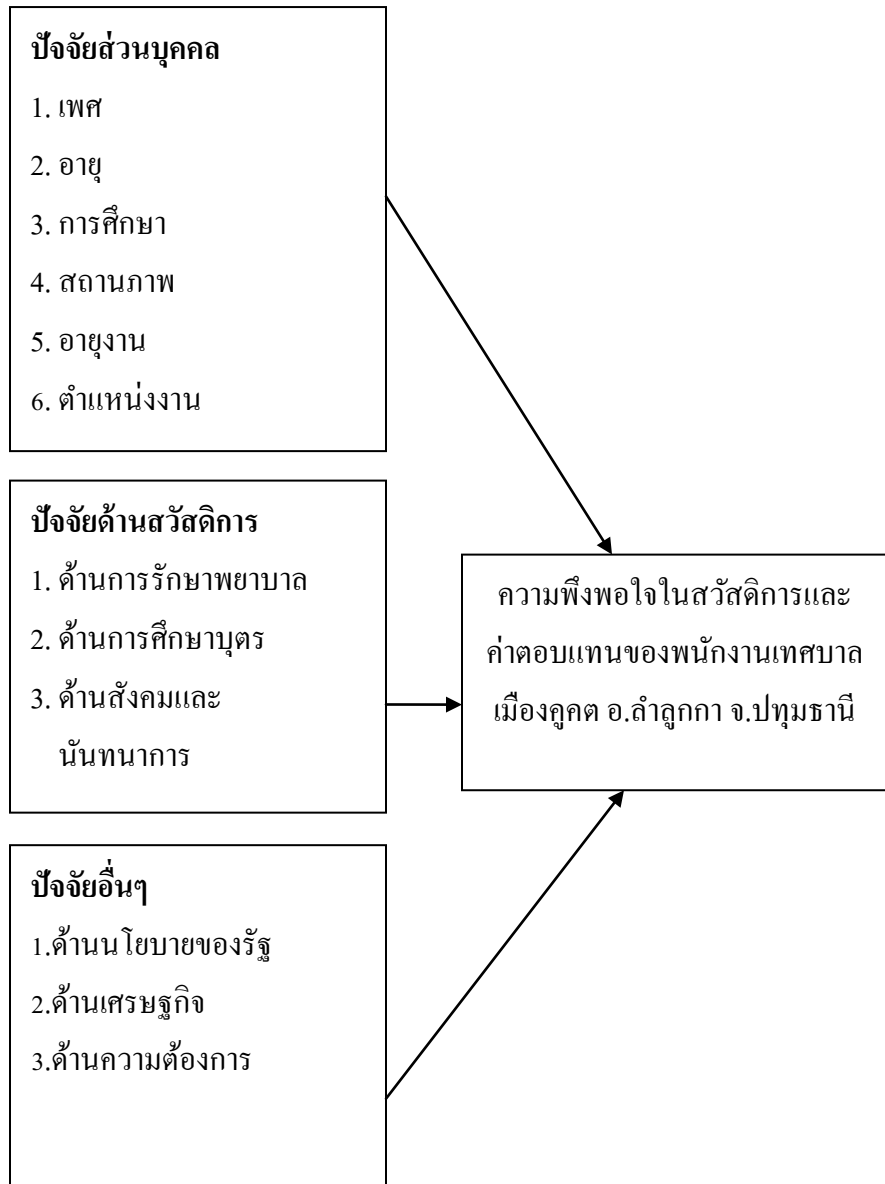
กรอบแนวความคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจหมายถึง พอใจ ชอบใจ ความพึงพอใจหมายถึงความรู้ที่มี
ความสุขหรือความพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการ
(ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 775)

ความพึงพอใจ (gratification) ตามความหมายของพจนานุกรมทางด้าน
พฤติกรรม ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีความสุข เมื่อคนเราได้รับ
ผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย (goals) ความต้องการ (need) หรือแรงจูงใจ (motivation)
(Wolman, 1973)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ มี 5 ขั้นตอนของลำดับความ
ต้องการของการจูงใจ

(1)ด้านความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) ส่วนมากพื้นฐาน
ความต้องการทางด้านกายภาพของมนุษย์เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการ
ดำรงชีพของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัย 4 คือ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม
ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ในองค์การสิ่งที่เป็นการสะท้อนถึงความ
ต้องการ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง อันเป็นสิ่งตอบแทนที่ออกมาเป็นลักษณะเป็นตัวเงิน
และผลประโยชน์เกี่ยวกับ สวัสดิการ อันเป็นสิ่งตอบแทนที่ออกมาในลักษณะไม่ได้
เป็นตัวเงิน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการดำรงชีพของมนุษย์

(2)ด้านความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety
Needs) ขั้นตอนต่อมา เป็นความต้องการด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยในชีวิต
มนุษย์ ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และ
ทรัพย์สิน ปราศจากการคุกคามและการเสี่ยงภัย ที่ทำให้เกิดความเจ็บปวดอันตรายทั้ง
ทางร่างกายและจิตใจ ในองค์การสิ่งที่เป็นการสะท้อนถึงความต้องการ ได้แก่ ความ
มั่นคงในการปฏิบัติงานไม่หวาดหวั่นต่อการที่จะถูกปลดออกจากงาน โดยไม่มีเหตุผล
และไม่เป็นธรรม เป็นต้น

(3)ด้านความต้องการความผูกพันหรือการมีมิตรสัมพันธ์(Affiliation or Belonging Needs) มนุษย์โดยทั่วไปปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูงของเขา มีความสัมพันธ์กับเพื่อน และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและเป็นที่รักของคน ในองค์การความต้องการเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญของเขา การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมงาน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผู้บังคับบัญชา

(4)ด้านความต้องการความยกย่อง(Esteem) เป็นความต้องการได้รับความนับถือ ยกย่องในความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ เพื่อทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ในองค์การความต้องการได้รับความยกย่องนี้เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถและให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้บริหารงานอาจมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและมอบหมายงานหรือเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น หรือมีการมอบหมายให้เป็นตัวแทนขององค์การในการเข้าไปร่วมประชุมซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการยอมรับ

(5)ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นลำดับความต้องการที่สูงที่สุด ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการบรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ให้การเพิ่มความสามารถให้แก่คน ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตสามารถพบได้ในองค์การที่เปิดโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าให้มีการให้อำนาจและมีความคิดสร้างสรรค์และมีการฝึกอบรมสำหรับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่มีความท้าทายและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน อันเป็นความคาดหวังสูงสุดในชีวิตหน้าที่การงาน (วิเชียร วิทญูตม, 2554:182-183)

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้เป็นแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research)ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประชานับได้ คือพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานีทั้งเพศชายและหญิง จำนวนทั้งสิ้น 307คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Taro Yamane โดยให้มีความ

คลาดเคลื่อนจากการสุ่มร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนตัวอย่าง 222 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองอุตุค อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี ซึ่งในแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2,3,4 แบบวัดระดับความคิดเห็นด้านสวัสดิการ ด้านปัจจัยอื่นๆ และความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert เพื่อสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการ โดยแบ่งเป็นระดับความพึงพอใจ 0-10 ประกอบด้วยสวัสดิการ 3 ด้าน คือ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการศึกษานูตร ด้านสังคมและนันทนาการ โดยแบบสอบถามในตอนนี้มีจำนวน 35 ข้อ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 222 คน จำแนกตามตัวแปรดังนี้

- เพศ พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 และเป็นเพศหญิง 110 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5
- อายุ พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 อายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และอายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ
- ระดับการศึกษา พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนมากที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 ระดับการศึกษาปริญญาโท

จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

- สถานภาพ พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนมากที่สุดมีสถานภาพโสด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ตามลำดับ

- อายุงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 มีระยะเวลาในการทำงาน 4-5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ตามลำดับ

- ตำแหน่งงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานเทศบาลจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมาทำงานในตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท และทำงานในตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยสวัสดิการ และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานเทศบาลเมืองกุศุด

Model	Unstandardized		Standardize		Collinearity		
	Coefficients		d		Statistics		
			Coefficient				
			s				
			Beta		Toleranc		
	B	Std. Error	t	Sig.	e	VIF	
(Constant)	.683	1.259	.543	.588			
การรักษาพยาบาล	.240	.081	.220	2.966	.003*	.282	3.546
การศึกษานูต	-.012	.079	-.011	-.153	.878	.303	3.296
สังคมและนันทนาการ	.123	.064	.107	1.912	.057	.494	2.026
นโยบายของรัฐ	.212	.059	.229	3.604	.000*	.385	2.598
เศรษฐกิจ	.187	.063	.194	2.945	.004*	.358	2.790
ความต้องการ	.226	.061	.230	3.721	.000*	.408	2.450

R = .669 R² = .659 S.E.E. = 5.75802 F = 71.627 Sig. = .000

จากตารางพบว่า ปัจจัยสวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาลและปัจจัยอื่น ๆ ด้านนโยบายของรัฐ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความต้องการ ปัจจัย 4 ด้านนี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานเทศบาลเมืองกุศุด เท่ากับ 66.9%

ปัจจัยสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และปัจจัยอื่น ๆ ด้านนโยบายของรัฐ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความต้องการ ปัจจัย 4 ด้านนี้มีอิทธิพลกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานเทศบาลเมืองกุศุด เท่ากับ 65.9% ที่เหลืออีก 34.1% ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ผู้ทำการศึกษาวิจัยจึงขอฝากให้ผู้ที่สนใจศึกษาในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองกุศุด อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี พบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพ

โสด มีอายุงานมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10ปีขึ้นไป ตำแหน่งงานเป็น พนักงานเทศบาล

2.ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยสวัสดิการ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรักษาพยาบาลมากที่สุดคือ มีค่าเฉลี่ย 6.3380 รองลงมาคือ ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านการศึกษาบุตร ตามลำดับ

ด้านการรักษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ตรงกับความเป็นจริง และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความหลากหลายของสถานพยาบาลที่รองรับ

ด้านการศึกษาบุตร กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความหลากหลายของสถานศึกษาที่รองรับ และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสามารถเบิกค่าชุดนักเรียน อุปกรณ์การเรียนได้

ด้านสังคมและนันทนาการ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การเดินทางท่องเที่ยวประจำปีของเทศบาล และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดให้มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศ

3.ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ และความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ด้านความต้องการ มีค่าเฉลี่ย 6.3480 รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านนโยบายของรัฐตามลำดับ

ด้านนโยบายของรัฐ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในปัจจัยอื่นๆข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ300บาท และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นโยบายบ้านหลังแรกภายในวงเงิน2ล้านบาท

ด้านเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในปัจจัยอื่นๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผลกระทบกับเหตุการณ์น้ำท่วม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผลกระทบจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน(AEC)

ด้านความต้องการ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในปัจจัยอื่นๆข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความมั่นคงในหน้าที่การงานและความต้องการความสำเร็จสูงสุด

ในชีวิต และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความปลอดภัยในชีวิตและครอบครัว

ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 5.7740 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับสวัสดิการ

4.ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน พนักงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูงกว่าเพศชาย แต่เพศที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนสูงกว่าทุกกลุ่ม ดังนั้นอายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูงกว่าทุกกลุ่ม ดังนั้นสรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนสูงกว่าทุกกลุ่ม แต่สถานภาพที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนสูงกว่าทุกกลุ่ม อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูงกว่าทุกกลุ่ม แต่ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองกุศต

5.ผลวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพอายุงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองกุศต ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสวัสดิการที่ประกอบด้วย ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการศึกษานูตรด้านสังคมและนันทนาการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองกุศตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยอื่น ๆ ที่ประกอบด้วย ด้านนโยบายของรัฐ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความต้องการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงาน เทศบาลเมืองกุศตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองกุศต อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1.ปัจจัยสวัสดิการ ทั้ง 3ด้าน ได้แก่ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการศึกษานูตร ด้านสังคมและนันทนาการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาพยาบาลมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของพนักงานสูงที่สุด แต่อีก2ด้านนั้นยังไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของพนักงานในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ดังนั้นจึงควรใส่ใจดูแลในด้านการศึกษานูตรและด้านสังคมและนันทนาการ ให้มีความเหมาะสม ยุติธรรม และตรงกับความต้องการของพนักงานให้มากที่สุด เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงสุด

2. ปัจจัยอื่นๆ ทั้ง3ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายของรัฐ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความต้องการ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของพนักงานในทั้ง3ด้าน ปัจจัย 3ด้านนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน แต่ยังมีปัจจัยอื่นๆอีกหลายตัวแปรที่ควรนำมาศึกษาในครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

กองวิชาการและแผนงาน. (2555). แผนพัฒนาสามปี(พ.ศ.2556-2558) .ปทุมธานี:

เทศบาล เมืองคูคต.

กาญจนา แก้วเทพ. (2547). สื่อสารมวลชน: ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เลิฟ แอนด์ เลิฟ.

เกตุ์ดาว ปัญญาศิลป์. (2553). การจัดสวัสดิการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด

(มหาชน). การค้นคว้าอิสระ. (เศรษฐศาสตร์). เชียงใหม่:

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

คัทลียา ชิมสกุล. (2550). แนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานในอุตสาหกรรม

อาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ .

(สังคมสงเคราะห์ศาสตร์).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชนนิกานต์ ไทยประยูร. (2551).ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการในโรงแรมชั้นพิเศษเขตกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์.

(รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ชุติมา แก้วกลม. (2550). ความต้องการการพัฒนาการจัดสวัสดิการของพนักงาน

บริษัทสยามกรกิจ จำกัด.ภาคินพนธ์.(การจัดการทั่วไป).กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ชุลีพร แก้ววันดี. (2550). การสำรวจทัศนคติของพนักงาน บริษัทแคนนอน

ไอเทค (ประเทศไทย)จำกัด เกี่ยวกับปัญหาการจัดสวัสดิการ.ภาคินพนธ์.(การ

จัดการทั่วไป).ปทุมธานี:มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลวงกรณ์.

นวระ ทาสวรรณ,รจนา แสงตาล. (2551). ความต้องการสวัสดิการของ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.งานวิจัย.

กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

- น้ำอ้อย เวชกามา. (2550). ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิเชษฐ์ สอนศิริ. (2553). การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัทกรุงเทพการไฟฟ้าจำกัด.สารนิพนธ์ (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พินิจ เพชรสน. (2550). ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี.ภาคนิพนธ์(การจัดการทั่วไป).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- พิมพ์สิริ ทองปั้น. (2554).การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระ. (เศรษฐศาสตร์). เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพ็ญศิริ แก้วมณี. (2553).ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). ความพึงพอใจในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542(หน้า775)กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554).องค์การและการจัดการ:นนทบุรี: สำนักพิมพ์ชนชั้นการพิมพ์.
- อารัทร่า พิเชษฐพันธ์. (2553).การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้. การค้นคว้าอิสระ(บริหารธุรกิจ):มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- Hornby,A.F.(2000)Advance learner's dictionary(6th ed.).London,England : Oxford University
- Loudon,David and Bitta,Albert 1988.Consumer Behavior:Concepts and Applications.3rd ed.New York:McGraw Hill.
- Tiffin, J and McCormick, E.J. Industrial Psychology. London : Gorge Allen and Umvin Ltd, 1968.

Wolman,B.B.(1973).Dictionary of behavioral science(1 st ed.)New York:Van

Norstrand

สมศักดิ์ พนาภิสุวรรณ. ค้นหามีื่อ 28สิงหาคม 2555 จาก<http://www.local.moi.go.th>

สมบัติ กุสุมาวดี. (2547).ค้นหามีื่อ 1กันยายน 2555 จาก <http://www.idis.ru.ac.th>