

ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน ของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง

ผู้วิจัย

สุวิทย์ แสงแก้ว¹

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ²

อาจารย์ ดร.ไกรจิต สุตะเมือง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานศาลปกครองจำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้การวิเคราะห์ข้อมูล 2 แบบ คือ สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติอ้างอิง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านสังคมและนันทนาการ และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ด้านการอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, สวัสดิการ, สำนักงานศาลปกครอง

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการ M.B.A. for Smart Managers มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษา

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the difference between personal factors, the relationship between the welfare factors and the other factors and the satisfaction with welfare and salary of the Administrative Court officer. In this research, the sample group was a group of 350 Administrative Court officials, and Questionnaires are used for data collection. The two patterns of data analysis were used in this research : the use of descriptive statistics for finding percentage and average ; the use of referred statistics. The research found out the personal factors, which were age, education, marital status, length of work experience and work position, were significantly and statistically different at .05. Whereas the welfare factors including education, social activities, recreation and other related purposes set forth consistently associate with the satisfaction of welfare and salary provided by office of the Administrative Court at the significant level of .05

Keyword : Satisfaction, Welfare, Administrative Court

บทนำ

ปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรบุคคลภาค รัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2551 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความสำเร็จ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูน ประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

จากการบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์จากภายนอก โดยเฉพาะ การจัดการทรัพยากรบุคคลซึ่งขณะนี้ภาคเอกชน มีความเข้มแข็งมากขึ้น แต่ภาคราชการเริ่มสูญเสียบทบาทในการเป็นแหล่งอ้างอิงตลาด การจ้างงาน และเริ่มเสียโอกาสในการชักจูงคนดี คนเก่ง และคนรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบ นอกจากนี้ ยังสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่าบางส่วนออกไปสู่ ภาคเอกชน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง การบริหารภาครัฐ ซึ่งทำให้องค์กรต่างๆ จะต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อรักษาคนดีคนเก่ง ขององค์กรไว้

สำนักงานศาลปกครองในฐานะที่เป็น ส่วนราชการ ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระตาม รัฐธรรมนูญ ตั้งอยู่ในพื้นที่ศูนย์ราชการ ถนน แจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่

กรุงเทพมหานคร มีภารกิจหลักในการสนับสนุนการดำเนินงานของศาลปกครองในการพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับข้อพิพาททางปกครอง ซึ่งเป็นคดีพิพาทระหว่างเอกชนกับหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือคดีพิพาทระหว่างหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยกันเอง การดำเนินงานของสำนักงานศาลปกครองด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก็ได้ประสบปัญหาเช่นเดียวกันกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ที่ไม่สามารถดำรงรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กรได้ โดยเฉพาะสถานการณ์การโอน การลาออกของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นจากการขาดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การแก้ไขปัญหาไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนสวัสดิการ เป็นสิ่งที่ควรคำนึงเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานศาลปกครอง ได้เล็งเห็นความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่บุคลากรของสำนักงานศาลปกครองได้รับว่าบุคลากรมีระดับความพึงพอใจไม่น้อยเพียงใดเพื่อให้ทราบถึงความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนของสำนักงานศาลปกครอง เพื่อนำผลวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครองต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการกับความพึงพอใจในสวัสดิการ และค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสวัสดิการ และค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ประกอบด้วย ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษา ด้านสังคมและนันทนาการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการ และค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง
3. ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการ และค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครองกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 1,978 คน พนักงานราชการ จำนวน 524 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 76 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,578 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศาลปกครอง, 2555)

2. ระยะเวลาการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนมิถุนายน 2556 เป็นเวลา 2 เดือน

3. เนื้อหาการวิจัย ศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสวัสดิการ และคำตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการและคำตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง

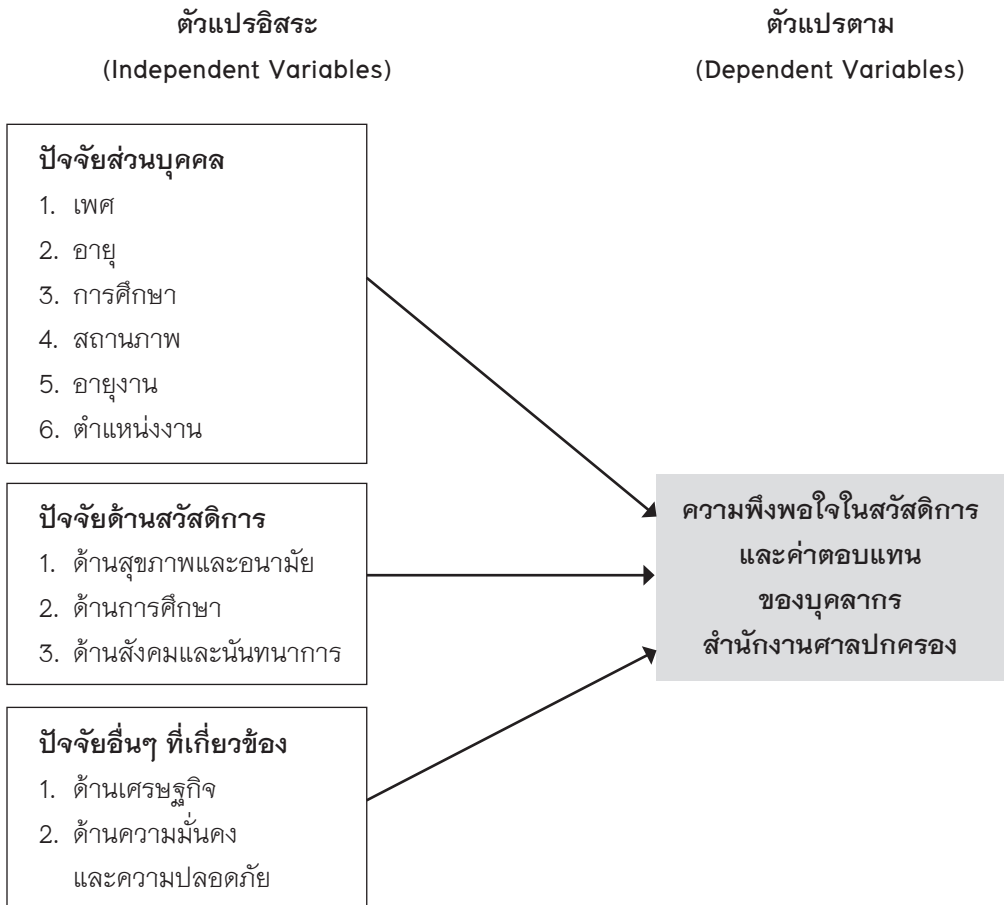
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการ และคำตอบแทนของสำนักงานศาลปกครองให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้

2. เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลให้สำนักงานศาลปกครองใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับเปลี่ยนสวัสดิการ และคำตอบแทนให้สอดคล้องกับความพึงพอใจ

3. เพื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ตลอดจนเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

กรอบแนวความคิด



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการวิจัย ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Benjamin B. Wolman (อ้างถึงใน น้ำอ้อย เวชกามา, 2550) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึงท่าทีต่างๆ ไปที่เป็นผลมาจากท่าทีที่มีต่อสิ่งต่างๆ 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับกิจกรรม 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล 3) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 : 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ในทางบวก เป็นความสุขบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำตน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation) อับราฮัม มาสโลว์ (A. H. Maslow, 1970) ค้นหาริธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลานั้น ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเอง แต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้นเพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ คือ

1. ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก อากาศ ยารักษาโรค
2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย
3. ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากเพื่อน
4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือ และสถานะทางสังคม

5. ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ

บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรใดยังมีความต้องการในขั้นแรกๆ ประสิทธิภาพของการทำงานและผลผลิตของงานย่อมจะอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เช่น ถ้าคนส่วนใหญ่ยังมีความต้องการขั้นพื้นฐานมากเท่าใด ก็จะหมกมุ่นในการที่จะต่อสู้ให้ได้มาซึ่งความต้องการปัจจัย 4 เท่านั้น ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของชีวิต จะไม่มีกำลังใจไปประกอบกิจอื่นได้ในเมื่อต้องยังหิวอยู่ด้วยเหตุนี้ถ้าหน่วยงานการบริหารงานบุคคลทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร จะทำให้สามารถเห็นแนวทางในการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนตรงกับความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานได้ดีขึ้น ทั้งนี้ได้หมายความว่าความต้องการให้บุคลากรทุกคนได้รับความตอบสนองถึงขั้นสุดท้าย แต่อย่างน้อยคนส่วนใหญ่ควรจะได้ถึงขั้นที่ 2 ขึ้นไป ตามลำดับขั้นของหน้าที่การงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง กรุงเทพมหานคร ใช้แบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง และเพื่อให้

งานวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานศาลปกครอง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 1,978 คน พนักงานราชการ จำนวน 524 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 76 คน จำนวนทั้งสิ้น 2,578 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศาลปกครอง, 2555)

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1. คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+N(e^2)} \\ \text{เมื่อ} \quad n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{ขนาดของประชากร} \\ e &= \text{ค่าความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง} \\ \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{2,578}{1+2,578(0.05^2)} \\ &= \frac{2,578}{1+6.445} \\ &= 346.27 \text{ หรือ } 347 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 347 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้เก็บเพิ่มอีก 3 คน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 350 คน

2. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยเจาะจงเก็บตัวอย่างบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง กรุงเทพมหานคร

3. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้ขนาดตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ จนครบจำนวนแบบสอบถาม 350 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นจากวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดในการศึกษาโดยได้ข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ตำแหน่งงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษา ด้านสังคมและนันทนาการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการอำนวยความสะดวก

ความสะดวก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (rating scale)

ตอนที่ 4 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (rating scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป 2 รูปแบบ คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะต่างๆ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติ ANOVA (T-test, F-test) และ Multiple Regression Analysis (MRA) ของข้อมูลเชิงปริมาณในลักษณะต่างๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

จากการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.4

ซึ่งมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.6 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.6 และลำดับสุดท้ายอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.1 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือระดับปริญญาโท/ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 26.3 และลำดับสุดท้ายระดับปวช./ปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 29.7 และลำดับสุดท้ายหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.1 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาคืออายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.7 และลำดับสุดท้ายมีอายุงาน 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.3 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน คือ พนักงานคดีปกครอง คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง คิดเป็นร้อยละ 26.6 และลำดับสุดท้าย คือ นายช่างเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 3.4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

จากการศึกษาวิจัยความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ พบว่า ด้านสุขภาพและอนามัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อัตราการรักษาพยาบาลที่ได้รับสิทธิในการเบิก เช่น ค่ารักษาพยาบาล การเจ็บป่วย อุบัติเหตุ ค่ารักษาฟัน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 7.27 รองลงมา คือ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ย 7.10 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ห้องอาหารมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ย 6.69 ด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนางานในหน้าที่และพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 7.34 รองลงมา คือ จัดบริการห้องสมุด

ในการศึกษาค้นคว้า มีค่าเฉลี่ย 7.30 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สนับสนุนการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 6.95 ด้านสังคมและนันทนาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดสถานที่ออกกำลังกายที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 7.11 รองลงมา คือ การจัดงานเลี้ยงประจำปีเพื่อสร้างความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 6.71 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดตั้งชมรมต่างๆ เช่น ชมรมฟุตบอล ชมรมดนตรี เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 5.81 ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้บริการเงินฝากดอกเบี้ยพิเศษ มีค่าเฉลี่ย 7.41 รองลงมา คือ การให้บริการเงินกู้เพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 7.34 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประสานกับธนาคารในการให้บริการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย มีค่าเฉลี่ย 7.03 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้เงินส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 6.72 รองลงมา คือ การสะสมเงินผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ มีค่าเฉลี่ย 6.68 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การฌาปนกิจสงเคราะห์ มีค่าเฉลี่ย 5.84 ด้านการอำนวยความสะดวก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้บริการร้านสะดวกซื้อ (7-Eleven) มีค่าเฉลี่ย 8.22 รองลงมา คือ การให้บริการธนาคารกรุงไทย มีค่าเฉลี่ย 8.01 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดตลาดนัดบริเวณโถงชั้น B1 ทุกวันอังคาร มีค่าเฉลี่ย 6.74 ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนเหมาะสม

กับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 8.17 รองลงมา คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 8.11 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 7.98

วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม (ANOVA Analysis) พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองไม่แตกต่างกัน มีเพียงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง อภิปรายผล ดังนี้

ด้านการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานศาลปกครองส่วนใหญ่มมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษา เนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในเรื่องสนับสนุนให้ทุนการศึกษา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่และพัฒนาตนเอง จัดบริการห้องสมุดในการศึกษาค้นคว้าอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสำนักงานศาลปกครองยังให้ความสำคัญกับการศึกษาของบุคลากร สนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถเติบโตต่อไปในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และนำความรู้มาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จากจุดนี้

การศึกษาที่สูงขึ้นซึ่งได้รับการสนับสนุนจากองค์กรก็จะทำให้มีผู้ยอมรับนับถือ รวมถึงตำแหน่งและชื่อเสียงที่ตามมาในอนาคต และยังสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากห้องสมุดที่สำนักงานศาลปกครองจัดให้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้เกิดความรู้แก่บุคลากรและส่งผลกระทบต่อองค์กรควบคู่กันไป ด้วย ซึ่งการจัดสวัสดิการในด้านนี้จะสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ขั้นที่ 5 คือ มนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา ไม่ว่าจะเป็นความต้องการชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จ ความยอมรับนับถือ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จขั้นสูงสุดของมนุษย์

ด้านสังคมและนันทนาการ พบว่า บุคลากรสำนักงานศาลปกครองส่วนใหญ่มุ่งพอใจต่อสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ เนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในเรื่องการจัดสถานที่ออกกำลังกายที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมสุขภาพ การจัดงานเลี้ยงประจำปี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสำนักงานศาลปกครองยังให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีจากการออกกำลังกาย และพักผ่อนหย่อนใจ หรือการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเห็นค่อนเียงจากการทำงานประจำวันจึงมีความผ่อนคลายด้วยการพักผ่อน การเล่นกีฬา และการได้พูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติระหว่างกลุ่ม ดังนั้น ถ้าสำนักงานศาลปกครองต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะต้องเพิ่มสวัสดิการในด้านนี้ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งความต้องการในด้านนี้จะสอดคล้องกับทฤษฎี

ความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ขั้นที่ 3 คือ มนุษย์มีความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการด้านนี้ก็คือความต้องการที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ ยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมถึงการได้รับมิตรภาพ และน้ำใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น

ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า บุคลากรสำนักงานศาลปกครองส่วนใหญ่มุ่งพอใจต่อสวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก เนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในเรื่องการให้บริการร้านสะดวกซื้อ (7-Eleven) และการให้บริการธนาคารกรุงไทย อยู่ในระดับมาก แสดงว่าสำนักงานศาลปกครองให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการที่ให้ความสะดวกแก่บุคลากร เนื่องจากสำนักงานศาลปกครองอยู่ห่างจากแหล่งชุมชนที่ให้บริการด้านนี้ ทำให้เล็งเห็นว่าการให้บริการร้านสะดวกซื้อ และธนาคารเป็นสิ่งที่อำนวยความสะดวกและจำเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากร ซึ่งเมื่อสำนักงานศาลปกครองจัดสวัสดิการในด้านนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเพียงพอจึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก อันจะเป็นผลดีต่อองค์กรด้วย ซึ่งการจัดสวัสดิการด้านนี้จะสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวถึงระดับความพึงพอใจของมนุษย์ขั้นที่ 1 คือ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอด เช่น ความต้องการอาหาร ยารักษาโรค เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงเห็นว่าถ้าบุคลากรได้รับการตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายแล้วจึงจะมีความนึกคิดในการพัฒนาทางด้านอื่นให้กับองค์กรต่อไปได้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารัทร พิชะฐพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษา ด้านสังคมและนันทนาการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีด้านการศึกษา ด้านสังคมและนันทนาการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตภา ทรพย์มากอุดม (2548) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยาม โอชิน จำกัด ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีด้านการอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยชอร์ ชูแก้ว (2553) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการในการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติงานจริง

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองควรให้ความสำคัญกับอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้านสวัสดิการประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านสังคมและนันทนาการ และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ด้านการอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองควรให้ความสำคัญเพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองให้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์มีการพยากรณ์ตัวแปรตามร้อยละ 55.1 อาจจะมีตัวแปรอื่นที่ซ่อนอยู่อีกร้อยละ 44.9 ผู้วิจัยขอฝากให้ผู้สนใจศึกษาตัวแปรที่ซ่อนอยู่ในการทำวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

- จิตาภา ทรัพย์มากอุดม. **ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยาม โอชิน จำกัด.** ภาคนิพนธ์ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548.
- น้ำอ้อย เวชกามา. **ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2550.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร, 2539.
- พิมพ์ลรี ทองปิ่น. **การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดลำพูน.** การค้นคว้าอิสระ (เศรษฐศาสตร์). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554.
- เพ็ญศิริ แก้วมณี. **ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์ อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระ. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553.
- วลัญช์อร ชูแก้ว. **ปัญหาและความต้องการในการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่ศึกษานนทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2553.
- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. **สำนักงานศาลปกครอง,** 2555. (เอกสารอัดสำเนา).
- อารัทร่า พิเชษฐพันธ์. **การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ การค้นคว้าอิสระ. (บริหารธุรกิจ) :มหาวิทยาลัยแม่โจ้,** 2553.
- Maslow, A. H. **Motivation and Personality.** (2nd ed.) New York : Harper & Row., 1970.
- Wolman Benjamin B. **Dictionary of Behavioral Science.** New York : Van Nostrand Reinhold Company., 1973.