

สวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของพระราชพิธีสำนักพระราชวัง

พชร วรณวิสุทธิ^{1*}, สมศักดิ์ มีทรัพย์หลาก²

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์.ดร., ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการภายในส่วนราชการของกองพระราชพิธี และเพื่อศึกษาขวัญกำลังใจของบุคลากรภายในส่วนราชการของกองพระราชพิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรของกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังจำนวน 191 คน โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในส่วนของการวิเคราะห์ทางสถิติ มีดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอ้างอิง (Inference Statistics) ได้แก่ ค่า t-Test ค่า F-Test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) รวมทั้งการสร้างตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นตรงพหุคูณ (Multiple Linear Regressions)

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือสถานะภาพต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม กับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ/ สวัสดิการทางด้านสังคม/ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญและความสำคัญมากขึ้น ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือ กองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง อันเป็นองค์กรภาครัฐที่มีฐานะเป็นกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการพระราชวัง ตลอดจนการรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของพระมหากษัตริย์ ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะบันดาลความสำเร็จให้แก่องค์กร เรียกได้ว่าเป็นสินทรัพย์ (Asset) หรือเป็นทุน (Capital) ให้แก่องค์กร องค์กรใดจะสามารถทำให้บุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548 : 9) ดังนั้นการบริหารบุคลากร

ในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ จนเกิดผลดีต่อองค์กรนั้น วิธีหนึ่งคือ การกำหนดให้มีระบบการจูงใจ โดยใช้สวัสดิการเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรอุทิศตนทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สวัสดิการจึงจัดได้ว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน เพราะสวัสดิการจะนำมาซึ่งสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้ส่งผลสะท้อนมายังองค์กรว่า เป็นองค์กรที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าสวัสดิการในองค์กร หรือผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง คือผลตอบแทนการทำงานแก่บุคลกรรูปแบบหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร เนื่องจากสวัสดิการในองค์กรเป็นสิ่งที่อำนวยความสะดวกสบายในชีวิต สามารถสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ทั้งยังสามารถผลักดันให้องค์กรเติบโตก้าวหน้าอย่างมั่นคง และช่วยบรรเทาปัญหาสังคมด้านต่างๆ เนื่องจากบุคลากรมีความมั่นคงในชีวิตนั้น ในทางกลับกันหากบุคลากรขาดสวัสดิการจากการทำงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการย่อมทำให้บุคลากรดำเนินชีวิตประจำวันด้วยความยากลำบากขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจนอาจส่งผลให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรขาดประสิทธิภาพ และเกิดการสะสมของปัญหาสังคมนานับการตามมา ซึ่งล้วนเป็นเงื่อนไขที่ส่งผลร้ายต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งสิ้น ทำให้ทุกองค์กรให้ความสำคัญกับสวัสดิการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการภายในส่วนราชการของกองพระราชพิธี
2. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจของบุคลากรภายในส่วนราชการของกองพระราชพิธี

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์ตัวแปรต่างๆเกี่ยวกับสวัสดิการทางเศรษฐกิจ สวัสดิการทางสังคม ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับบุคลากร กองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง เป็นหน่วยวิเคราะห์และดำเนินการตามขั้นตอนการทำวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง จำนวน 191 คน (ข้อมูลจากฝ่ายกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปี 2555)

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close Ended) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎีและแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมากำหนดแนวคิดในการสร้างข้อคำถาม เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นที่วิจัย ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 57 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก (positive) จำนวน 57 ข้อ นำไปตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา

และด้านภาษา ค่าที่ได้ในแต่ละข้อคำถามจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5-1.0 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรของกองพระราชพิธี สำนักพระราชวังที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 กลุ่มตัวอย่าง คำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.902 จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แจกให้กับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแบบสอบถามข้อคำถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกของบุคลากร กองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ประเภทตำแหน่งงาน และสถานภาพการสมรส

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการทางสังคม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการวิจัย โดยการนำไปทดสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้ระบบโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS FOR WINDOW (Statistical Package For The Social Science For Windows) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการจำแนกและแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ควบคุมกับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่เป็นความสัมพันธ์ โดยใช้ค่า t-Test ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป และ F-Test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance, ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง (Differences), หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยคำสั่ง Correlate, หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 เพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ของข้อคำถาม

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรกองพระราชพิธีสำนักพระราชวัง จำนวน 191 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และมีอายุ 57 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ซึ่งวุฒิการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะอยู่ในระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 55 สำหรับอัตราเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 20,001-25,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ประเภทตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 สุกท้ายมีสถานภาพสมรส จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5

บุคลากรของกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือสถานะภาพต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สวัสดิกิจทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิกิจทางด้านสังคม กับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง จำนวน 191 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และมีอายุ 57 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ซึ่งวุฒิการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะอยู่ในระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 55 สำหรับอัตราเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 20,001-25,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 เนื่องจากกองพระราชพิธีมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการจัดสิ่งของเครื่องใช้ในการพิธี เครื่องสักการะและปฏิบัติในการพระราชพิธี พระราชกุศล รัฐพิธี งานเฝ้า งานเสด็จพระราชดำเนิน และงานเสด็จในโอกาสต่าง ๆ ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดงานพิธีต่าง ๆ ทั้งในด้านธุรการและการปฏิบัติให้ถูกต้องเป็นไปตามราชประเพณี คูแลร์รักษาเครื่องราชกกุธราชภัณฑ์ เครื่องราชภัณฑ์อันมีค่า และปฐมนิยัตถุสำคัญต่าง ๆ ซึ่งงานเหล่านี้ต้องอาศัยความคล่องตัว และความรวดเร็วในการทำงาน อีกทั้งยังใกล้ชิดกับพระบรมวงศานุวงศ์ ประเภทตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 สูดท้ายมีสถานะภาพสมรส จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 อาจจะเนื่องมาจากในอดีตบุคลากรส่วนใหญ่จะไม่ได้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและไม่ได้สอบผ่านภาค ก.ของสำนักงานก.พ. ทำให้ไม่สามารถสอบเข้ารับราชการได้ ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่สมัครงานในประเภทตำแหน่งลูกจ้างประจำ เพราะมีการกำหนดวุฒิที่ต่ำกว่า

บุคลากรของกองพระราชพิธีสำนักพระราชวัง ที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน รายได้รวมต่อเดือนที่ต่างกัน ประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ถ้าระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน สถานะภาพต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในด้านสวัสดิกิจทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิกิจทางด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอภิปรายผลได้ ดังนี้

บุคลากรของกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและในด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะกองพระราชพิธี สำนักพระราชวังมีกรอบแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่แต่ละหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนทราบหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจะลดปัญหาของการเกี่ยงงานกันทำ และจะ

ได้ทราบว่าถ้าเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่จะติดต่อกับใครแก้ไขปัญหาอย่างไร ทำให้บุคลากรไม่ว่าจะเป็นเพศไหนต่างมีหน้าที่รับผิดชอบในงานของตัวเอง จึงทำให้ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

บุคลากรของกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและในด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะอายุเท่าไร ก็ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด เพราะกองการเจ้าหน้าที่ สำนักพระราชวัง มีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน ทุกคนเสมอภาคกันหมด ไม่มีใครมีอภิสิทธิ์เหนือใคร ฉะนั้นไม่ว่าจะอายุมากหรือน้อยก็ตามต่างต้องทำหน้าที่ของตน และภาคภูมิใจในอาชีพ

บุคลากรของกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากเนื่องมาจากการเข้าทำงานในส่วนราชการ จะยึดถือระดับวุฒิการศึกษาเป็นหลักเพื่อเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอัตราเงินเดือน ซึ่งบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูง จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ และอาจจะได้รับการปรับระดับ/ตำแหน่งขึ้น ซึ่งเมื่อระดับ/ตำแหน่งขึ้นก็จะส่งผลถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำ จะได้รับเงินเดือนน้อยตามวุฒิ ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ว่าทำงานมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ ส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำ

บุคลากรของกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังที่ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นได้ว่า ยิ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก จะยิ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรจะมีความชำนาญในงานที่ทำและทราบขอบเขตของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี อีกทั้งยังรู้สึกตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และในทุกๆปีก็จะได้รับการปรับเงินเดือนและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น จึงทำให้บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

บุคลากรของกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนต่อเดือนที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรมีอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น เพราะเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรอยากทำงานและทุ่มเทความรู้ความสามารถทำงานให้กับองค์กร เพราะมนุษย์เราร่างชีวิตอยู่ได้ด้วยเงินเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการที่ตนเองต้องการ ซึ่งต่างจากด้านความพึงพอใจใน

การทำงานที่ไม่แตกต่าง เพราะในการทำงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ บุคคลผู้นั้นต้องทราบอัตราเงินเดือนที่ชัดเจน เนื่องจากส่วนราชการได้มีการกำหนดกรอบอัตราเงินเดือนไว้ ซึ่งเท่ากับว่าการที่บุคลากรจะเข้าทำงานย่อมต้องทราบข้อมูลเหล่านี้และยอมรับในอัตราเงินเดือนที่ได้ทำให้ในด้านพึงพอใจในอัตราเงินเดือน ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรกองพระราชพิธีสำนักที่ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากรกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพระราชพิธีสำนักพระราชวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นบุคลากรประเภทใด ต่างก็มีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะการเข้าทำงานในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง ถือเป็นงานที่มีเกียรติ และเป็นการได้รับใช้ เชื้อพระวงศ์ ซึ่งถือเป็นเกียรติสูงสุดของวงศ์ตระกูล จึงทำให้กองการเจ้าหน้าที่มีระบบการคัดเลือกที่เข้มงวดและไม่ได้มีการเปิดรับสมัครบ่อยครั้งนัก ทำให้เวลาที่มีการเปิดรับสมัครไม่ว่าจะเป็นประเภทตำแหน่งงานไหน ก็ทำให้มีผู้สนใจสมัครมาก โดยผู้สมัครจะทราบประเภทตำแหน่งงานของตนเองอยู่แล้ว ทราบลักษณะงานที่ชัดเจน และยอมรับในประเภทตำแหน่งงานนั้นได้ จึงทำให้ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

บุคลากรกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะภาพต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะบุคลากรที่มีสถานะภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จะมีเวลาในการทำงานที่มากกว่าบุคลากรที่สมรส/ โสด เพราะบุคลากรที่มีสถานะภาพหย่าร้างไม่มีภาระที่ต้องรีบกลับบ้าน หรือสิ่งที่จะต้องรบกวนจิตใจ อีกทั้งยังสามารถทำงานได้เต็มเวลาและอุทิศตนในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งต่างจากบุคลากรที่โสดหรือสมรส ที่มีภาระที่ต้องดูแลหรือต้องรีบกลับ ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่หรืออาจจะไม่มีสมาธิในการทำงาน

สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากรของกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้ามีการเพิ่มสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง เพิ่มขึ้นในระดับสูง

สวัสดิการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากรของกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้ามีการเพิ่มสวัสดิการทางสังคมที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง เพิ่มขึ้นในระดับสูง ฉะนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการทางสังคม

สรุป สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะ ในเรื่องสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ ถือเป็นสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินหรือจ่ายได้ในรูปตัวเงินได้ เช่น รถรับส่ง เครื่องแบบ ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน ทุนการศึกษาของ

บุตร เป็นต้น (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และภาวนา พัฒนศรี, 2540 : 32) แสดงให้เห็นว่า การที่จะดำรงชีพอยู่ได้นั้น ต้องอาศัยสวัสดิการด้านนี้เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด และในการทำงานมนุษย์ย่อมต้องอาศัยสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลักในการตอบแทนการทำงาน และค่าตอบแทนถือว่ามีค่าสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ค่าตอบแทนจึงเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากรกับองค์กร (Belcher & Atchison, 1987) ดังนั้นองค์กรต่างๆจะต้องเสนอค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กร เพราะถ้าพวกเขาารู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้พวกเขามีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Hansen, 2007: 5-27) ซึ่งถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจและขวนขวายกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและพร้อมที่จะขับเคลื่อนไปได้ ในส่วนของสวัสดิการทางด้านสังคมถือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก บำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากร ดังทฤษฎีของ Frederick Herzberg ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานของคนงานว่า การที่คนงานมีความพึงพอใจ (Satisfies) หรือไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) มาจากปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดระดับความพอใจของมนุษย์ที่มีอยู่ 2 ปัจจัย (วรารัตน์ เขียวไพรี, 2553 : 31) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจในการเพิ่มหรือลดปริมาณการผลิตในการปฏิบัติงาน ที่ได้จากความพอใจหรือไม่พอใจงานที่ทำ อันนำมาสู่การกระตุ้นจูงใจการทำงาน เพิ่มผลผลิต การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ ได้รับการยกย่อง ลักษณะของงานความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานและความรับผิดชอบ และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงปัจจัยสุขอนามัย จะมีผลต่อการจูงใจไม่มาก แต่ถ้าได้รับไม่เพียงพอจะมีผลทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการ

บรรณานุกรม

- ศุภชัย ยาวะประภาส. 2548. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม รัตน์ โชติ. 2551. การวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร. บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. 2540. สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายพรีนติ้ง
- วรารัตน์ เขียวไพรี. 2553. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Belcher, D.W. & Atchison, T.J. 1987. Compensation Administration. 2nd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Hansen, F. 2007. Currents in Compensation and Benefits. Compensation & Benefits Review, 39 (May/June): 5-27
- Yamane, Taro. 1967. Statistic, AN Introductory Analysis, 2nd ed. New York : Harper and Row.