

**ความพึงพอใจสวัสดิการข้าราชการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของกลุ่มข้าราชการ Generation Y (Gen Y) กรมบัญชีกลาง
Satisfaction of Welfare Affecting Quality Of Work Life Of Generation Y Officers
Of The Comptroller General's Department**

ธมลพรรณ เนตรงาม¹, อุษา บุญถื้อ²
Thamonphan Netngam¹, Usa Boontue²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการข้าราชการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มข้าราชการ Generation Y (Gen Y) กรมบัญชีกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ กลุ่มข้าราชการ Generation Y ของกรมบัญชีกลาง จำนวนทั้งสิ้น 300 คน โดย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สำหรับผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยเมื่อจำแนกตามช่วงอายุส่วนใหญ่ มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 36 - 40 ปี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนใหญ่ สถานะภาพโสด จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,000 - 30,000 บาท จำแนกตามตำแหน่งส่วนใหญ่ตำแหน่งนักวิชาการคลัง จำแนกตามระดับตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ระดับปฏิบัติการ และจำแนกตามอายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี จากผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า อายุ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษารายได้ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ในด้านปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการโดยรวม พบว่า ตัวแปรด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขอนามัย มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ Gen Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับตัวแปรด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ Gen Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจสวัสดิการข้าราชการ, คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ

¹นักศึกษา หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The purpose of this study is to study the Satisfaction of Welfare Affecting Quality Of Work Life Of Generation Y Officers in The Comptroller General's Department. The sample used in this study is 300 people ,the Generation Y Officers in The Comptroller General's Department. The researchers used the questionnaire as a tool to gather data. The statistics used in data analysis are frequency, percentage, average, standard deviation, one-way variability analysis. One-way ANOVA: F-Test. And the Multiple Regression. The survey found that the majority of respondents were women, mostly between the ages of 36 - 40 years of age, with a visual status, a bachelor's degree, a salary of between 15,000 - 30,000 baht, Fiscal Analyst, Practitioner, and a year's experience of 6 - 10 years.

The results of the population factor assumption test found that Age had an impact on the quality of work life of the Generation Y officer of The Comptroller General's Department, Education ,Status, Position, Position level, It did not affect Quality Of work life. Furthermore, in terms of overall servant satisfaction factors, Economic and Hygienic have an impact on the quality of Work life. But Education and entertainment had no impact on Quality Of work life of the generation Y Officer Of The Comptroller General's Department.

Keywords : The Satisfaction of Welfare , Quality Of Work Life

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และ มาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ”

ด้วยเหตุนี้หน่วยงานภาครัฐ จึงให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การและเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานนั้นจะต้องเริ่มต้นที่องค์การต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการทำงาน ระบบการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อม รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ

ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นกลไกสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกและสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความสุข มีความผูกพันกับองค์กร และทุ่มเทผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันกลุ่ม Generation Y ถือได้ว่าเป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในวัยทำงานกลุ่มหลักของประเทศไทย เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2540 - 2523 ซึ่งปัจจุบันจะมีอายุอยู่ระหว่าง 27 - 44 ปี ประชากรกลุ่มนี้มีบทบาทในการขับเคลื่อนงาน กำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศ สำหรับหน่วยงานภาครัฐเองมีข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มดังกล่าวเป็นจำนวนมาก และเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงาน ดังนั้น จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน สามารถสร้างประโยชน์ให้ได้มากที่สุด และวิธีการนั้น คือการจัดสวัสดิการ การให้สวัสดิการที่ดีจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อมีสวัสดิการที่ดีและพึงพอใจแล้วก็จะนำไปสู่การทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแล้ว ก็จะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา

สวัสดิการข้าราชการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ตลอดจนจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการและรักษานุคคละเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ

กรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานของรัฐบาล สังกัดกระทรวงการคลัง เห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่า สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงรวมถึงสร้างประโยชน์มหาศาลให้กับหน่วยงานได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจสวัสดิการข้าราชการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มข้าราชการ Generation Y กรมบัญชีกลาง ว่าปัจจัยด้านสวัสดิการ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Generation Y มากน้อยเพียงใด โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการทราบถึงความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของกรมบัญชีกลาง ทราบถึงสวัสดิการข้าราชการด้านใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผลของการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอเพื่อปรับปรุงสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มข้าราชการ Generation Y สำหรับการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ Generation Y ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของกรมบัญชีกลางต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการของกลุ่มข้าราชการ Generation Y กรมบัญชีกลาง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Generation Y กรมบัญชีกลาง

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ของกลุ่มข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านสวัสดิการข้าราชการมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Generation Y กรมบัญชีกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการข้าราชการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Generation Y กรมบัญชีกลาง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น คือ ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ

และปัจจัยด้านสวัสดิการ ของ Edwin B. Flippo 4 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านนันทนาการ

1.2 ตัวแปรตาม คือ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา คือ การวิจัยนี้จะศึกษากลุ่มข้าราชการกรมบัญชีกลาง ที่ทำงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (ส่วนกลาง) สำนักงานคลังเขตทั้ง 9 เขต และสำนักงานคลังจังหวัด ทั้ง 76 จังหวัด (ส่วนภูมิภาค)

2.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 300 ราย ได้จากการคำนวณของ กลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

2.2 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา คือ เดือนมีนาคม ถึง มิถุนายน 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดปัจจัยด้านสวัสดิการ

สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หมายถึงค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ตลอดการให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน (พิเชษฐ์ สอนศิริ, 2553) สวัสดิการ ถือเป็นผลตอบแทนชนิดหนึ่งที่บุคลากรในองค์กรต้องได้เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนพื้นฐาน เช่นค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่และเหมาะสม มีชั่วโมงการทำงานเหมาะสม รวมทั้งหัวหน้าที่ดี

ซึ่งเป็นมาตรการที่สำคัญ และจำเป็นที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตบุคลากร สร้างขวัญ กำลังใจ สร้างความจงรักภักดีเพื่อลดปัญหาขัดแย้ง (ศุภลักษณ์ พันธุ์บุญปลูก, 2566)

อานนท์ เอี่ยมอาจ (2556) ได้ให้ความหมายของปัจจัยด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนบำเหน็จบำนาญ การบริการที่พักอาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า การให้บริการยานพาหนะในการปฏิบัติงาน
2. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่าใช้จ่ายจากการบริการทางสาธารณสุข และห้องพยาบาลบริการโดยไม่มีค่าใช้จ่าย การมีบริการห้องน้ำสำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ รวมถึงการควบคุมร้านอาหารให้สะอาด มีคุณค่า ถูกหลักโภชนาการ และราคาถูก
3. สวัสดิการด้านสันทนาการ หมายถึง สวัสดิการด้านสันทนาการ ได้แก่ การจัดกิจกรรมกีฬา งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน จัดตั้งสโมสรสำหรับบุคลากรในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และการเปิดเพลงให้ฟังขณะปฏิบัติงานเป็นช่วง ๆ เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน
4. สวัสดิการเรื่องการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ ให้สิทธิเรื่องการศึกษาต่อ ส่งเสริมให้ไปศึกษางานทั้งในและนอกประเทศ จัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

ดารณี คงเอียด (2554) ได้ให้ความหมายของปัจจัยด้านสวัสดิการทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สิ่งที่ยังคงมีให้กับบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ และการดำรงชีวิต เพื่อให้ฐานะความเป็นอยู่ของบุคลากรและครอบครัวดีขึ้น ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ เงินกู้ เพื่อสวัสดิการที่พอกำจ่าย ประกันสุขภาพหมู่ เป็นต้น
2. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง สิ่งที่ยังคงมีให้บุคลากรในการให้ความดูแลด้านสุขภาพอนามัย เช่น สวัสดิการช่วยเหลือด้านค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การรักษาพยาบาล
3. สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง สวัสดิการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร ได้แก่ การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ การให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาต่อบุคลากร การให้ทุนศึกษาต่อ
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง การช่วยให้บุคลากรเกิดความไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับได้รู้จักกัน ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ การจัดกิจกรรมพักผ่อน การจัดกิจกรรมคลายเครียด การตั้งชมรมกีฬา การจัดให้มีสวนไว้เพื่อออกกำลังกาย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

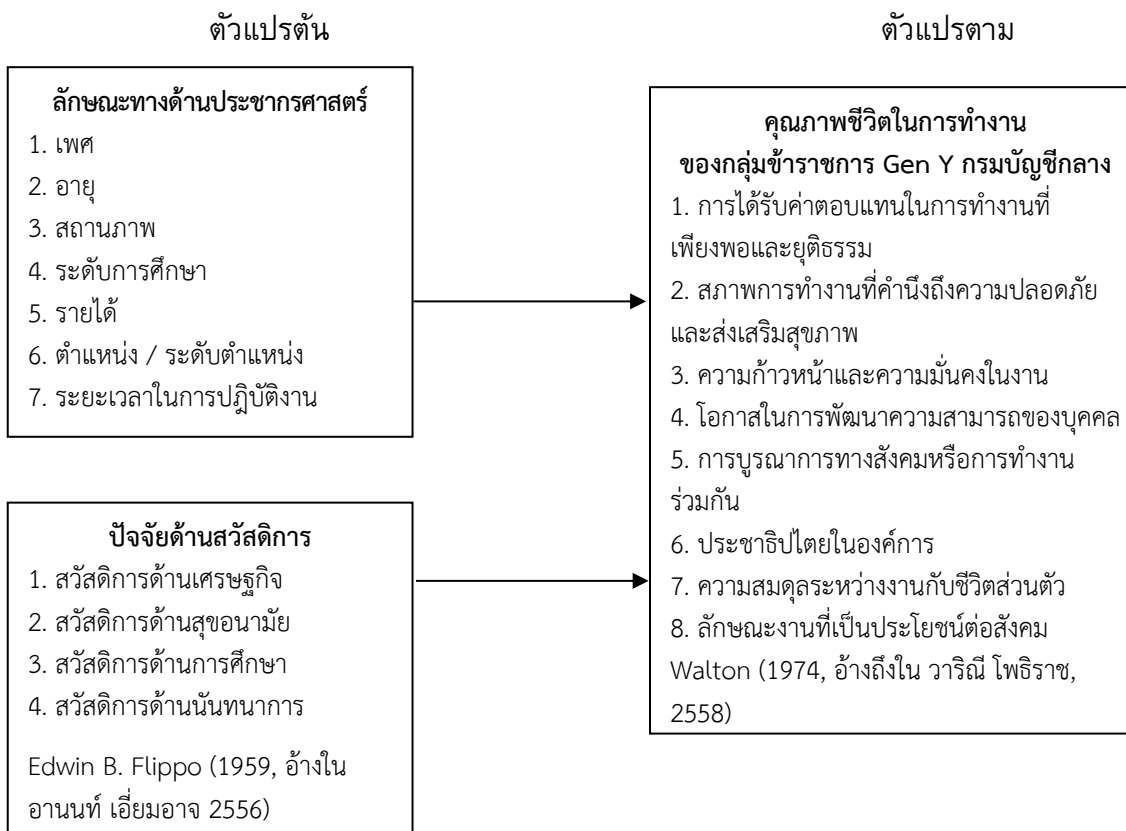
วาริณี โพธิราช (2558) ได้สรุปแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามหลักการของ Richard E. Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ *Criteria for Quality of Working life* โดยแบ่งองค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล และค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การให้ความสนใจในการให้บุคลากรได้รับการศึกษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัว
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง บุคลากรพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่บุคลากรและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง บุคลากรหรือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง เช่น ความรู้สึกของบุคลากรที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิตบัณฑิต การทำวิจัย การบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริการวิชาการแก่ชุมชน การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการข้าราชการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง ครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดโดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับ แนวคิดปัจจัยด้านสวัสดิการ ของ Edwin B. Flippo (Edwin ,1959) และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (Walton,1974) ดังภาพ



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจสวัสดิการข้าราชการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มข้าราชการ Generation Y (Gen Y) กรมบัญชีกลาง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรกลุ่มข้าราชการ สังกัด กรมบัญชีกลางที่มีอายุระหว่าง 27 - 44 ปี จำนวนทั้งสิ้น 1,153 คน โดยทำการคำนวณของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 คน จากการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรจำนวน 1,153 คน ในที่นี้ใช้การทดสอบ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คือ ให้ความผิดพลาดได้ร้อยละ 0.05 เมื่อนำมาแทนในสูตร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจสวัสดิการข้าราชการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มข้าราชการ Gen Y แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 2 ส่วน คือ

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด ให้กลุ่มความพึงพอใจสวัสดิการข้าราชการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มข้าราชการ Gen Y ในช่วงระยะเวลา ที่ทำการเก็บข้อมูล และนำกลับมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร และแนวคิดทฤษฎี ของนักวิชาการ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่อง ความพึงพอใจสวัสดิการข้าราชการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลางโดยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของของกลุ่มข้าราชการ Gen Y ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการข้าราชการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง ประกอบด้วย 8 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยประชากรศาสตร์ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Gen Y ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One - way ANOVA : F - test และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบระดับความพึงพอใจสวัสดิการข้าราชการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มข้าราชการ Generation Y

ผลของการศึกษา

จากการวิจัยเก็บข้อมูลแบบถามปัจจัยด้านสวัสดิการข้าราชการ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 300 คนเมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67 โดยเมื่อจำแนกตามช่วงอายุส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 36 - 40 ปี ร้อยละ 31 เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนใหญ่ สถานะภาพโสด ร้อยละ 72.3 จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74 จำแนกตามอัตราเงินเดือน อยู่ในช่วง 15,000 - 30,000 บาท ร้อยละ 42.7 จำแนกตามตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งนักวิชาการคลัง ร้อยละ 69.7 จำแนกตามระดับตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 49 และจำแนกตามอายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี ร้อยละ 36.3

เมื่อพิจารณาข้อมูลความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ กรมบัญชีกลาง ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านนันทนาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของข้าราชการ Gen Y ของกรมบัญชีกลาง อยู่ในพึงพอใจมากที่สุด โดยพึงพอใจเรื่องการปรับขึ้นเงินที่เหมาะสมและเป็นธรรมปีละ 2 รอบสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 4.81 ระดับความพึงพอใจสวัสดิการด้านสุขอนามัยโดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยพึงพอใจเรื่องสวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.23 มีระดับความพึงพอใจสวัสดิการด้านการศึกษา โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยพึงพอใจเรื่อง เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรของข้าราชการมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.45 และระดับความพึงพอใจสวัสดิการสวัสดิการด้านนันทนาการ โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยพึงพอใจเรื่องการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น พื้นที่สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ การจัดรถ - รับส่งฟรี สำหรับการเดินทางจากที่ทำงานไปขึ้นรถสาธารณะ ที่ค่าเฉลี่ย 3.93

สรุปภาพรวมผลการประเมินความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการทั้ง 4 ด้าน
(เฉพาะปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด)

สวัสดิการข้าราชการ	ด้าน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน (SD)	การแปลผล
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	การปรับขึ้นเงินที่เหมาะสมและเป็นธรรมปีละ 2 รอบ	4.81	0.5	พึงพอใจมากที่สุด
สวัสดิการด้านสุขภาพ	สวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการ	4.23	0.5	พึงพอใจมากที่สุด
สวัสดิการด้านการศึกษา	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรของข้าราชการ	4.45	0.62	พึงพอใจมากที่สุด
สวัสดิการด้านนันทนาการ	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น พื้นที่สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ การจัดรถรับ - ส่งฟรี สำหรับการเดินทางจากที่ทำงานไปขึ้นรถสาธารณะ	3.93	0.39	พึงพอใจมาก

ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพการทำงานของข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นต่อคุณภาพการทำงานของข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยเรื่อง การได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมในการดำรงชีพในปัจจุบันสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.66 ระดับความเห็นต่อคุณภาพการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยเรื่องกรมบัญชีกลางมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดีสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย ร้อยละ 4.36 ระดับความเห็นต่อคุณภาพการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยโดยเห็นด้วยเรื่อง ท่านคิดว่าในปัจจุบันและอนาคตงานราชการยังเป็นงานที่มีความมั่นคงสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย ร้อยละ 4.89 ระดับความเห็นต่อคุณภาพการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยเรื่อง ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่สูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย ร้อยละ 4.61 ระดับความเห็นต่อคุณภาพการทำงานของข้าราชการ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยเรื่องเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกันสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย ร้อยละ 4.16 ระดับความเห็นต่อคุณภาพการทำงานด้าน ประชาธิปไตยในหน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วย เรื่อง ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและปฏิบัติตนเป็นกลางต่อทุกคน ที่ค่าเฉลี่ย ร้อยละ 4.79 ระดับความเห็นต่อ

คุณภาพการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเห็นด้วยเรื่อง ท่านมีเวลาว่างสำหรับตนเองและครอบครัว สามารถมีเวลาในการไปพักผ่อนหรือทำกิจกรรมที่ชอบ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ 4.64 และระดับความเห็นต่อคุณภาพการทำงานด้าน ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยเรื่อง ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ค่าเฉลี่ย ร้อยละ 4.13

สรุปภาพรวมผลการประเมินความเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (เฉพาะปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด)				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้าน	ค่าเฉลี่ย (	ค่าเบี่ยงเบน (SD)	การแปลผล
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมในการดำรงชีพในปัจจุบัน	3.66	0.59	เห็นด้วย
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	กรมบัญชีกลางมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี	4.36	0.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ท่านคิดว่าในปัจจุบันและอนาคตงานราชการยังเป็นงานที่มีความมั่นคง	4.89	0.42	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่	4.61	0.6	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.16	0.52	เห็นด้วย
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและปฏิบัติตน เป็นกลางต่อทุกคน	4.79	0.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ท่านมีเวลาว่างสำหรับตนเองและครอบครัวสามารถมีเวลาในการไปพักผ่อนหรือทำกิจกรรมที่ชอบ	4.64	0.59	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ Generation Y คือ ปัจจัยด้านอายุ สำหรับปัจจัย ด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระดับความเห็น และอายุราชการกัน ไม่ได้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ Generation Y กรมบัญชีกลาง

ความสัมพันธ์เชิงพหุคูณแบบถดถอยพบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัย เรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการ ข้าราชการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย โดยด้านด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขอนามัย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านการศึกษา และ ด้านนันทนาการ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ Generation Y

อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการข้าราชการ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

จากสมมุติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง โดยการศึกษาพบว่า อายุ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนการณ์ ผัดโน (2562) อธิบายถึงการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม และทัศนีย์ชาติไทย (2559) ที่อธิบายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากสมมุติฐาน ปัจจัยด้านสวัสดิการข้าราชการมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง โดยการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง ที่อธิบายถึงการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ด้านเศรษฐกิจ และมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ซาเหลา (2566) อธิบายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตพญาไท พบว่า ค่าตอบแทน (ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ) เป็นปัจจัยแรกที่ทุกคนให้ความสำคัญ เพราะการที่บุคลากรในองค์กร ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ย่อมเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรเกิดความ กระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งใจทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2) ปัจจัยด้านสุขอนามัย มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรพรม วัฒนาวณิชย์ ที่อธิบายถึงความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ ส่วนกลาง) พบว่า สวัสดิการด้านสุขอนามัยส่งผลต่อความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ และ สลักจิต ภูประกร, (2555) ที่อธิบายถึงความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ส่งผลต่อบุคลากร

3) ด้านการศึกษา ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง

4) ด้านนันทนาการ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ Gen Y กรมบัญชีกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนการณ์ ผัดโน (2562) การจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม ที่อธิบายว่า สวัสดิการด้านนันทนาการเป็นสวัสดิการที่ทุกองค์กรควรให้ ความสำคัญ เพราะจะทำให้บุคลากรได้รับความบรรเทิงทำให้คลายความเหนื่อย ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยระดับความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ในเรื่องกองทุนสำหรับข้าราชการ เช่นบำเหน็จบำนาญ กองทุนออมทรัพย์ ข้าราชการกรมบัญชีกลาง การปรับขึ้นเงินที่เหมาะสม และเป็นธรรมปีละ 2 รอบ เงินบำเหน็จบำนาญหลังจากลาออกหรือเกษียณอายุราชการเรื่อง อยู่ในระดับที่พึงพอใจมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ากรมบัญชีกลางอาจจะไม่ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในด้านนี้ เพราะข้าราชการ Generation Y มีความพึงพอใจในด้านเหล่านี้แล้ว แต่สำหรับ การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลายังมีระดับความพึงพอใจมาก ดังนั้น กรมบัญชีกลางควรพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาของข้าราชการให้มีความสอดคล้องกับภาระงาน และให้เหมาะสมกับข้าราชการ Generation Y

สำหรับสวัสดิการด้านสุขอนามัย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยระดับความพึงพอใจสวัสดิการด้านสวัสดิการด้านสุขอนามัย ด้านสวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการ มีความพึงพอใจมากที่สุด สำหรับการทำให้มีการตรวจร่างกายประจำปี สภาพสถานที่ทำงานโรงอาหาร หรือห้องน้ำ หรือบ้านพัก สำหรับข้าราชการ โดยมีระดับความพึงพอใจมาก แสดงให้เห็นว่ากรมบัญชีกลางควรให้ความสำคัญเรื่องของการทำให้มีการตรวจร่างกายประจำปี และด้านสถานที่ ควรมีการปรับปรุงสถานที่ให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน และเหมาะสมการใช้ชีวิตในขณะที่อยู่ทำงานมากยิ่งขึ้น ควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้มาก เช่น มีสถานที่ออกกำลังกายเครื่องออกกำลังกาย หรือมีกิจกรรมที่ส่งด้านกำลังกายเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- สลักจิต ภูประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เข้าถึงได้จาก. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Slakjit_P.pdf
- กัณทมาส วงษ์ประดิษฐ์ (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ. .การค้นคว้าอิสระ ปริญญาตรี ภาควิชาการศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. เข้าถึงได้จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/281>
- วาริณี โพธิราช (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาณิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. เข้าถึงได้จาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5705034154_4946_3709.pdf

- ภัทรภรณ์ อุ้งหวล (2557). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง. สารสารวิชาการสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. เข้าถึงได้จาก <https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/view/718/799>
- ประภาภรณ์ วงศ์เจียมเกตุ (2561). ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานราชการ สังกัด ส่วน ก ล ำ ง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. เข้าถึงได้จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-1/6114993647.pdf>
- ทัศนิตการณ ฝัดโน (2562). การจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. เข้าถึงได้จาก <https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/Year8-2/8249.pdf>
- พรพรม วัฒนาวณิชย (2562). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง). การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. เข้าถึงได้จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-7/6114152111.pdf>
- ปาณิสรา ทองทา (2565). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา. เข้าถึงได้จาก <https://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/554/1/62910101.pdf>
- จันทิมา เมืองอุดม (2557). ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเขตหลักสี่ (ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. เข้าถึงได้จาก <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/1401>
- กนกวรรณ ชาเหลา (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษาสำนักงานเขตพญาไท. การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. เข้าถึงได้จาก. <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/92>
- The Potential. (2020). This is my Generation. This is our Generation เข้าใจวัยที่แตกต่างเพราะเราเติบโตจากโลกที่ต่างกัน [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2567 เข้าถึงได้จาก <https://www.ignitethailand.org/content/5635/ignite>
- ประวัติกรมบัญชีกลาง [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2567 เข้าถึงได้จาก <https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/ประวัติกรมบัญชีกลาง>
- สวัสดิการข้าราชการ [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2567 เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/y52b05.pdf>