



การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน
SATISFACTION STUDIES ON THE WELFARE FOR PERSONNEL
AT THE DEPARTMENT OF CIVIL AVIATION

ณกานดา ฐัญเจริญ

Nakanda Thunjaroen

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



**SATISFACTION STUDIES ON THE WELFARE FOR PERSONNEL
AT THE DEPARTMENT OF CIVIL AVIATION.**

NAKANDA THUNJAROEN

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM
FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP
Academic Year 1015**

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากร กรมการบินพลเรือน
โดย	ณกานดา ธัญเจริญ
สาขาวิชา	-
ปีการศึกษา	2558

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ดร.หทัยกร พันธุ์งาม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.มนตรี สังข์ทอง)

..... กรรมการ
(ดร.ปรมินทร์ โฉมิตกุลพร)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ)

Thesis Title	Satisfaction studies on the Welfare for Personnel at the Department of Civil Aviation.
By	Nakanda Thunjaroen
Field of Study	-
Academic Year	2015

Accepted by Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Krungthep in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Business Administration.

..... Dean of Faculty of Business Administration
(Dr. Hathaikorn Panngum)

THESIS COMMITTEE

..... Examination Committee Chairperson
(Assistant Professor Dr. Montri Songthong)

.....Committee
(Dr. Paramin Khositkulporn)

.....Committee and Advisor
(Assistant Professor Dr. Kittipong Sophonthummapharn)

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ เป็นที่ปรึกษาทุกด้าน ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องทุกส่วน และคอยผลักดัน ให้กำลังใจ จนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม ที่ให้โอกาสเข้ามาศึกษาและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ในงานวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี สังข์ทอง ดร.ปรมินทร์ โหมยกุลพร สละเวลาของท่านเป็นประธานและกรรมการ ช่วยตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งให้คำแนะนำเพิ่มเติมทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ ดร.ลักขณา จอมสืบ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ระดับปริญญาโทให้กับผู้วิจัย รวมถึงเจ้าหน้าที่หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ช่วยประสานงานให้ความสะดวกแก่ผู้วิจัยเสมอมา ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รุ่นที่ 2 ที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลในการศึกษาด้วยดีจนตลอดหลักสูตร และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่กรรมการบัณฑิตเรียนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่เป็นแรงผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจและกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ตลอดมา จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ณกานดา รัชฎาเจริญ

ผู้วิจัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากร กรมการbinพลเรือน
นักศึกษา	ณกานดา ธัญเจริญ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากร กรมการbinพลเรือนที่มีต่อการจัดสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีจำนวน 677 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบระดับชั้น เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ T-test และ Oneway Anova ส่วนการเปรียบเทียบข้อมูลรายคู่ นั้น ใช้สถิติ Levene, F-test, Welch, Games-Howell และ LSD

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการแต่ละด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านบ้านพักราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านร้านอาหาร

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ พบว่า เพศที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับบุคลากรที่มีอายุ อายุงาน สถานภาพ และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านร้านอาหาร และด้านประเภทอื่น(สวัสดิการ) ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) และด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน สำหรับบุคลากรที่มีอายุและอายุงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง และด้านร้านอาหาร ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น

(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) และด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

สำหรับบุคลากรที่มีประเภทต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านร้านอาหาร ด้านกีฬา และนันทนาการ ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ)และด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) และมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และGames-Howell พบว่า บุคลากรที่มีอายุ อายุงาน สถานภาพ และบุคลากรที่มีประเภทต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมที่แตกต่างกัน



THESIS TITLE Satisfaction studies on the Welfare for Personnel at the
Department of Civil Aviation.

STUDENT Nakanda Thunjaroen

ADVISOR Assistant Professor Dr.Kittipong Sophonthummapharn

ACADEMIC YEAR 2015

Abstract

The study of “Satisfaction studies on the Welfare for Personnel at the Department of Civil Aviation” is to study and compare the satisfactory level of officers from the department of civil aviation on welfare management with the sample of 677 persons chosen by level random sampling. The mechanism used in this study are questionnaires, data analysis; statistic, percentage, average mean and standard deviation. The hypothesis experiment on statistic by t-test, F-test and Welch and pairing test by LSD and Games-Howell.

This study finds the satisfactory on welfare management on 7 factors is in mid-level in which taking consideration of welfare management of each factor to arrange from maximum to minimum finds factor of government accommodation has the highest average mean, then factor of others (general supporting funds) has the middle average mean and factor of restaurant has the lowest average mean.

The comparative result of satisfactory finds the difference of gender has the same result of satisfactory, but age, years of employment, marital status and personnel hiring status, has the different overall satisfactory. In addition, taking consideration on each factor finds;

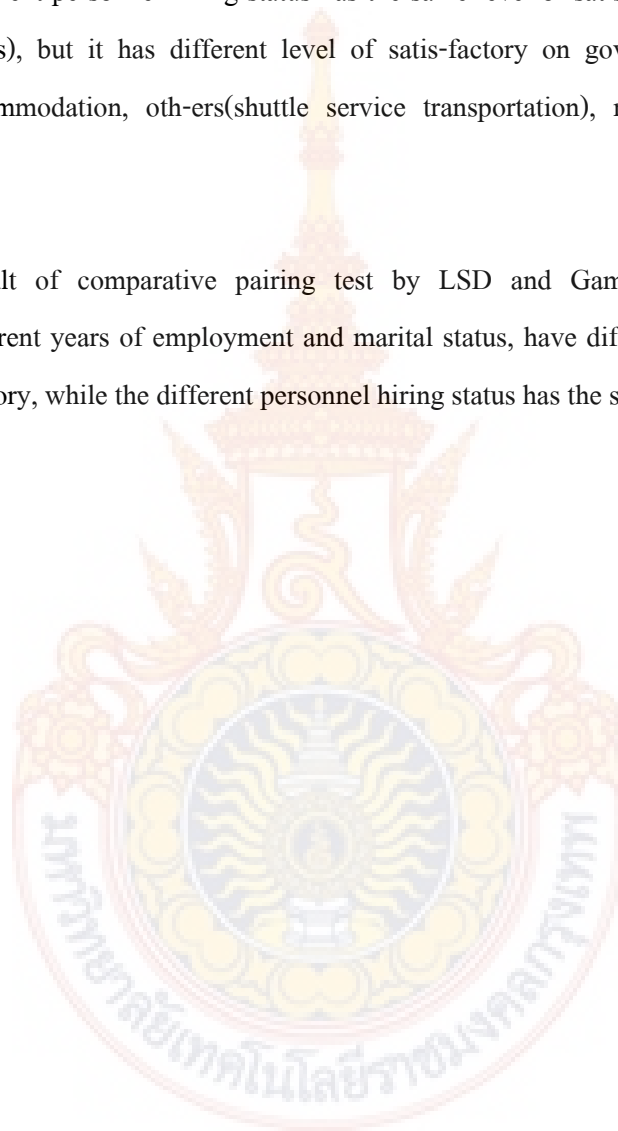
- the different gender has the same level of satisfactory on government accommodation, temporary accommodation, restaurants and others (shuttle service transportation), but it has different level of satisfactory on others (mortgage service) and others (general supporting funds)

- the different age and years of employment has level of satisfactory on welfare management different from each other for all factors.

- the different marital status has the same level of satisfactory on governmental accommodation, temporary accommodation and others(shuttle service transportation), but it has different level of satisfactory on restaurant, sport and recreation, others(mortgage service), and others(general supporting funds).

- the different personnel hiring status has the same level of satisfactory on others(general supporting funds), but it has different level of satisfactory on government accommodation, temporary accommodation, others(shuttle service transportation), restaurant, and sport and recreation.

The result of comparative pairing test by LSD and Games-Howell finds officers who have different years of employment and marital status, have different result of the overall level of satisfactory, while the different personnel hiring status has the same level of satisfactory.



สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามหรือโจทย์วิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิด	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ	11
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ	15
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	15
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ	16
2.6 ข้อมูลทั่วไปและระบบการจัดสวัสดิการของกรมการbinพลเรือน	23
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
2.8 กรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บตัวอย่าง	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	35
3.3 การรวบรวมข้อมูล ประเภทของข้อมูลที่ต้องการ การวิเคราะห์ข้อมูล	38
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ระเบียบวิธีหรือสถิติที่จะใช้วิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4 ผลดำเนินการวิจัย	41
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	41
4.2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน	42
4.3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากร กรมการbinพลเรือน	49
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
5.1 สรุปผลการวิจัย	73
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	81
5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย	86
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	91
ภาคผนวก ก. แบบรับรองการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ในการทำวิทยานิพนธ์	92
ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม	95
ภาคผนวก ค. ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง	100
ภาคผนวก ง. หนังสือขอความอนุเคราะห์เชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	106
ประวัติผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรของกรมการบินพลเรือน	33
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมการบินพลเรือน	34
ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมการบินพลเรือน	35
ตารางที่ 3.4 การทดสอบความเชื่อมั่น	38
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	41
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยรวม	43
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ	43
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง	44
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านร้านอาหาร	45
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ	46
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น (การให้บริการด้านขอสินเชื่อ)	47
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ)	47
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่างๆ)	48
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยรวม จำแนกตามเพศ	49
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยรวม จำแนกตามอายุ	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยรวม จำแนกตามอายุ	52
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามอายุ	52
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามอายุ	53
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามอายุ	53
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามอายุ	54
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น (การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) จำแนกตามอายุ	54
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ) จำแนกตามอายุ	55
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่างๆ) จำแนกตามอายุ	55
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของ บุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยรวม จำแนกตามอายุงาน	56
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยรวม จำแนกตามอายุงาน	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามอายุงาน	58
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามอายุงาน	58
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามอายุงาน	59
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามอายุงาน	59
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น (การบริการด้านขอสินเชื่อ) จำแนกตามอายุงาน	60
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ) จำแนกตามอายุงาน	60
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่างๆ) จำแนกตามอายุงาน	61
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของ บุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ	61
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักราชการจำแนก ตามสถานภาพ	63
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามสถานภาพ	64
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามสถานภาพ	64
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามสถานภาพ	65
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเพณีอื่น (การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) จำแนกตามสถานภาพ	65
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเพณีอื่น (รถสวัสดิการ) จำแนกตามสถานภาพ	66
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเพณีอื่น (เงินช่วยเหลือต่างๆ) จำแนกตามสถานภาพ	66
ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของ บุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร	67
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามประเภทบุคลากร	69
ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามประเภทบุคลากร	69
ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามประเภทบุคลากร	70
ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร	70
ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น (การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) จำแนกตามประเภทบุคลากร	71
ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ) จำแนกตามประเภทบุคลากร	71
ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่างๆ) จำแนกตามประเภทบุคลากร	72

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Porter และ Lawler	20
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow	22
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์การกรรมการบินพลเรือน	24
ภาพที่ 2.4 แผนภูมิ : กรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย	32



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน สิ่งสำคัญที่สุดและขาดไม่ได้ คือ คน (MAN) หรือ บุคลากร ซึ่งเป็นกลไกหลักที่สำคัญขององค์กร ดังนั้น หากองค์กรใดต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการและตามคุณสมบัติของตำแหน่ง องค์กรนั้นๆ จะต้องมุ่งเน้นและยึดหลักการบริหารจัดการองค์กร หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หรือการบริหารงานบุคคล(Personal Management) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ การดูแลรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข มีความรักและภักดีต่อองค์กร และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ทำงานตรงตามความรู้ สมรรถนะ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร หรือเป็นการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินการใช้เครื่องมือต่าง ๆ สำหรับการบริหารองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร (สำนักงาน ก.พ., 2548 : 15-18)

กระบวนการสรรหา คัดเลือก ให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัตินั้นเป็นเรื่องสำคัญ เพราะแต่ละองค์กรล้วนต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถ ถึงขนาดใช้กลยุทธ์ในการแข่งขันให้ได้มาซึ่งคนที่มีศักยภาพสูง กอปรกับต้องลงทุนในการพัฒนาสมรรถนะด้วยการใช้เวลาและงบประมาณสูงเช่นกัน องค์กรจึงควรมีการดูแลเอาใจใส่รักษาบุคลากรเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยมีการสร้างวัฒนธรรม ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งสร้างเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีเพื่อให้เกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ การจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรได้มีค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากที่รัฐจัดให้ เพื่อเป็นประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องพื้นฐานที่รัฐไม่สามารถจัดให้ได้ ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับองค์กรนั้นๆ กำหนดขึ้น เช่น บ้านพักราชการ

การจัดสรร-ส่ง การส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น กีฬาและนันทนาการ เป็นต้น อันจะส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น มีความมุ่งมั่น ทুমเทในการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญในการดึงดูดและรักษาบุคลากรได้เป็นอย่างดี

โดยปกติ การจัดสวัสดิการนั้นเกิดขึ้นควบคู่กับการจัดองค์กรแทบทุกองค์กรหรือพร้อม ๆ กับการจัดตั้งองค์กร แต่องค์กรใดจะจัดสวัสดิการได้ดี เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรหรือพนักงานภายในองค์กรเพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กร การเล็งเห็นความสำคัญของผู้บริหารความพร้อมด้านทรัพยากรต่าง ๆ ทางการบริหาร รายได้ขององค์กร รวมทั้งการดำเนินการของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดสวัสดิการ และนอกจากปัจจัยดังกล่าวที่เป็นส่วนสำคัญในการจัดสวัสดิการขององค์กรโดยทั่วไปแล้ว ยังขึ้นอยู่กับประเภทขององค์กร เช่น องค์กรภาครัฐกับเอกชน การจัดสวัสดิการระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ในส่วนของภาครัฐ มีระเบียบทางราชการเป็นข้อจำกัดที่สำคัญที่จะทำให้การจัดสวัสดิการได้ดีเพียงใดด้วย

การจัดสวัสดิการภาครัฐ ส่วนราชการบางแห่งได้มีการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการมาก่อนปี พ.ศ.2530 เป็นการจัดโดยไม่มีระเบียบทางราชการกำหนดไว้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการดำเนินการ แต่หน่วยงานก็จำเป็นต้องจัดสวัสดิการขึ้น ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร เนื่องจากสวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้นั้นยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรคณะรัฐมนตรี ในฐานะที่เป็นผู้ดูแลบุคลากรภาครัฐของประเทศ ได้รับข้อมูลฐานะความเป็นอยู่และเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้มีมติให้ ก.พ. ยกร่างระเบียบเพื่อให้มีข้อกำหนดของทางราชการที่จะส่งเสริมให้ส่วนราชการต่างๆ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการตั้งแต่ปี พ.ศ.2530 และต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบดังกล่าวเพื่อให้มีความชัดเจน ทันสมัย และลดอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาสวัสดิการภายในส่วนราชการลงพอสมควรโดยได้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติให้ประกาศใช้ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 มาจนถึงปัจจุบัน

กรมการbinพลเรือน เป็นหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานหนึ่งที่ได้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการมาพร้อมๆ กับการจัดตั้งกรมการbinพลเรือน (เดิมสำนักงานการbinพลเรือน) ซึ่งตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2476 แต่ความชัดเจนที่ได้ดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมอ้างอิงตามระเบียบที่กำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการได้นั้น มีการจัดสวัสดิการมาตั้งแต่ปี 2530 ตามมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ สำนักงาน ก.พ. กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการในส่วนราชการ พ.ศ.2530 และ

ต่อมาได้มีการปรับปรุงระเบียบดังกล่าวขึ้นใหม่เมื่อปี พ.ศ.2547 และ ใช้มาจนถึงปัจจุบัน โดยกรมจะต้องจัดทำระเบียบสวัสดิการภายในขึ้นตามแนวทางที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด

การปรับปรุงแก้ไขระเบียบการจัดสวัสดิการของทางราชการซึ่งเป็นระเบียบกลางข้างต้น รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขระเบียบการจัดสวัสดิการภายในของกรมการbinพลเรือนที่ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องด้วยนั้น เป็นเพียงการกำหนดระเบียบหลักเกณฑ์กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้บางส่วน แต่ยังไม่สามารถทำให้การจัดสวัสดิการของส่วนราชการต่างๆ รวมถึงกรมการbinพลเรือน จะดีขึ้น หรือได้รับความพึงพอใจที่เป็นดัชนีวัดได้ หากแต่มีกรอบแนวทางปฏิบัติวิธีการที่ชัดเจนขึ้นเท่านั้น แต่หัวใจที่สำคัญยังอยู่ที่ความต้องการของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะกำหนดนโยบายและการจัดการเรื่องดังกล่าวให้ตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจในระดับที่ดีได้ ปัญหาที่พบจากกรมการbinพลเรือนซึ่งได้เคยมีการสำรวจความพึงพอใจ นั้นก็คือความต้องการให้จัดสวัสดิการนอกเหนือเพิ่มเติมจากที่รัฐจัดให้ในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านประเภทของสวัสดิการที่ต้องการให้เพิ่มความหลากหลายและอัตราเงินสวัสดิการที่จัดให้สูงกว่าที่กำหนดไว้เดิม เป็นต้น และจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันแทบทุกองค์กร โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก มีการแข่งขันกันสูง และเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลผู้มีความสามารถ สมรรถนะ และประสิทธิภาพเอาไว้ หรือเป็นการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรให้เกิดความสมดุลทั้งการทำงานและการดำรงชีวิตความเป็นอยู่อย่างผาสุก อันจะส่งผลถึงการช่วยรักษาระดับผลงานของบุคลากรและองค์กรให้คงอยู่ พร้อมกับเติบโตอย่างต่อเนื่อง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมการbinพลเรือนเป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์กรทางด้านการbinของประเทศไทยที่มีองค์ประกอบขององค์กรทางด้านการbin ทั้งหน่วยงานกำหนดนโยบายกำกับดูแล การปฏิบัติการหรือให้บริการในด้านต่างๆ รวมถึงหน่วยงานประกอบทางธุรกิจการbinประกอบด้วยองค์กรในรูปแบบของราชการ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน ได้แก่ กรมการbinพลเรือน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท การbinไทย จำกัด (มหาชน) สถาบันการbinพลเรือน และบริษัทสายการบินต่าง ๆ เป็นต้น ให้เปรียบเทียบถึงสวัสดิการภายในด้วยแล้ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้เป็นที่พึงพอใจและไม่เกิดความแตกต่างระหว่างกันโดยสิ้นเชิง

ดังนั้นจากปัญหาความต้องการของบุคลากรในการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม ทั้งในการพัฒนาให้มีส่วนเพิ่มประเภทสวัสดิการให้หลากหลายขึ้น รวมทั้งปรับค่าตอบแทนสวัสดิการบางประเภทข้างต้น

ซึ่งมีข้อมูลความต้องการที่ปรากฏแล้วบางส่วนนั้น ว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ไม่สูงจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ หาความต้องการในจุดที่เหมาะสมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการจัดสวัสดิการภายในกรมการbinพลเรือนว่าควรจัดให้ได้ในระดับใด มีความจำเป็นเร่งด่วนเรื่องใด และมุ่งเน้นที่กลุ่มเป้าหมายใด เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความผาสุก จงรักภักดีต่อองค์กรและให้เป็นองค์กรที่เป็นเลิศในเรื่องสวัสดิการในระดับต้นๆ ถึงแม้ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐก็ตาม

การศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าว จึงเป็นความท้าทายสำคัญที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ มีทิศทางชัดเจนที่จะดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการในแนวทางที่นำไปดำเนินการได้อย่างดีที่สุด และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรกำกับดูแลทางด้านการbinอย่างยั่งยืน

1.2 คำถามหรือโจทย์วิจัย

1.2.1 ความพึงพอใจของบุคลากรกรมการbinพลเรือนต่อการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับใด

1.2.2 บุคลากรที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมการbinพลเรือนที่มีต่อการจัดสวัสดิการของกรมการbinพลเรือน

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมการbinพลเรือนที่มีต่อการจัดสวัสดิการของกรมการbinพลเรือน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมการbinพลเรือนต่อสวัสดิการด้านบ้านพักราชการที่แตกต่างกัน

1.4.2 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมการbinพลเรือนต่อสวัสดิการด้านบ้านพักรับรองที่แตกต่างกัน

1.4.3 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมการบินพลเรือนต่อสวัสดิการด้านร้านอาหารที่แตกต่างกัน

1.4.4 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมการบินพลเรือนต่อสวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการที่แตกต่างกัน

1.4.5 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมการบินพลเรือนต่อสวัสดิการด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ)ที่แตกต่างกัน

1.4.6 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมการบินพลเรือนต่อสวัสดิการด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ)ที่แตกต่างกัน

1.4.7 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมการบินพลเรือนต่อสวัสดิการด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ)ที่แตกต่างกัน

1.4.8 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมการบินพลเรือนต่อสวัสดิการทุกด้านในภาพรวมที่แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านภูมิศาสตร์

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาวิจัย ณ กรมการบินพลเรือน โดยครอบคลุมหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลซึ่งกระจายอยู่ในส่วนต่างๆ ของประเทศ แบ่งเป็นหน่วยงานภายในส่วนกลาง จำนวน 7 สำนัก 1 ศูนย์ 2 กลุ่ม(เทียบเท่าสำนัก) และท่าอากาศยานส่วนภูมิภาค จำนวน 28 แห่ง

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์

1.5.2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมการบินพลเรือน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 1,514 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 553 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 402 คน พนักงานราชการ จำนวน 69 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 490 คน

1.5.2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากร (Probability Proportional to Size : PPS) เป็นค่าสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างต่อจำนวนประชากรจริง

จำนวน 316 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 116 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 84 คน พนักงานราชการ จำนวน 14 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 102 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะประชากรศาสตร์ เป็นข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ และประเภทของบุคลากร

1.5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ

1.5.4 ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา

1. ขอบเขตที่ศึกษา คือ เนื้อหาที่ทำการวิจัย โดยมุ่งศึกษาความพึงพอใจและเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการของกรมการbinพลเรือน ได้แก่

1.1 สวัสดิการบ้านพักราชการ

1.2 สวัสดิการบ้านพักรับรอง

1.3 สวัสดิการร้านอาหาร

1.4 สวัสดิการกีฬาและนันทนาการ

1.5 สวัสดิการประเภทอื่น ได้แก่ การให้บริการด้านขอสินเชื่อ รถสวัสดิการ และเงินช่วยเหลือต่าง ๆ

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ 30 มิถุนายน 2557 ถึง มีนาคม 2559

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ผู้บริหารได้ทราบข้อมูล ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดสวัสดิการภายในกรมการbinพลเรือน ให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน

1.6.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้ที่สนใจ หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยนี้ ในการนำข้อมูลต่างๆ เป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการ และการดำเนินการจัดสวัสดิการในองค์กรของตน

1.7 คำนิยามศัพท์

1.7.1 ความพึงพอใจ หมายถึง ความชอบ ความพอใจ และความรู้สึกที่ดีที่บุคลากรมีต่อการจัดสวัสดิการของกรมการbinพลเรือน จากการแสดงออกในทางพฤติกรรมและจากผลที่วัดได้ตามระดับเป้าหมายที่กำหนด จากการออกแบบสำรวจ หรือการสัมภาษณ์

1.7.2 สวัสดิการของกรมการbinพลเรือน หมายถึง สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด ซึ่งกรมการbinพลเรือนกำหนดจัดขึ้น ให้แก่ บุคลากรกรมการbinพลเรือน เพื่อเป็น สิ่งอำนวยความสะดวกและทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการบ้านพักราชการ สวัสดิการบ้านพักรับรอง สวัสดิการร้านอาหาร สวัสดิการกีฬาและนันทนาการ และสวัสดิการประเภทอื่น เช่น การจัดรถรับส่ง ช่วยเหลืองานศพ ช่วยเหลืองานสมรส หรือช่วยเหลือกรณีภัยพิบัติต่างๆ เป็นต้น ตามที่กรมการbinพลเรือนสามารถดำเนินการได้

1.7.3 ประเภทบุคลากรกรมการbinพลเรือน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

1.7.4 สวัสดิการบ้านพักราชการ หมายถึง บ้านพักที่กรมการbinพลเรือนจัดให้แก่บุคลากรสำหรับเป็นที่พักอาศัย โดยมีสภาพบ้านที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีเงื่อนไขเป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอน และการจัดลำดับสิทธิในการเข้าพัก ที่กรมกำหนด

1.7.5 สวัสดิการบ้านพักรับรอง หมายถึง บ้านพักที่กรมการbinพลเรือนจัดให้แก่บุคลากรสำหรับเป็นที่พักร้อน หรือที่พักอาศัยชั่วคราว โดยมีสภาพบ้าน อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในบ้านที่เหมาะสม และมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้มีสถานที่พักร้อน หรือพักอาศัยชั่วคราวในราคาถูก โดยมีเงื่อนไขเป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอนในการเข้าพัก ที่กรมกำหนด

1.7.6 สวัสดิการร้านอาหาร หมายถึง ร้านอาหารที่กรมการbinพลเรือนจัดให้มีการจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มที่หลากหลาย มีคุณภาพ สะอาด ปริมาณอาหารเหมาะสมกับราคา การบริการดี ในสถานที่ที่เหมาะสมและมีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกสวัสดิการอีกทางเลือกหนึ่งให้แก่บุคลากร รวมทั้งบุคลากรภายนอกที่มาติดต่อราชการ

1.7.7 สวัสดิการกีฬาและนันทนาการ หมายถึง การจัดให้มีกิจกรรมกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่ประจำปีให้แก่บุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยจัดให้มีกีฬาหลากหลายประเภทตามความเหมาะสมของระยะเวลา และจัดอาหารเลี้ยงตลอดการจัดกิจกรรมตามช่วงเวลาที่กรมกำหนด พร้อมทั้งจัดหาของรางวัลปีใหม่สำหรับบุคลากรทั้งหน่วยงานในส่วนกลางและท่าอากาศยาน

1.7.8 สวัสดิการประเภทอื่น หมายถึง สวัสดิการอื่น ๆ ที่กรรมการบริหารพลเรือนจัดขึ้น นอกเหนือจากสวัสดิการประเภทที่กำหนดไว้เป็นหมวดหมู่ ให้แก่บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความสุขในการดำรงชีวิต รวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับสวัสดิการดังกล่าว เช่น การให้บริการด้านสินเชื่อกับธนาคารต่าง ๆ รถสวัสดิการ และเงินช่วยเหลือต่างๆ เป็นต้น โดยเป็นไปตามที่ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และระยะเวลาที่กรมกำหนด รวมทั้งได้รับในจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ
- 2.6 ข้อมูลทั่วไปและระบบการจัดสวัสดิการของกรมการบินพลเรือน
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

2.1.1 ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาทางสถิติเกี่ยวกับประชากรในแง่อัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการกระจาย เป็นต้น รวมทั้งผลกระทบที่มีต่อสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 656)

ทัศนีย์ ทองสว่าง (2544 : 17) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับประชากร ซึ่งจัดแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ ขนาด (Size) โครงสร้าง (Structure) และการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของประชากร หรืออาจหมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่แห่งหนึ่ง

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2539 : 3) กล่าวว่า เฮาเซอร์และดันแคน (Philip M.Hauser and Otis Dudley,Ducan) ได้อธิบายความหมายของคำว่า ประชากรศาสตร์ คือ ขนาด (Size) การกระจาย (Distribution) และองค์ประกอบของประชากร (Composition) เป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของประชากรและองค์ประกอบของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์

โดยทั่วไปประชากรศาสตร์จะครอบคลุมลักษณะทางประชากร ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ ภาษาและศาสนา เป็นต้น ทั้งนี้ องค์ประกอบในแต่ละด้าน แต่ละพื้นที่หรือแต่ละสังคม มักจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2539 : 51 - 62) ซึ่งอธิบายรายละเอียดไว้ ดังนี้

1. ด้านอายุและเพศ เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลขั้นพื้นฐานของประชากรและเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์ทางประชากรเกือบทุกด้าน ในสังคมหนึ่งจะมีสัดส่วนประชากรแต่ละกลุ่มอายุและเพศที่ต่างกัน จัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่ออัตราการเกิด การตาย สถานภาพการสมรส และการย้ายถิ่น

2. ด้านที่อยู่อาศัย ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตชนบทและเขตเมืองในประเทศหนึ่งจะมีความแตกต่างกันเนื่องจากมีสภาพแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรมที่ต่างกัน ในทางประชากรศาสตร์ ประชากรในเขตชนบทและเขตเมืองจะมีความแตกต่างกันในเรื่องการกระจายตัวด้านอายุและเพศ รายได้ อาชีพ เป็นต้น รายได้ ระดับการศึกษาโดยทั่วไปจะต่ำกว่าในเขตเมือง เนื่องจากประชากรในเขตชนบทส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

3. ด้านการสมรส เป็นการศึกษาสถานะการสมรสเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่สมรส ตลอดจนสิ้นสุดการสมรส (หย่า-ร้าง) ในการทราบถึงสัดส่วนสถานการณ์สมรสของประชากรในพื้นที่หนึ่งนั้น มีความสำคัญทางสถิติที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของประชากรในการสมรสและการหย่าร้าง เนื่องจากตัวเลขทางสถิตินี้ใช้เป็นเครื่องวัดความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทั้งนี้ ในแต่ละภูมิภาคของประเทศ สถานะสมรสอาจต่างกันออกไป อาจเป็นเพราะองค์ประกอบทางด้านอายุ เพศ เชื้อชาติและที่อยู่อาศัยของประชากรที่ต่างกัน และความแตกต่างในสถานภาพสมรสมีความสำคัญในทางประชากรศาสตร์เป็นอย่างมาก ที่จะช่วยให้เข้าถึงลักษณะของสถิติชีพได้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านเศรษฐกิจ เป็นการศึกษาองค์ประกอบทางเศรษฐกิจจะทำให้ทราบว่าจำนวนประชากรในประเทศ ณ ช่วงเวลาหนึ่งทำงานในการผลิตสินค้าและบริการ และที่ไม่ทำงานมีจำนวนเท่าใด สัดส่วนของประชากรจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาหรือไม่ องค์ประกอบของกำลังแรงงานในด้านต่าง ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ การกระจายตัวกำลังแรงงานในด้านอาชีพอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีรายได้เป็นอย่างไร

5. ด้านการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง เพราะระดับการศึกษาเป็นดัชนีแสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศเป็นอย่างดี และทำให้ทราบถึงความแตกต่างทางการศึกษาของประชากรในแต่ละภูมิภาค ซึ่งส่งผลถึงการพัฒนาประเทศอีกด้วย

6. ด้านเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนาและภาษา องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้ มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากคนในชาติหนึ่งมักจะมีขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งศาสนาและภาษาเป็นของตนเอง ในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลหรือผู้บริหารจึงควรพิจารณาให้รอบคอบ ทั้งนี้ เพราะความแตกต่างกันในด้านดังกล่าว อาจก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องการปรับตัวเข้าหากัน ดังนั้น การศึกษาด้านเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนาและภาษา จึงเป็นสิ่งสำคัญ

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ เป็นลักษณะประชากรศาสตร์โดยทั่วไปที่บ่งบอกลักษณะส่วนบุคคล นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เพิ่มคุณลักษณะในด้านอายุงาน และประเภทของบุคลากร ซึ่ง 2 ลักษณะนี้จะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้ประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งในระยะเวลาอันนานจนบุคคลนั้นเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน และได้รับตำแหน่งใด ๆ ภายในองค์กร ซึ่งอาจส่งผลถึงความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.2.1 ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ เป็นสิทธิประโยชน์ที่องค์กรจัดให้บุคลากรในองค์กรนอกเหนือจาก เงินเดือนหรือค่าจ้าง เพื่อเป็นแรงจูงใจอีกทางหนึ่ง และเป็นการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” และ “สวัสดิการและผลประโยชน์” ไว้ดังนี้

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2557 : 262) กล่าวว่า สวัสดิการและผลประโยชน์ หมายถึง กิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือเอกชน จัดให้มีขึ้น ให้แก่ ข้าราชการ หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และสามารถใช้อำนาจกาย กำลังใจ สติปัญญา ความสามารถที่มี มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

สุธรรม พงศ์สำราญ (2549 : 141) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง การอยู่ดี หรือ สิ่งที่สร้างขึ้นมา เพื่อให้ความคุ้มครองสงเคราะห์แก่สมาชิกในองค์กรโดยมุ่งประโยชน์ด้านความมั่นคง และการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกขององค์กร รวมทั้งครอบครัวของสมาชิก

ณัฐพันธ์ เชนันนท์ (2545 : 237) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างจากองค์กร เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้รับสิ่งที่เป็นที่ต้องการของเขา

สวัสดิการ คือ การให้สิ่งที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 1143)

สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง “การกินดีอยู่ดี” หรือ Well-being หรือ ภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง และมีความสุข รวมถึง กิจกรรม ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต ที่เป็นประโยชน์นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ (วิทยา ตันติเสวี, 19 สิงหาคม 2557)

สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน ที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการ เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิตและเป็นเครื่องมือเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (สำนักงาน ก.พ., 14 ตุลาคม 2557)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของคำว่า สวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน หรือค่าจ้าง ที่กฎหมายกำหนด ซึ่งองค์กรจะเป็นผู้บริหารรายได้ และทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ขององค์กร ให้สามารถจัดเป็นสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด อาจเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก หรือเป็นเงินช่วยเหลือในกรณีต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.2 วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดวัตถุประสงค์ (สำนักงาน ก.พ., 19 สิงหาคม 2557) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกขั้น

พื้นฐาน

3. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

4. เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.2.3 หลักในการจัดสวัสดิการ

สำนักงาน ก.พ. - ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ (2547 : 4-5) ได้รวบรวมกฎระเบียบสวัสดิการของส่วนราชการ ซึ่งมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 กำหนดหลักการไว้ ดังนี้

1. ยึดถือหลักการของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2530 ซึ่งเป็นระเบียบเดิมบางประการ ในการสนับสนุนให้ส่วนราชการต่าง ๆ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ตามแนวทาง ดังนี้

1.1 ให้หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่ริเริ่มดำเนินการหรือสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการและผู้รับผิดชอบในการจัด สวัสดิการภายในส่วนราชการ

1.2 ให้ข้าราชการปฏิบัติงานสวัสดิการภายในส่วนราชการได้ โดยถือว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นการปฏิบัติราชการด้วย

1.3 อนุญาตให้ใช้อาคาร สถานที่ของทางราชการได้ตามความจำเป็น และให้ใช้น้ำและกระแสไฟฟ้าได้โดยประหยัดตามหลัก เกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการกำหนด

1.4 ให้นำรายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดสวัสดิการจัดเป็นกองทุนสวัสดิการเพื่อนำไปใช้จ่ายในทางที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจการสวัสดิการนั้นได้ โดยไม่ต้องนำส่งคลังแผ่นดิน

2. ปรับปรุงหลักการให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 ซึ่งเป็นระเบียบใหม่ ได้แก่

2.1 ให้การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการสามารถครอบคลุมเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในส่วนราชการ

2.2 ให้คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการเป็นคณะกรรมการกลางเพื่อกำกับดูแลและแก้ไขปัญหาการจัดสวัสดิการข้าราชการ

2.3 เพิ่มบทบาทสมาชิกสวัสดิการให้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการข้าราชการ

2.4 ให้จัดสวัสดิการเชิงธุรกิจได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการกำหนด

2.5 ปรับปรุงข้อกำหนดวิธีดำเนินงานในการบริหารงานการเงินให้ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้

2.2.4 ประเภทของการจัดสวัสดิการ

กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2557 : 266) ได้สรุปประเภทของการจัดสวัสดิการไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ให้แก่ บุคลากรในองค์กร

2. สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการผลประโยชน์ ซึ่งองค์กรจัดให้แก่บุคลากรเพิ่มเติม เช่น รถสวัสดิการรับ-ส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ. - ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ (2547 : 15) ได้ศึกษาและพิจารณา กำหนดประเภทของจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ โดยระบุไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ดังนี้

1. การออมทรัพย์
2. การให้กู้เงิน
3. การเคหะสงเคราะห์
4. การฌาปนกิจสงเคราะห์
5. การกีฬาและนันทนาการ
6. การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
7. การฝึกอบรมเพื่อเสริมรายได้และลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก
8. การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่นๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วย

ค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแต่งกาย

9. ทุนการศึกษาเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น

10. กิจกรรมหรือสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการสวัสดิการ ภายในส่วนราชการเห็นสมควร

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทใดตามที่กล่าวข้างต้น ให้คำนึงถึงสภาพและลักษณะตามภารกิจของส่วนราชการ ตามความต้องการของสมาชิก จำนวนเงินทุนและศักยภาพในการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการนั้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

2.3.1 ความหมายของทัศนคติ

กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ (2555 : 4) กล่าวว่า ทัศนคติ(Attitude) คือ การมีความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดทั้งทางบวกหรือลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และจะส่งผลต่อการแสดงออก หรือพฤติกรรม การตอบสนองต่อสิ่งนั้น ๆ ในแนวทางที่สอดคล้องกับทัศนคติที่บุคคลนั้นมีอยู่

นิติพล ภูตะโชติ (2557 : 44 - 45) ให้คำจำกัดความของ ทัศนคติ(Attitude) ไว้ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าชอบ ไม่ชอบ ลำเอียง เฉย ๆ ซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ เป็นการประเมินจากสิ่งที่ได้พบเห็น การรับรู้ อารมณ์ ความคาดหวัง และจะมีผลต่อความคิดซึ่งอยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งสามารถแสดงออกมาทางพฤติกรรม

2.3.2 ลักษณะของทัศนคติ

กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ (2555 : 4) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ การมีความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคล โดยจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม และในการแสดงออกทางพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้นจะแตกต่างกันไป ซึ่งอาจจะแสดงออกมาทั้งในทางบวกและทางลบ

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

พึงพอใจ หมายถึง รัก ชอบใจ พอใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 793)

ชาณิสญา ศากยวงศ์ (2554 : 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจ (satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด

วิรุฬ พรรณเทวี (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจ (satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่ง สิ่งใดอย่างไร หากได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะมี ความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามหากไม่ได้รับการตอบสนองที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง อาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้ว่ามากหรือน้อย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของคำว่า ความพึงพอใจ คือ ความชอบ ความพอใจ และความรู้สึกที่ดีที่บุคลากรมีต่อการจัดสวัสดิการของกรมการบินพลเรือน จากการแสดงออกในทางพฤติกรรมและจากผลที่วัดได้ ตามระดับเป้าหมายที่กำหนด จากการออกแบบสำรวจ หรือการสัมภาษณ์

2.4.2 แนวคิดเรื่องความพึงพอใจในงาน

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557 : 291) กล่าวว่า เชื่อว่าบุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องเพราะผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจกับสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจัยทำให้เกิดความสุข ซึ่งความสุขนั้นเป็นสิ่งที่ธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ได้ยาวนานที่สุด

2.4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Kotler and Armstrong (2002) (อ้างถึงในธนัชรัก ปัญญาสูง, 2556 : 14) กล่าวว่า มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจ จะต้องมียิ่งงใจ (motive) หรือแรงขับเคลื่อน (drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง บางคนความต้องการเกิดขึ้นจากสภาวะการตึงเครียด บางคนเกิดจากความต้องการการยอมรับ ยกย่องหรือการเป็นเจ้าของ ซึ่งพฤติกรรมความต้องการที่เกิดขึ้นแต่ละคนจะแตกต่างกัน

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงงใจ

2.5.1 ความหมายของการงใจ (Motivation)

บุญมัน ธนาสุวัฒน์ (2537:140) กล่าวว่า การงใจ หมายถึง กระบวนการที่เป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ แรงงใจ และสิ่งงใจ

นิติพล ภูตะโชติ (2557: 184) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง พลังที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลคน และเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ออกมา และได้สรุปความหมายของการจูงใจจากนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังนี้

การจูงใจ หมายถึง กำลังใจจากการกระทำบางสิ่งบางอย่างโดยมีเงื่อนไข ซึ่งสามารถตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของแต่ละบุคคล (David A. Decenzo(2002), อ้างถึงในนิติพล ภูตะโชติ, 2557 : 184)

การจูงใจ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล ที่ส่งผลให้การกระทำต่างๆ ของแต่ละบุคคลนั้นบรรลุผลสำเร็จ (Scermerhorn(2003), อ้างถึงในนิติพล ภูตะโชติ, 2557 : 184)

การจูงใจ หมายถึง เป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่แน่นอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (Michael A.(1990), อ้างถึงในนิติพล ภูตะโชติ, 2557 : 184)

กานดา จันทรชัย (2556: 82) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ หรืออะไรก็ตามที่ทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้น

2.5.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ธรร สุนทรายุทธ (2556: 249) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกเป็น 4 ทฤษฎีใหญ่ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation) ทฤษฎีนี้จะเน้นในเรื่องของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation) และให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ซึ่งทุกพฤติกรรมของมนุษย์หากวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าจะได้รับอิทธิที่เป็นแรงจูงใจจากประสบการณ์เป็นอย่างมาก โดยประสบการณ์ในด้านดี ก็จะส่งผลให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาทางบวก แต่หากมีประสบการณ์ในด้านไม่ดี ก็จะทำให้มนุษย์ไม่ยอมแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ออกมาอีก

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์ และการเลียนแบบจากบุคคลที่มีชื่อเสียงในสังคมที่ตนชื่นชอบ และเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรม

3. ทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitive View of Motivation) ทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูงใจภายใน โดยเห็นว่า พฤติกรรมของมนุษย์นั้น ขึ้นอยู่กับการรับรู้ (Perceive) สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ และทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์

และการวางแผน คือ เมื่อคนรู้ว่าตนต้องการอะไร รู้อุปสรรคและแนวทางที่จะนำไปสู่สิ่งที่ต้องการ แสดงว่าคนนั้นรู้วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเขาก็จะสามารถวางแผนไปสู่วัตถุประสงค์นั้นได้

4. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Human View of Motivation) ทฤษฎีนี้เป็นแนวความคิดมาจาก Maslow ที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ เห็นว่าความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดง

5. พฤติกรรม เพื่อไปสู่ความต้องการนั้น คือ ถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถอธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นกัน

2.5.3 ทฤษฎีการจูงใจ

นิติพล ภูตะโชติ (2557 : 200 - 201, 208 - 209) ได้ศึกษาและรวบรวมทฤษฎีการจูงใจของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจของ Rensis Likert ได้ศึกษาและเสนอแนวคิด โดยสรุปไว้ว่า ถ้าองค์กรใดให้ออกาสพนักงานได้แสดงบทบาทและมีส่วนร่วมในการทำงาน นั่นเป็นสิ่งที่จะเป็นการจูงใจให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรต่อไป

ทฤษฎีการจูงใจของ Dauglass McGregor ได้กำหนดสมมติฐานธรรมชาติของมนุษย์ออกเป็น 2 ด้าน ที่มีความแตกต่างกัน คือ ทฤษฎี X (Theory X) และทฤษฎี Y (Theory Y)

1. ทฤษฎี X (Theory X) เป็นการมองธรรมชาติของมนุษย์ในแง่ลบ คือ มองว่าคนกลุ่มนี้ไม่มีความกระตือรือร้น ซึ่งสมมติฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ที่กล่าวไว้ มีลักษณะดังนี้

1.1 โดยปกติคนทั่วไปไม่ชอบทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงาน

1.2 เนื่องจากธรรมชาติของคนไม่ชอบทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องบังคับให้ทำงานเพื่อให้ผลงานตามที่ต้องการ

1.3 คนงานส่วนใหญ่ไม่มีความรับผิดชอบต่องาน

1.4 คนงานส่วนมากขาดความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้นในงานมีน้อย

2. ทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นการมองธรรมชาติของมนุษย์ในแง่บวก คือ มองว่าคนกลุ่มนี้มีความรับผิดชอบ ซึ่งสมมติฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ที่กล่าวไว้ มีลักษณะดังนี้

2.1 การทำงานเป็นเรื่องปกติของทุกคน

2.2 คนจะรู้เป้าหมายของตนเอง สามารถควบคุมตัวเอง และมีความทะเยอทะยานที่จะสามารถทำงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2.3 คนมีความรับผิดชอบในการทำงาน ดังนั้น วิธีการที่จะทำให้คนปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จึงไม่ใช่วิธีการควบคุม ช่มชู้ ลงโทษ

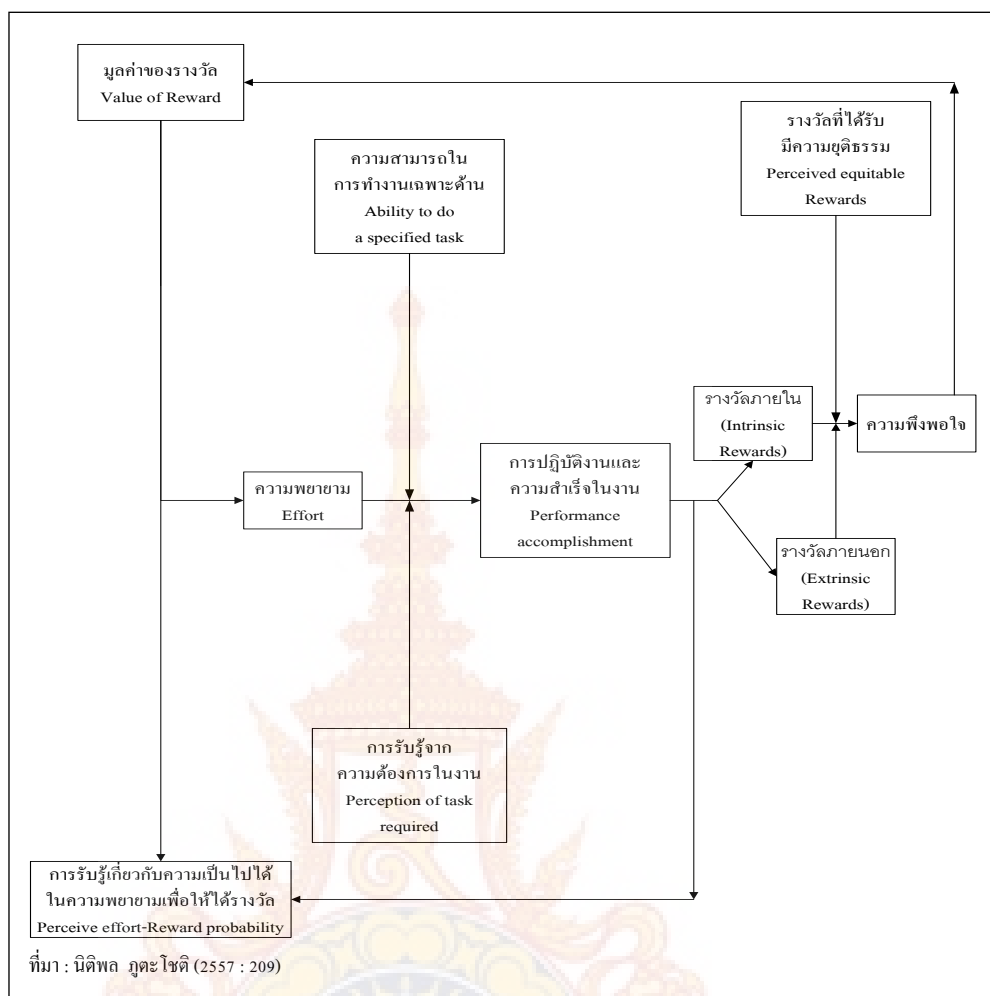
2.4 ทุกคนมีความความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้กับองค์กรได้

2.5 การสร้างความผูกพันกับองค์กร ส่วนหนึ่งมาจากการที่องค์กรได้ให้รางวัลกับคนที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดของ Douglas McGregor ทฤษฎี X เป็นแนวคิดการจูงใจในระดับต้น ส่วนทฤษฎี Y เป็นการจูงใจในระดับสูง ซึ่งเกิดจากภายในตัวของพนักงานแต่ละคน แต่ละองค์กรก็จะมีพนักงานทั้ง 2 แบบ ผู้บริหารแต่ละองค์กรต้องใช้ความระมัดระวังในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และหาวิธีจูงใจพนักงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานในองค์กร

ทฤษฎีการจูงใจของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler จะเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ ความคาดหวังของรางวัลที่พนักงานได้รับเท่าเทียมกัน จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ คำนึงถึงคุณค่าของรางวัลที่ได้รับ รางวัลที่ได้รับประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) พนักงานแต่ละคนจะทำการประเมินเกี่ยวกับความเสมอภาคหรือความยุติธรรม รวมถึงระดับความสำเร็จของงาน เขาก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ทั้งนี้ ทฤษฎีการจูงใจดังกล่าว มีปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) และรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards)
 รางวัลภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
 รางวัลภายใน ได้แก่ ความรู้สึกถึงความสำเร็จของงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ ในผลงานที่ทำ
2. ความสำเร็จของงาน ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของผลงานที่มีประสิทธิภาพ
3. ความยุติธรรม พนักงานจะรับรู้ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคได้จากค่าตอบแทนหรือรางวัลที่เขาได้รับ



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Porter และ Lawler

มานานุ อุอษาร่า (2538 : 22) กล่าวว่า ทฤษฎีสุขอนามัยและแรงจูงใจของฮาเทเบิร์ก มีดังนี้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้รู้สึกพอใจกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้รู้สึกไม่พอใจนั้นต่างกัน ความปรารถนาบางอย่าง ถ้าไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้นักกลนั้นเกิดความ คับข้องใจเป็นอย่างมาก แต่ถึงแม้จะได้รับการตอบสนองก็ไม่ได้หมายความว่าทำให้เกิดความกระตือรือร้นเสมอไป ซึ่งเรียกว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้รู้สึกพอใจ คือ ปัจจัยทางสุขอนามัย และแรงจูงใจ

ความปรารถนาทางกายภาพและความปรารถนาความมั่นคงปลอดภัยที่ มาสโลว์ กล่าวไว้ ถึงแม้จะได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นแล้ว ก็จะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ตอบสนองความปรารถนาขั้นต่อไป เพียงแค่ตอบสนองความต้องการได้เท่านั้นเอง

ความปรารถนาให้ตนเป็นที่ยกย่องนับถือและเป็นต้นแบบตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งมาสโลว์ กล่าวไว้ นั้น แตกต่างกับความปรารถนาทางกายภาพ เพราะเป็นปัจจัยทางแรงจูงใจ เมื่อความประสงค์ของตนเองได้รับฟัง ก็จะพยายามกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในความคาดหวังต่อไป

2.5.4 ทฤษฎีความต้องการ

จากการศึกษาข้อมูลทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's need hierarchy) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ (นิติพล ภูตะโชติ, 2557:189 - 190) สามารถแบ่งได้ 2 ชนิด คือ

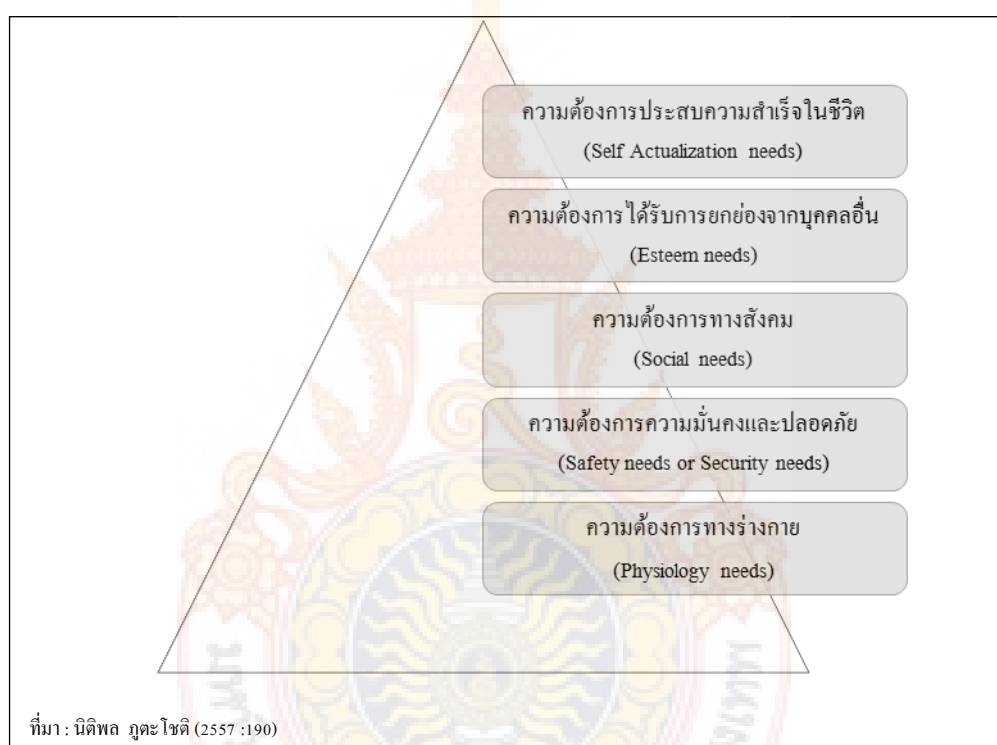
1. ความต้องการที่มีอยู่ดั้งเดิม (Innate Needs or Unlearned needs) เป็นความต้องการที่ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด เช่น ความต้องการด้านปัจจัยสี่
2. ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned needs) ความต้องการดังกล่าวนี้ แต่ละคนจะมีความต้องการแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ โอกาส และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy of needs) สามารถอธิบายได้โดยละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของปัจจัยสี่
2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety needs or Security needs) เป็นความต้องการอยากได้รับการปกป้องคุ้มครองอันเกิดจากปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในความมั่นคงและปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินที่มีอยู่
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้น เป็นความต้องการที่
4. อยากเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความรักความเข้าใจจากคนอื่น อยากมีส่วนร่วมในสังคม เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในสังคม
5. ความต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (Esteem needs) เมื่อมนุษย์ได้เป็นที่ยอมรับในสังคมแล้ว ขั้นต่อไปมนุษย์ต้องการอยากให้สังคมยกย่องว่าเป็นคนเก่ง เพราะจะทำให้รู้สึกตัวตนเองมีคุณค่า และมีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องและให้เกียรติในสังคม
6. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดหรือขั้นสุดท้าย ซึ่งมนุษย์แต่ละคนมีเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน และความ

ต้องการขั้นสุดท้ายนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นที่ 1 ถึง 4 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ จะเกิดขึ้นเป็นไปตามลำดับ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะใช้ในการจูงใจพนักงานให้ทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถวิเคราะห์ได้ว่าพนักงานแต่ละคนนั้นมีความต้องการในด้านใด เพื่อเลือกสิ่งจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงานทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่และอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ธรร สุนทรายุทธ (2556 : 252) กล่าวว่า ทฤษฎี ERG ของ Clayton P. Alderfer มีการพัฒนาแนวความคิด Maslow และ Herzberg ให้ขยายกว้างขึ้น โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด เปรียบเสมือน เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย หรือ ทางกายภาพ
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness) ซึ่งเป็นความต้องการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสัมพันธ์อื่นๆ ในทางสังคม

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth) ซึ่งเป็นความต้องการภายในบุคคล ซึ่งจะทำให้เขามีการพัฒนาตนเอง

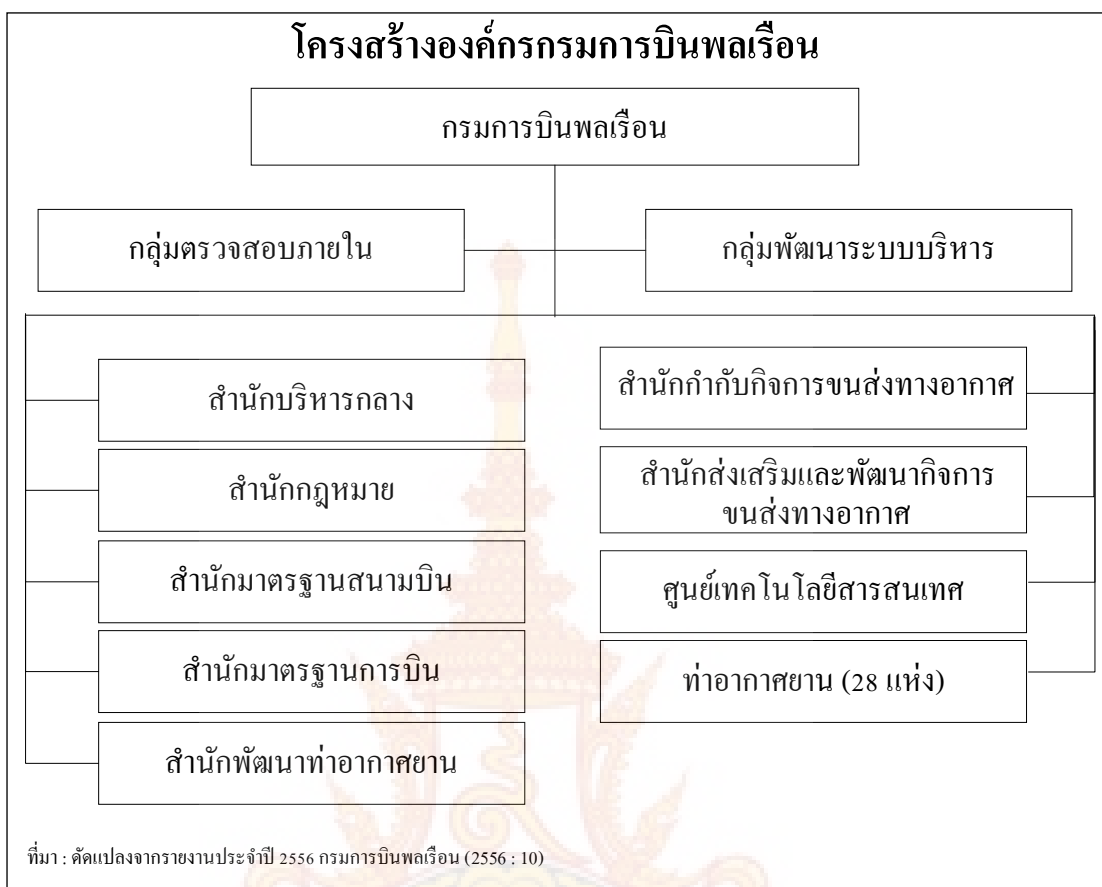
2.6 ข้อมูลทั่วไปและระบบการจัดสวัสดิการของกรมการบินพลเรือน

2.6.1 ข้อมูลทั่วไป

กรมการบินพลเรือน ตั้งอยู่เลขที่ 71 ซอยงามดูพลี ถนนพระราม 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง ภายใต้สังกัดกระทรวงคมนาคม ตามกฎกระทรวงมีการแบ่งส่วนราชการ ซึ่งมีหน้าที่ (กระทรวงคมนาคม, 2538 : 38) ดังนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ กฎหมายว่าด้วยความผิดบางประการต่อการเดินอากาศและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการบินพลเรือนของประเทศ
3. ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายระบบการขนส่งทางอากาศ อุตสาหกรรมและการบินพลเรือน
4. ดำเนินการจัดระเบียบการบินพลเรือน
5. กำหนดมาตรฐานกำกับ ดูแลและตรวจสอบการดำเนินการด้านการบินพลเรือน
6. จัดให้มีและดำเนินการทำอากาศยานในสังกัดกรม
7. ร่วมมือและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศในด้านการบินพลเรือนและส่วนที่เกี่ยวกับอนุสัญญาและความตกลงระหว่างประเทศ
8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหนึ่งของกรม หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ซึ่งมีหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลโดยกระจายอยู่ในส่วนต่างๆ ของประเทศ ดังนี้ หน่วยงานภายในส่วนกลาง จำนวน 7 สำนัก 1 ศูนย์ 2 กลุ่ม(เทียบเท่าสำนัก) และทำอากาศยานส่วนภูมิภาค จำนวน 28 แห่ง ตามโครงสร้าง ดังนี้



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์การกรมการบินพลเรือน

2.6.2 สถิติการของกรมการบินพลเรือน

กรมการบินพลเรือน (2553) ได้ออกระเบียบกรมการบินพลเรือน ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกรมการบินพลเรือน พ.ศ. 2553 ขึ้น เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 กำหนด และให้เกิดความชัดเจน สะดวก และคล่องตัวในการปฏิบัติ รวมทั้ง กำหนดผู้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ โดยกำหนดประเภทของการดำเนินการจัดสวัสดิการ ไว้ดังนี้

1. การออมทรัพย์
2. การให้กู้เงิน
3. การเหาะสงเคราะห์
4. การฌาปนกิจสงเคราะห์
5. การกีฬาและนันทนาการ

6. การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
7. การฝึกอบรมอาชีพเพื่อเสริมรายได้และลดรายจ่ายของสมาชิก
8. การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่น ๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร ช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแบบ หรือเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา หรือเงินสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ประสบภัย เป็นต้น
9. กิจกรรมหรือสวัสดิการภายในกรมการbinพลเรือน ประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

ปัจจุบัน กรมการbinพลเรือน ได้มีการดำเนินการจัดสวัสดิการ ทั้งหมด 5 ประเภทโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สวัสดิการบ้านพักราชการ บ้านพักที่กรมการbinพลเรือนจัดให้แก่บุคลากรสำหรับเป็นที่พักอาศัย โดยมีสภาพบ้านที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีเงื่อนไขเป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอน และการจัดลำดับสิทธิในการเข้าพัก ที่กรมกำหนด
2. สวัสดิการบ้านพักรับรอง บ้านพักที่กรมการbinพลเรือนจัดให้แก่บุคลากรสำหรับเป็นที่พักผ่อน หรือที่พักอาศัยชั่วคราว โดยมีสภาพบ้าน อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในบ้านที่เหมาะสม และมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้มีสถานที่พักผ่อน หรือพักอาศัยชั่วคราวในราคาถูก โดยมีเงื่อนไขเป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอนในการเข้าพัก ที่กรมกำหนด
3. สวัสดิการร้านอาหาร ร้านอาหารที่กรมการbinพลเรือนจัดให้มีการจำหน่ายอาหาร และเครื่องดื่มที่หลากหลาย มีคุณภาพ สะอาด ปริมาณอาหารเหมาะสมกับราคา การบริการดี ในสถานที่ที่เหมาะสมและมีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกสวัสดิการอีกทางเลือกหนึ่งให้แก่บุคลากร รวมทั้งบุคคลภายนอกที่มาติดต่อราชการ
4. สวัสดิการกีฬาและนันทนาการ การจัดให้มีกิจกรรมกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่ ประจำปีให้แก่บุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยจัดให้มีกีฬาหลากหลายประเภทตามความเหมาะสมของระยะเวลา และจัดอาหารเลี้ยงตลอดการจัดกิจกรรมตามช่วงเวลาที่กรมกำหนด พร้อมทั้งจัดหาของรางวัลปีใหม่สำหรับบุคลากรทั้งหน่วยงานในส่วนกลางและท่าอากาศยาน
5. สวัสดิการประเภทอื่น สวัสดิการอื่น ๆ ที่กรมการbinพลเรือนจัดขึ้นนอกเหนือจากสวัสดิการประเภทที่กำหนดไว้เป็นหมวดหมู่ ให้แก่บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความสุขในการดำรงชีวิต รวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับสวัสดิการดังกล่าว เช่น การให้บริการด้าน

สินเชื่อกับธนาคารต่าง ๆ รถสวัสดิการ และเงินช่วยเหลือต่างๆ เป็นต้น โดยเป็นไปตามที่ระเบียบหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และระยะเวลาที่กรมกำหนด รวมทั้งได้รับในจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรสวัสดิการประเภทอื่น มีรายละเอียดดังนี้

1) การสงเคราะห์ ได้แก่ การกู้เงินจากธนาคาร ซึ่งกรมการbinพลเรือนได้มีการลงนามในข้อตกลงสำหรับให้บุคลากรสามารถกู้เงินกับธนาคารได้ดอกเบี้ยต่ำ ผ่อนชำระระยะยาว และกรมการbinพลเรือนต้องมีการหักเงินเดือนส่งชำระเงินกู้ดังกล่าว ปัจจุบันกรมการbinพลเรือนได้ลงนามในข้อตกลงสำหรับการกู้เงินกับธนาคาร จำนวน 3 ธนาคาร คือ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน และธนาคารอาคารสงเคราะห์

2) การช่วยเหลือการสมรส จัดให้สำหรับบุคลากรกรมการbinพลเรือนที่ทำการสมรส ให้ได้รับเงินขวัญถุง รายละ 5,000 บาท

3) การช่วยเหลืองานอุปสมบทหรือการประกอบพิธีฮัจญ์ จัดให้สำหรับบุคลากรกรมการbinพลเรือน ที่ประสงค์จะลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้ได้รับเงินช่วยเหลือรายละ 3,000 บาท

4) การช่วยเหลืองานศพหรือค่าประกอบพิธีศพที่นอกเหนือจากระเบียบที่กรมการbinพลเรือนกำหนด จัดให้สำหรับกรณีบุคลากรกรมการbinพลเรือนที่ถึงแก่กรรม ให้ได้รับเงินช่วยเหลือในการประกอบพิธีศพ รายละ 5,000 บาท กรณีบุคคลในครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตร ถึงแก่กรรมให้ได้รับเงินช่วยเหลือในการประกอบพิธีศพ รายละ 3,000 บาท

5) การรับรอง การเลี้ยงรับรองในโอกาสต่างๆ หรือค่าบริการ เป็นการรับรองสำหรับกิจกรรมต่างๆ ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ของทางราชการ

6) การจัดสวัสดิการ เป็นการดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กรมการbinพลเรือนกำหนด

7) การจัดงานในโอกาสต่างๆ เช่น งานคล้ายวันสถาปนากรมการbinพลเรือน งานปีใหม่ งานประเพณีสงกรานต์ งานเลี้ยงผู้เกษียณอายุราชการ เป็นต้น

8) การบริจาคเงินเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย

9) การทำบุญตามประเพณี เช่น ทำบุญกฐินของกรมการbinพลเรือนหรือที่หน่วยงานอื่นขอรับบริจาค

10) การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ของกรมการbinพลเรือน จากที่กรมการbinพลเรือนได้แบ่งสวัสดิการดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ในการนี้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาสวัสดิการ 5 ประเภท โดยสรุปดังนี้

1. สวัสดิการบ้านพักราชการ
2. สวัสดิการบ้านพักรับรอง
3. สวัสดิการร้านอาหาร
4. สวัสดิการกีฬาและนันทนาการ
5. สวัสดิการประเภทอื่น ได้แก่
 - การให้บริการขอสินเชื่อ
 - การจัดรถสวัสดิการ
 - เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานมงคลสมรส งานอุปสมบทหรือการ

ประกอบพิธีฮัจญ์ งานศพหรือค่าประกอบพิธีศพที่นอกเหนือจากระเบียบที่กรมการบินพลเรือนกำหนด

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสวัสดิการ 5 ประเภท ตามที่สรุปไว้ข้างต้นนั้น เนื่องจากสวัสดิการประเภทดังกล่าวเป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นให้กับบุคลากรของกรมการบินพลเรือนโดยตรง

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมนพร วังกานนท์ (2552) ที่ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง) ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น และศึกษาผลกระทบของความรู้ความเข้าใจเรื่องสวัสดิการและพฤติกรรมการใช้สวัสดิการของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ส่วนกลางที่มีต่อการจัดสวัสดิการ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง จำนวน 366 คน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน t-test F-test และ LSD ในการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและเห็นด้วยเกี่ยวกับสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเห็นด้วยกับสวัสดิการด้านเครื่องแต่งกายมากที่สุด และมีพฤติกรรมการใช้สวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีมากที่สุด ในส่วนสวัสดิการที่พักอาศัยนิคมวิเศษ บางแคมป์พฤติกรรมการใช้น้อยที่สุด และบุคลากรที่มีเพศอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จรินทร์ เลือโต (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการทำงานของพนักงาน ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการทำงานของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 204 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และในการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง พนักงานมีระดับความพึงพอใจสวัสดิการโดยรวมด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสันติภาพการ อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกัน สำหรับพนักงานที่มีวิธีการเข้าทำงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเหตุผลในการเลือกเข้าทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน เวลาการทำงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชาณิสญา สากยวงศ์ (2554) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สำนักงานหลวงที่ 8 (นครราชสีมา) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สำนักงานหลวงที่ 8 (นครราชสีมา) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 173 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานหลวงที่ 8 (นครราชสีมา) มีความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานะเงินเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในส่วน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ชุดิมา แก้วกลม (2550) ที่ศึกษาความต้องการการพัฒนารการจัดสวัสดิการของพนักงาน บริษัทสยามกรกิจ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนารการจัดสวัสดิการของพนักงาน บริษัทสยามกรกิจ จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทสยามกรกิจ จำกัด จำนวน 138 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way Anova และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง พนักงานมีความต้องการพัฒนารการจัดสวัสดิการระดับมากที่สุดทุกด้าน อันดับแรก คือ ด้านการช่วยเหลือทางการเงิน รองลงมา คือ ด้านการอบรม/สัมมนา ด้านรักษาพยาบาล และด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่ต่างกัน มีความต้องการการพัฒนารการจัดสวัสดิการโดยรวมต่างกัน

พินิจ เพชรสน (2550) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี จำนวน 125 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน(ANOVA) พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความช่วยเหลือทางการเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านวันหยุดและวันลา ด้านส่งเสริมพัฒนาพนักงาน และด้านนันทนาการตามลำดับ และการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ดำรงปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

พิภพ ส. อินทร์เพ็ญ (2551) ที่ศึกษาการประเมินการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการประเมินการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 384 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น วิเคราะห์

ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ Independent Samples t-test พบว่า

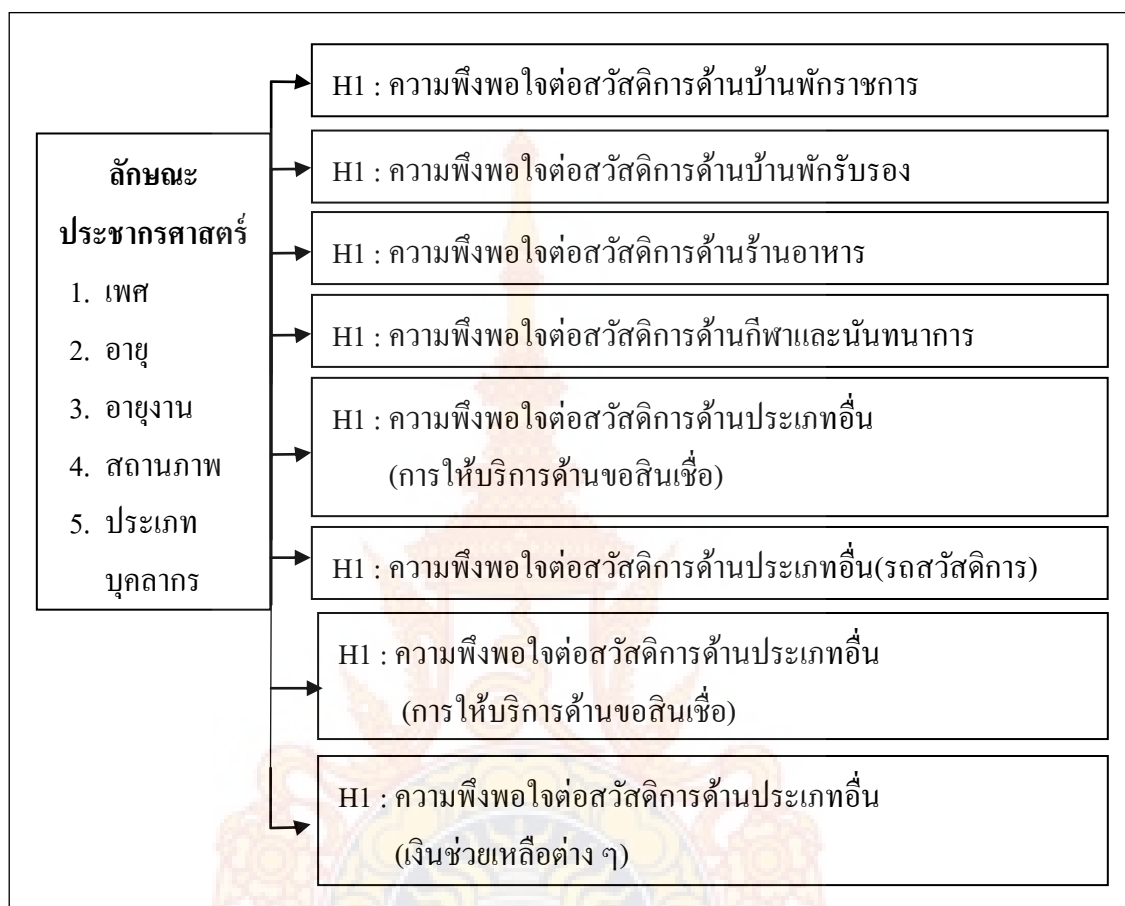
การประเมินการจัดสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทและสายงานปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยจำแนกเป็น ข้าราชการ พนักงาน สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ การประเมินการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้าราชการและสายวิชาการ ที่มีข้อการประเมินการจัดสวัสดิการอยู่ระดับปานกลาง คือ มหาวิทยาลัยมีโรงอาหารที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ มีสถานที่ออกกำลังกายที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร มีการสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ เช่น กีฬาภายใน ส่วนพนักงานที่มีข้อการประเมินการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง คือ มหาวิทยาลัยจัดหาแหล่งเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยที่เอื้อและเป็นประโยชน์แก่บุคลากร และจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย สำหรับบุคลากรที่มีประเภทต่างกัน การประเมินการจัดสวัสดิการโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งข้าราชการมีสวัสดิการดีกว่าพนักงาน สำหรับบุคลากรที่มีสายการปฏิบัติงานที่ต่างกัน การประเมินการจัดสวัสดิการโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสายวิชาการมีสวัสดิการดีกว่าปฏิบัติการ

เมธี ศาสตรสาร (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิโปร(ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงาน ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ และเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิโปร(ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 200 คน ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน t-test, F-test และ LSD พบว่า ปัจจัยการทำงานเหตุผลของพนักงานส่วนใหญ่เพราะใกล้บ้าน การเข้าทำงานเป็นการสมัครด้วยตนเอง การเดินทางก็สามารถเดินทางมาทำงานกับรถของบริษัท เวลาการทำงานอยู่ในช่วงเวลา 07.30 – 19.30 น. หรือ 19.30 – 07.30 น. และการทำงานนอกเวลามีจำนวน 61 – 80 ชั่วโมง ซึ่งมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านจะมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสุขภาพอนามัย ส่วนด้านที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านเศรษฐกิจ และด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร สำหรับพนักงานที่มีอายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเวลาทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไมตรี วิเชียรฉาย (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการที่อยู่อาศัยของข้าราชการในสังกัด บัณฑิตการปราบปราม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ จำแนกตาม คุณลักษณะส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Z-test, F-test รวมทั้ง ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย LSD พบว่า ข้าราชการในสังกัดกองบังคับการปราบปราม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีความต่างกันในส่วนของคุณวุฒิ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการพัก อาศัย ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับชั้นยศ และเงินเดือน มีความพึงพอใจสวัสดิการที่อยู่อาศัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

โอภาส วงษ์หงษ์ (2554) ที่ศึกษาการวิเคราะห์การจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวน:กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรหาดง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พฤติกรรม ความพึงพอใจ และปัญหาการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของ สถานีตำรวจภูธรหาดง จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลที่ศึกษาเป็นข้อมูลปฐมภูมิที่เก็บรวบรวมจากการ สัมภาษณ์ที่ใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ดำรงตำแหน่งและอยู่ ปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 163 คน ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธรหาดงทั้งหมดเป็นเพศชาย ผลการศึกษา พฤติกรรมที่ได้รับสวัสดิการ ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ด้านออมทรัพย์ ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ ในด้านเงินกู้ ส่วนใหญ่ใช้บริการเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจเชียงใหม่ สำหรับด้านที่พักอาศัย ส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ส่วนด้านการช่วยเหลือครอบครัว ทั้งหมดจะเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในด้านการสนับสนุน อุปกรณ์การปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ สำหรับด้านค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือน ส่วนใหญ่จะได้รับเป็นการพิจารณาเลื่อนขั้นประจำปี ส่วนด้านสวัสดิการ พัฒนาศักยภาพและนันทนาการ ส่วนใหญ่จะได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ทั้งนี้ มีการศึกษา ระดับความพึงพอใจ พบว่า ด้านการช่วยเหลือครอบครัว ด้านเงินกู้ และด้านการออมทรัพย์มีความ พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านที่พักอาศัย ด้านการพัฒนาศักยภาพและนันทนาการ ด้านสนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนมีความ พึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาการได้รับสวัสดิการโดยจัดเรียงตามอันดับนั้น พบว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความไม่โปร่งใสเป็นปัญหาอันดับ 1 การเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่พิเศษ เป็นปัญหาอันดับ 2 ส่วนการไม่ได้รับสินเชื่อเพื่อซื้ออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควรเป็นอันดับ 3

2.8 กรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย



ภาพที่ 2.4 แผนภูมิ : กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อต้องการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ นำไปประกอบการพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการของกรมการบินพลเรือน ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมการบินพลเรือน ส่วนกลางและท่าอากาศยานส่วนภูมิภาค จำนวน 1,514 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรของกรมการบินพลเรือน ทั้งในส่วนกลาง และท่าอากาศยาน ภูมิภาค ข้อมูล ณ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2556 (กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง กรมการบินพลเรือน)

ประเภทบุคลากร	จำนวนประชากร
ข้าราชการ	553
ลูกจ้างประจำ	402
พนักงานราชการ	69
ลูกจ้างชั่วคราว	490
รวม	1,514

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการเก็บตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้สูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane(สุวิมล ศิริยานันท์, 2557 : 174) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะ

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทุกกลุ่มย่อยทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร(มนตรี
สังข์ทอง, 2557 : 188-189) และใช้หลักการเทียบอัตราส่วนจากจำนวนประชากรที่มีอยู่ทั้งหมดในแต่ละ
กลุ่ม เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่เป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรที่มี

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ ดังนี้

$$n_p = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n_p = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของบุคลากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของกลุ่ม
ตัวอย่างที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่าง (Sampling Size) ที่ผู้วิจัยได้เทียบคำนวณโดยใช้สูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง
กรณีทราบประชากรของ Taro Yamane โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาด
เคลื่อนที่ยอมรับได้ ระดับ 0.05

$$\text{แทนค่าสูตรได้ขั้นต่ำ} = \frac{1514}{1 + 1514(0.05)^2} = 316.40 \text{ (316)}$$

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมการบินพลเรือน แบ่งตาม
ประเภทของบุคลากร

ประเภทของ บุคลากร	จำนวนประชากร	คำนวณตามสัดส่วน คิดเป็นเปอร์เซ็นต์(%)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	553	36.53%	116
ลูกจ้างประจำ	402	26.55%	84
พนักงานราชการ	69	4.56%	14
ลูกจ้างชั่วคราว	490	32.36%	102
รวม	1,514	100%	316

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ คือ 316 คน แต่เนื่องจากผู้วิจัยไม่มั่นใจว่าจะได้
แบบสอบถามกลับคืนมาอย่างสมบูรณ์ 100% ทุกฉบับ จึงคาดการณ์การตอบสนองที่ 45% เพื่อให้
เกิดค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด จึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างใหม่ด้วยสูตร จำนวนตัวอย่างที่
แท้จริง

$$n^a = \frac{N \times 100}{re\%}$$

เมื่อ

$$n^a = \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง}$$

$$N = \text{กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ}$$

$$re\% = \text{อัตราการตอบสนองโดยประมาณแสดงเป็นเปอร์เซ็นต์}$$

กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ คือ 316 และอัตราการตอบสนองโดยประมาณ 45% นำไปแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$n^a = \frac{316 \times 100}{45\%}$$

$$= 702$$

กลุ่มตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงของการวิจัยครั้งนี้ คือ 702 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ง่ายและสะดวกในการดำเนินการ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 700 คน ปรากฏดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมการบินพลเรือน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ขั้นต่ำ	อัตราการตอบสนอง โดยประมาณ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่เกิดขึ้นจริง	ขนาดประชากรที่ ปรับตามความจำเป็น
316	45%	702	700

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือนที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถาม มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลตามลักษณะประชากรศาสตร์ เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ และประเภทของบุคลากร

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท โดยแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการให้บริการด้านสวัสดิการ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. รวบรวมศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความพึงพอใจ และปัญหาจากการจัดสวัสดิการของกรมการbinพลเรือน
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือ

3.2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบ ดังนี้

1. นำเครื่องมือที่ได้ออกเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข
2. นำเครื่องมือที่แก้ไขแล้วเสนอต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง และตรวจสอบแก้ไขถ้อยคำภาษาให้ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน
3. นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
4. เมื่อแบบสอบถามผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3.2.4 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.2.4.1 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยหรือไม่ และให้คำแนะนำต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้อง เหมาะสม และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีวิธีคำนวณค่าความตรงตามเนื้อหาจากดัชนีความสอดคล้อง (Indexes of Item-Objective Congruence Index = IOC) ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยค่าความสอดคล้องต้องมากกว่า 0.50 เพื่อประเมินหาข้อคำถามว่าสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการศึกษาหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์ประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลขเป็น 3 ระดับ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2555 : 122) ดังนี้

ค่า +1	หมายถึง	สอดคล้อง
ค่า 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่า -1	หมายถึง	ไม่สอดคล้อง

ใช้สูตร ดังนี้
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่	IOC	=	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	ER	=	ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	=	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การประเมินค่า IOC ของข้อคำถามแต่ละข้อ ถ้าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 แสดงว่าคำถามนั้นเนื้อหาตรงตามที่ต้องการศึกษา แต่ถ้าค่า IOC < 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการศึกษา ถือว่าใช้ไม่ได้ให้ตัดออก กรณีที่หากเห็นว่าไม่ครอบคลุม จะปรับแก้หรือสร้างขึ้นใหม่ทดแทน ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์นำเสนอ ดังตารางในภาคผนวก ค

3.2.4.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับประชากรจำนวน 30 ชุด แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2555 : 245-246) เพื่อให้ได้ความ

เชื่อมั่นที่มากกว่า 0.7 คือค่าที่ยอมรับได้ ซึ่งการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการวิเคราะห์ ปรากฏดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 การทดสอบความเชื่อมั่น

รายการ	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
การจัดสวัสดิการ		
ด้านบ้านพักราชการ	6	0.744
ด้านบ้านพักรับรอง	6	0.844
ด้านร้านอาหาร	6	0.881
ด้านกีฬาและนันทนาการ	6	0.931
ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ)	3	0.910
ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ)	5	0.902
ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ)	4	0.953

จากตารางที่ 3.4 การทดสอบความเชื่อมั่นของตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ทุกด้าน สรุปว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยได้

3.3 การรวบรวมข้อมูล ประเภทของข้อมูลที่ต้องการ การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.1 การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตนำจากมหาวิทยาลัย จำนวน 1 ฉบับ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการท่าอากาศยานในส่วนภูมิภาค ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัด
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้จัดส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และอธิบายแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบ พร้อมทั้งรื้อรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างหลังตอบเสร็จ
3. พิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์

3.3.2 ประเภทของข้อมูลที่ต้องการ

ประเภทของข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) เป็นข้อมูลที่ใช้เครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ออกมาเป็นตัวเลข

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ระเบียบวิธีหรือสถิติที่จะใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากที่ได้ทำการรวบรวมข้อมูลได้ถูกต้อง ครบถ้วนตามต้องการแล้วทำการบันทึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows 22.0 มีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติในเชิงพรรณนา (Descriptive) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ทั้ง 5 ประเภท โดยทำการเก็บข้อมูลและรวบรวมคะแนน และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) พร้อมทั้งทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมการบินพลเรือนที่มีต่อการจัดสวัสดิการกับลักษณะประชากรศาสตร์ โดยการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ T-test และ Oneway Anova ส่วนการเปรียบเทียบข้อมูลรายคู่ใช้สถิติ Levene, F-test, Welch, Games-Howell และ LSD เพื่อเปรียบเทียบแบบสอบถามตอนที่ 2

3. โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำข้อมูลทั้งหมดวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และทำการจัดเรียงคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด และทำการแปลความหมายของค่าที่ได้ ตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

กำหนดคะแนนวัดระดับความพึงพอใจตามเกณฑ์เฉลี่ย ได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ค่าคะแนนเฉลี่ย
มากที่สุด	4.21 – 5.00
มาก	3.41 – 4.20
ปานกลาง	2.61 – 3.40

น้อย 1.81 – 2.60

น้อยที่สุด 1.00 – 1.80

เมื่อได้ข้อมูลทั้งหมด จึงเสนอข้อมูลออกมาในเชิงพรรณนา เพื่อใช้ประโยชน์ในการอภิปรายผล
การศึกษาวิจัยต่อไป



บทที่ 4

ผลดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ระดับความพึงพอใจ
- 4.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ของกรมการบินพลเรือน จำนวน 700 คน มีแบบสอบถามที่ใช้ได้ จำนวน 677 ชุด และแบบสอบถามที่ใช้ไม่ได้ จำนวน 23 ชุด เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่ครบข้อคำถามและตอบเกินข้อคำถาม มีรายละเอียดปรากฏ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	355	52.4
หญิง	322	47.6
รวม	677	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	139	20.5
31-40 ปี	236	34.9
41-50 ปี	182	26.9
มากกว่า 50 ปี	120	17.7
รวม	677	100.0

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3. อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	171	25.3
5 - 10 ปี	145	21.4
11 - 20 ปี	218	32.2
มากกว่า 20 ปี	143	21.1
รวม	677	100.0
4. สถานภาพ		
โสด	279	41.2
สมรส	363	53.6
หม้าย/หย่า	35	5.2
รวม	677	100.0
5. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	258	38.1
ลูกจ้างประจำ	159	23.5
พนักงานราชการ	32	4.7
ลูกจ้างชั่วคราว	228	33.7
รวม	677	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 อายุงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 สถานภาพส่วนใหญ่สมรส จำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 และส่วนใหญ่บุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1

4.2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน

ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.2 – 4.9

ตารางที่ 4.2 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือนโดยรวม

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านบ้านพักราชการ	3.14	0.794	ปานกลาง
ด้านบ้านพักรับรอง	2.93	0.823	ปานกลาง
ด้านร้านอาหาร	2.78	0.834	ปานกลาง
ด้านกีฬาและนันทนาการ	2.97	0.876	ปานกลาง
ด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่อ)	2.83	0.884	ปานกลาง
ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ)	2.93	0.871	ปานกลาง
ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ)	3.00	0.925	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.94	0.686	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.94$, $SD=0.686$) และเมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการแต่ละด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านบ้านพักราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=3.14$, $SD=0.794$) รองลงมา คือ ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) ($\bar{x}=3.00$, $SD=0.925$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านร้านอาหาร ($\bar{x}=2.78$, $SD=0.834$)

ตารางที่ 4.3 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ระเบียบในการขอเข้าพักอาศัย	3.35	0.921	ปานกลาง
2. ขั้นตอนในการขอเข้าพักอาศัย	3.30	0.889	ปานกลาง
3. การจัดลำดับสิทธิในการเข้าพักอาศัย	3.19	0.975	ปานกลาง
4. สภาพบ้านเหมาะสมแก่การพักอาศัย	3.03	1.018	ปานกลาง
5. สภาพแวดล้อมโดยรวม	3.11	0.953	ปานกลาง
6. บ้านพักราชการมีจำนวนเพียงพอ	2.87	1.107	ปานกลาง
รวม	3.14	0.794	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากร
กรรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.14$, $SD=0.794$) และ
เมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ หากเรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ระเบียบในการขอเช่าพักอาศัย ($\bar{x}=3.35$, $SD=0.921$)
รองลงมา คือ ขั้นตอนในการขอเช่าพักอาศัย ($\bar{x}=3.30$, $SD=0.889$) อันดับ 3 คือ การจัดลำดับสิทธิ
ในการเช่าพักอาศัย ($\bar{x}=3.19$, $SD=0.975$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บ้านพักราชการ
มีจำนวนเพียงพอ ($\bar{x}=2.87$, $SD=1.107$)

ตารางที่ 4.4 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการ
จัดสวัสดิการของบุคลากรกรรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ระเบียบในการขอเช่าพักอาศัย	3.17	0.920	ปานกลาง
2. ขั้นตอนในการขอเช่าพักอาศัย	3.12	0.924	ปานกลาง
3. สภาพบ้านและอุปกรณ์เหมาะแก่การเช่าพักอาศัย	2.84	0.972	ปานกลาง
4. สิ่งอำนวยความสะดวกในบ้านพักรับรองมีเพียงพอ	2.79	1.001	ปานกลาง
5. ราคาค่าใช้บริการบ้านพักรับรอง	3.07	1.002	ปานกลาง
6. บ้านพักรับรองมีจำนวนเพียงพอ	2.61	1.019	ปานกลาง
รวม	2.93	0.823	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากร
กรรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.93$, $SD=0.823$) และ
เมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ หากเรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ระเบียบในการขอเช่าพักอาศัย ($\bar{x}=3.17$, $SD=0.920$)
รองลงมา คือ ขั้นตอนในการขอเช่าพักอาศัย ($\bar{x}=3.12$, $SD=0.924$) อันดับ 3 คือ ราคาค่าใช้บริการ
บ้านพักรับรอง ($\bar{x}=3.07$, $SD=1.002$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บ้านพักรับรองมีจำนวน
เพียงพอ ($\bar{x}=2.61$, $SD=1.019$)

ตารางที่ 4.5 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านร้านอาหาร

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ความหลากหลายของประเภทอาหาร	2.68	0.971	ปานกลาง
2. คุณภาพของอาหาร	2.79	0.896	ปานกลาง
3. ความสะอาดของอาหาร	2.89	0.923	ปานกลาง
4. ปริมาณอาหารมีความเหมาะสมกับราคา	2.85	0.971	ปานกลาง
5. การบริการของผู้จำหน่ายอาหาร	2.83	0.960	ปานกลาง
6. สภาพแวดล้อมของร้านอาหาร	2.65	0.971	ปานกลาง
รวม	2.78	0.834	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านร้านอาหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.78$, $SD=0.834$) และเมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ หากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความสะอาดของอาหาร ($\bar{x}=2.89$, $SD=0.923$) รองลงมา คือ ปริมาณอาหารมีความเหมาะสมกับราคา ($\bar{x}=2.85$, $SD=0.971$) อันดับ 3 คือ การบริการของผู้จำหน่ายอาหาร ($\bar{x}=2.83$, $SD=0.960$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมของร้านอาหาร ($\bar{x}=2.65$, $SD=0.971$)

ตารางที่ 4.6 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ระยะเวลาในการจัดแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่	3.02	0.966	ปานกลาง
2. จำนวนประเภทของกีฬาที่จัดแข่งขัน	2.96	0.949	ปานกลาง
3. การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา	2.85	0.965	ปานกลาง
4. การประชาสัมพันธ์ในการจัดแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่	2.99	0.990	ปานกลาง
5. การจัดอาหารในการแข่งขันกีฬา และงานเลี้ยงปีใหม่	2.99	1.030	ปานกลาง
6. ของรางวัลงานเลี้ยงปีใหม่	2.99	1.032	ปานกลาง
รวม	2.97	0.876	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.97$, $SD=0.876$) และเมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ หากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ระยะเวลาในการจัดแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่ ($\bar{x}=3.02$, $SD=0.966$) รองลงมา มี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การประชาสัมพันธ์ในการจัดแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่ ($\bar{x}=2.99$, $SD=0.990$) การจัดอาหารในการแข่งขันกีฬา และงานเลี้ยงปีใหม่ ($\bar{x}=2.99$, $SD=1.030$) และของรางวัลงานเลี้ยงปีใหม่ ($\bar{x}=2.99$, $SD=1.032$) อันดับ 3 คือ จำนวนประเภทของกีฬาที่จัดแข่งขัน ($\bar{x}=2.96$, $SD=0.949$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา ($\bar{x}=2.85$, $SD=0.965$)

ตารางที่ 4.7 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ)

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ขั้นตอนการดำเนินการขอสินเชื่อ	2.86	0.832	ปานกลาง
2. ความสะดวกรวดเร็วของการดำเนินการ	2.81	0.972	ปานกลาง
3. จำนวนของธนาคารที่มีบันทึกข้อตกลง (MOU)กับกรม	2.81	0.962	ปานกลาง
รวม	2.83	0.884	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.83$, $SD=0.884$) และเมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ หากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ขั้นตอนการดำเนินการขอสินเชื่อ($\bar{x}=2.86$, $SD=0.832$)

ตารางที่ 4.8 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(สวัสดิการ)

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
4. หลักเกณฑ์การขอใช้สวัสดิการ	2.87	1.024	ปานกลาง
5. ขั้นตอนการขอใช้สวัสดิการ	2.87	1.010	ปานกลาง
6. จำนวนสวัสดิการมีเพียงพอกับจำนวนที่ขอใช้บริการ	2.81	1.002	ปานกลาง
7. มารยาทของพนักงานขับรถ	3.05	1.027	ปานกลาง
8. ความปลอดภัยในการขับรถของพนักงานขับรถ	3.07	1.009	ปานกลาง
รวม	2.93	0.871	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากร
กรรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{x}$ =2.93,
SD=0.871) และเมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
หากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความปลอดภัยในการขับรถของ
พนักงานขับรถ ($\bar{x}$ =3.07, SD=1.009) รองลงมา คือ มารยาทของพนักงานขับรถ ($\bar{x}$ =3.05,
SD=1.027) อันดับ 3 คือ ขั้นตอนการขอใช้รถสวัสดิการ ($\bar{x}$ =2.87, SD=1.010) และหลักเกณฑ์การ
ขอใช้รถสวัสดิการ($\bar{x}$ =2.87, SD=1.024) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จำนวนรถสวัสดิการมี
เพียงพอกับจำนวนที่ขอใช้บริการ ($\bar{x}$ =2.81, SD=1.002)

ตารางที่ 4.9 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจที่มีต่อ
การจัดสวัสดิการของบุคลากรกรรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ)

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
9. ระเบียบในการขอรับเงินช่วยเหลือต่าง ๆ	3.03	0.971	ปานกลาง
10.ขั้นตอนในการขอรับเงินช่วยเหลือต่าง ๆ	3.03	0.963	ปานกลาง
11.จำนวนเงินช่วยเหลือมีความเหมาะสม	2.89	0.981	ปานกลาง
12.ระยะเวลาการได้รับเงินช่วยเหลือต่าง ๆ	2.91	0.986	ปานกลาง
รวม	2.97	0.925	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากร
กรรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{x}$ =2.97,
SD=0.925) และเมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
หากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ระเบียบในการขอรับเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ($\bar{x}$ =
3.03, SD=0.971) และขั้นตอนในการขอรับเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ($\bar{x}$ =3.03, SD=0.963) สำหรับ ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จำนวนเงินช่วยเหลือมีความเหมาะสม ($\bar{x}$ =2.89, SD=0.981)

4.3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากร การบินพลเรือน

ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรการบินพลเรือน มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.10 – 4.46

ตารางที่ 4.10 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรการบินพลเรือน จำแนกตามเพศ

การจัดสวัสดิการ	เพศ				T	Sig
	ชาย (n=355)		หญิง (n=322)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านบ้านพักราชการ	3.17	0.821	3.12	0.764	0.822	0.38
ด้านบ้านพักรับรอง	2.94	0.863	2.92	0.778	0.281	0.15
ด้านร้านอาหาร	2.81	0.869	2.75	0.794	0.986	0.07
ด้านกีฬาและ นันทนาการ	2.89	0.921	3.05	0.816	-2.376	0.00*
ด้านประเภทอื่น(การ ให้บริการขอสินเชื่อ)	2.80	0.914	2.85	0.851	-0.635	0.03*
ด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ)	2.93	0.887	2.94	0.854	-0.078	0.15
ด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่าง ๆ)	2.92	0.978	3.02	0.861	-1.336	0.00*
รวมเฉลี่ย	2.92	0.703	2.95	0.669	-0.460	0.17

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test ใช้การทดสอบความถี่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยรวมพบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านร้านอาหาร และด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) มีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่อ) และด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน จำแนกตามอายุ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระอายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	Levene Statistic	F	Welch	Sig
ด้านบ้านพักราชการ	ต่ำกว่า 31 ปี	139	3.26	0.764	3.253*	-	4.552*	0.004
	31 – 40 ปี	236	3.23	0.789				
	41 – 50 ปี	182	3.02	0.862				
	มากกว่า 50ปี	120	3.02	0.689				
ด้านบ้านพักรับรอง	ต่ำกว่า 31 ปี	139	3.18	0.843	5.190*	-	12.838*	0.000
	31 – 40 ปี	236	3.05	0.759				
	41 – 50 ปี	182	2.74	0.896				
	มากกว่า 50ปี	120	2.72	0.679				
ด้านร้านอาหาร	ต่ำกว่า 31 ปี	139	3.02	0.887	13.005*	-	7.900*	0.000
	31 – 40 ปี	236	2.86	0.685				
	41 – 50 ปี	182	2.55	0.950				
	มากกว่า 50ปี	120	2.72	0.761				
ด้านกีฬาและนันทนาการ	ต่ำกว่า 31 ปี	139	3.27	0.855	2.386	11.342*	-	0.000
	31 – 40 ปี	236	3.04	0.843				
	41 – 50 ปี	182	2.78	0.931				
	มากกว่า 50ปี	120	2.76	0.759				

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	n	$\bar{x}$	S.D.	Levene Statistic	F	Welch	Sig
	อายุ							
ด้านประเภท อื่น(การ ให้บริการขอ สินเชื่อ)	ต่ำกว่า 31 ปี	139	3.15	0.792	4.934*	-	10.002*	0.000
	31 – 40 ปี	236	2.83	0.850				
	41 – 50 ปี	182	2.65	0.968				
	มากกว่า 50ปี	120	2.71	0.827				
ด้านประเภท อื่น(รถ สวัสดิการ)	ต่ำกว่า 31 ปี	139	3.28	0.804	2.836	14.648 *	-	0.000
	31 – 40 ปี	236	2.99	0.805				
	41 – 50 ปี	182	2.67	0.923				
	มากกว่า 50ปี	120	2.81	0.843				
ด้านประเภท อื่น(เงิน ช่วยเหลือ)	ต่ำกว่า 31 ปี	139	3.21	0.911	1.867	5.201*	-	0.001
	31 – 40 ปี	236	2.98	0.887				
	41 – 50 ปี	182	2.85	0.995				
	มากกว่า 50ปี	120	2.83	0.850				
รวมเฉลี่ย	ต่ำกว่า 31 ปี	139	3.20	0.678	2.639*	-	13.327*	0.000
	31 – 40 ปี	236	2.99	0.632				
	41 – 50 ปี	182	2.75	0.737				
	มากกว่า 50ปี	120	2.80	0.608				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือนจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้ หากทดสอบต่อเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell และ LSD จะปรากฏดังตารางที่ 4.12 – 4.19

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ					
		ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{x}$	3.20	3.0	2.75	2.80
ต่ำกว่า 31 ปี	3.20	-	0.20*	0.44*	0.40*
31 – 40 ปี	3.0	-	-	0.25*	0.20*
41 – 50 ปี	2.75	-	-	-	-0.05
มากกว่า 50 ปี	2.80	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกันกับบุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามอายุ

อายุ					
		ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{x}$	3.27	3.23	3.02	3.02
ต่ำกว่า 31 ปี	3.26	-	0.03	0.24*	0.24*
31 – 40 ปี	3.23	-	-	0.21	0.21*
41 – 50 ปี	3.02	-	-	-	0.00
มากกว่า 50 ปี	3.02	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันกับบุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี นอกจากนี้ บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันกับบุคลากรอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามอายุ

อายุ					
	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ต่ำกว่า 31 ปี	3.18	-	0.14	0.45*	0.47*
31 – 40 ปี	3.05	-	-	0.31*	0.33*
41 – 50 ปี	2.74	-	-	-	0.02
มากกว่า 50 ปี	2.72	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มี อายุ 41 - 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามอายุ

อายุ					
	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ต่ำกว่า 31 ปี	3.02	-	0.16	0.47*	0.30*
31 – 40 ปี	2.86	-	-	0.31*	0.14
41 – 50 ปี	2.55	-	-	-	-0.17
มากกว่า 50 ปี	2.72	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41– 50ปี และมากกว่า 50 ปี นอกจากนี้ บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามอายุ

อายุ					
	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50ปี
		3.27	3.04	2.78	2.76
ต่ำกว่า 31 ปี	3.27	-	0.23*	0.49*	0.50*
31 – 40 ปี	3.04	-	-	0.26*	0.28*
41 – 50 ปี	2.78	-	-	-	0.02
มากกว่า 50ปี	2.76	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) จำแนกตามอายุ

อายุ					
	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50ปี
		3.15	2.83	2.65	2.71
ต่ำกว่า 31 ปี	3.15	-	0.31*	0.49*	0.43*
31 – 40 ปี	2.83	-	-	0.18	0.12
41 – 50 ปี	2.65	-	-	-	-0.06
มากกว่า 50ปี	2.71	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือนด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 31– 40 ปี, 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) จำแนกตามอายุ

อายุ					
	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50ปี
		3.28	2.99	2.67	2.81
ต่ำกว่า 31 ปี	3.28	-	0.29*	0.61*	0.47*
31 – 40 ปี	2.99	-	-	0.32*	0.18
41 – 50 ปี	2.67	-	-	-	-0.14
มากกว่า 50ปี	2.81	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือนด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มี อายุ 31– 40 ปี, 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี นอกจากนี้ บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41 - 50 ปี และมากกว่า 50ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) จำแนกตามอายุ

อายุ					
	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50ปี
		3.21	2.98	2.85	2.83
ต่ำกว่า 31 ปี	3.21	-	0.23*	0.36*	0.38*
31 – 40 ปี	2.98	-	-	0.14	0.15
41 – 50 ปี	2.85	-	-	-	0.01
มากกว่า 50ปี	2.83	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือนด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มี อายุ 31– 40 ปี, 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ อายุงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	Levene Statistic	F	Welch	Sig
ด้านบ้านพัก ราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	171	3.28	0.733	4.740*	-	5.232*	0.002
	5 – 10 ปี	145	3.16	0.809				
	11 - 20 ปี	218	3.14	0.872				
	มากกว่า 20 ปี	143	2.96	0.692				
ด้านบ้านพัก รับรอง	น้อยกว่า 5 ปี	171	3.21	0.733	4.300*	-	16.014*	0.000
	5 – 10 ปี	145	2.99	0.813				
	11 - 20 ปี	218	2.86	0.898				
	มากกว่า 20 ปี	143	2.66	0.708				
ด้าน ร้านอาหาร	น้อยกว่า 5 ปี	171	2.99	0.772	2.408	6.091*	-	0.000
	5 – 10 ปี	145	2.79	0.776				
	11 - 20 ปี	218	2.73	0.881				
	มากกว่า 20 ปี	143	2.61	0.845				
ด้านกีฬาและ นันทนาการ	น้อยกว่า 5 ปี	171	3.22	0.838	1.900	8.949*	-	0.000
	5 – 10 ปี	145	3.03	0.873				
	11 - 20 ปี	218	2.86	0.921				
	มากกว่า 20 ปี	143	2.77	0.774				
ด้านประเภท อื่น(การ ให้บริการขอ สินเชื่อ)	น้อยกว่า 5 ปี	171	3.15	0.755	6.358*	-	14.118*	0.000
	5 – 10 ปี	145	2.81	0.865				
	11 - 20 ปี	218	2.72	0.953				
	มากกว่า 20 ปี	143	2.62	0.836				
ด้านประเภท อื่น(รถ สวัสดิการ)	น้อยกว่า 5 ปี	171	3.29	0.739	2.660*	-	20.492*	0.000
	5 – 10 ปี	145	2.97	0.847				
	11 - 20 ปี	218	2.83	0.907				
	มากกว่า 20 ปี	143	2.63	0.839				

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ อายุงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	Levene Statistic	F	Welch	Sig
ด้านประเภท อื่น (เงินช่วยเหลือ ต่าง ๆ)	น้อยกว่า 5 ปี	171	3.17	0.874	1.156	4.951*	-	0.002
	5 – 10 ปี	145	2.96	0.926				
	11 - 20 ปี	218	2.94	0.988				
	มากกว่า 20 ปี	143	2.77	0.840				
รวมเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	171	3.19	0.593	3.387*	-	16.728*	0.000
	5 – 10 ปี	145	2.96	0.689				
	11 - 20 ปี	218	2.87	0.734				
	มากกว่า 20 ปี	143	2.72	0.620				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน โดยทดสอบต่อเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell และ LSD ดังตารางที่ 4.21 – 4.28

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยรวม จำแนกตามอายุงาน

อายุ		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{x}$	3.19	2.96	2.87	2.72
น้อยกว่า 5 ปี	3.19	-	0.23*	0.32*	0.47*
5 – 10 ปี	2.96	-	-	0.09	0.24*
11 - 20 ปี	2.87	-	-	-	0.15
มากกว่า 20 ปี	2.72	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือนโดยรวม จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงาน 5 -10 ปี, 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

นอกจากนี้ บุคลากรที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามอายุงาน

อายุ					
		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{x}$	3.28	3.16	3.14	2.96
น้อยกว่า 5 ปี	3.28	-	0.12	0.14	0.32*
5 - 10 ปี	3.16	-	-	0.02	0.20
11 - 20 ปี	3.14	-	-	-	0.18
มากกว่า 20 ปี	2.96	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามอายุงาน

อายุ					
		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{x}$	3.21	2.99	2.86	2.66
น้อยกว่า 5 ปี	3.21	-	0.22	0.35*	0.55*
5 - 10 ปี	2.99	-	-	0.13	0.33*
11 - 20 ปี	2.86	-	-	-	0.20
มากกว่า 20 ปี	2.66	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงาน 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

นอกจากนี้ บุคลากรที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามอายุงาน

อายุ					
		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{x}$	2.99	2.79	2.73	2.61
น้อยกว่า 5 ปี	2.99	-	0.21*	0.27*	0.38*
5 - 10 ปี	2.79	-	-	0.06	0.17
11 - 20 ปี	2.73	-	-	-	0.12
มากกว่า 20 ปี	2.61	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงาน 5 -10 ปี, 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามอายุงาน

อายุ					
		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{x}$	3.22	3.03	2.86	2.77
น้อยกว่า 5 ปี	3.22	-	0.20*	0.37*	0.45*
5 - 10 ปี	3.03	-	-	0.17	0.26*
11 - 20 ปี	2.86	-	-	-	0.09
มากกว่า 20 ปี	2.77	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงาน 5 -10 ปี, 11 - 20 ปี และ

มากกว่า 20 ปี นอกจากนี้ บุคลากรที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) จำแนกตามอายุงาน

อายุ		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{x}$	3.15	2.81	2.72	2.62
น้อยกว่า 5 ปี	3.15	-	0.34*	0.44*	0.53*
5 – 10 ปี	2.81	-	-	0.10	0.19
11 - 20 ปี	2.72	-	-	-	0.09
มากกว่า 20 ปี	2.62	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี, 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) จำแนกตามอายุงาน

อายุ		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{x}$	3.29	2.97	2.83	2.63
น้อยกว่า 5 ปี	3.29	-	0.32*	0.47*	0.66*
5 – 10 ปี	2.97	-	-	0.14	0.34*
11 - 20 ปี	2.83	-	-	-	0.20
มากกว่า 20 ปี	2.63	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงาน 5 -10 ปี, 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี นอกจากนี้ บุคลากรที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่างๆ) จำแนกตามอายุงาน

อายุ		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{x}$	3.17	2.96	2.94	2.77
น้อยกว่า 5 ปี	3.17	-	0.21*	0.23*	0.40*
5 – 10 ปี	2.96	-	-	0.01	0.18
11 - 20 ปี	2.94	-	-	-	0.17
มากกว่า 20 ปี	2.77	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงาน 5 -10 ปี, 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	n	$\bar{x}$	S.D.	Levene Statistic	F	Welch	Sig
	สถานภาพ							
ด้านบ้านพัก ราชการ	โสด	279	3.12	0.758	1.184	0.201	-	0.818
	สมรส	363	3.16	0.815				
	หม้าย/หย่า	35	3.13	0.869				
ด้านบ้านพักรับรอง	โสด	279	3.01	0.788	3.391*	-	2.255	0.110
	สมรส	363	2.90	0.845				

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ สถานภาพ	n	$\bar{x}$	S.D.	Levene Statistic	F	Welch	Sig
	หม้าย/หย่า	35	2.76	0.847				
	โสด	279	2.83	0.820				
ด้านร้านอาหาร	สมรส	363	2.77	0.842	0.427	1.500	-	0.224
	หม้าย/หย่า	35	2.58	0.849				
ด้านกีฬาและ นันทนาการ	โสด	279	3.06	0.839				
	สมรส	363	2.93	0.888				
	หม้าย/หย่า	35	2.58	0.923				
ด้านประเภทอื่น (การให้บริการขอ สินเชื่อ)	โสด	279	2.93	0.862				
	สมรส	363	2.80	0.888	2.133	6.764*	-	0.001
	หม้าย/หย่า	35	2.37	0.868				
ด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ)	โสด	279	3.04	0.864				
	สมรส	363	2.90	0.862	0.095	7.315*	-	0.001
	หม้าย/หย่า	35	2.47	0.857				
ด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือ ต่าง ๆ)	โสด	279	3.03	0.939				
	สมรส	363	2.96	0.923	0.288	3.727*	-	0.025
	หม้าย/หย่า	35	2.58	0.740				
รวมเฉลี่ย	โสด	279	3.00	0.676				
	สมรส	363	2.92	0.696	0.946	4.737*	-	0.009
	หม้าย/หย่า	35	2.64	0.588				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือนจำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดสวัสดิการด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง และด้านร้านอาหาร มีความระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สำหรับการจัดสวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) และด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีระดับความ

พึงพอใจแตกต่างกัน โดยทดสอบต่อเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell และ LSD ดังตารางที่ 4.30 – 4.37

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

อายุ				
	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		3.00	2.92	2.64
โสด	3.00	-	0.09	0.36*
สมรส	2.92	-	-	0.28*
หม้าย/หย่า	2.64	-	-	-

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือนโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามสถานภาพ

อายุ				
	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		3.12	3.16	3.13
โสด	3.12	-	-0.04	-0.01
สมรส	3.16	-	-	0.03
หม้าย/หย่า	3.13	-	-	-

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ด้วยการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามสถานภาพ

อายุ				
	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		3.01	2.90	2.76
โสด	3.01	-	0.11	0.25
สมรส	2.90	-	-	0.14
หม้าย/หย่า	2.76	-	-	-

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ด้วยการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามสถานภาพ

อายุ				
	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		2.83	2.77	2.58
โสด	2.83	-	0.06	0.25
สมรส	2.77	-	-	0.19
หม้าย/หย่า	2.58	-	-	-

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ด้วยการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามสถานภาพ

อายุ	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		3.06	2.93	2.58
โสด	3.06	-	0.13	0.48*
สมรส	2.93	-	-	0.35*
หม้าย/หย่า	2.58	-	-	-

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) จำแนกตามสถานภาพ

อายุ	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		2.93	2.80	2.37
โสด	2.93	-	0.13	0.56*
สมรส	2.80	-	-	0.43*
หม้าย/หย่า	2.37	-	-	-

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) จำแนกตามสถานภาพ

อายุ				
	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		3.04	2.90	2.47
โสด	3.04	-	0.14*	0.57*
สมรส	2.90	-	-	0.43*
หม้าย/หย่า	2.47	-	-	-

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ)จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า นอกจากนี้ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) จำแนกตามสถานภาพ

อายุ				
	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		3.03	2.96	2.58
โสด	3.03	-	0.07	0.45*
สมรส	2.96	-	-	0.38*
หม้าย/หย่า	2.58	-	-	-

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ อายุงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	Levene Statistic	F	Welch	Sig
ด้านบ้านพัก ราชการ	ข้าราชการ	258	2.97	0.784	2.124	9.978*	-	0.000
	ลูกจ้างประจำ	159	3.11	0.851				
	พนักงานราชการ	32	3.20	0.784				
	ลูกจ้างชั่วคราว	228	3.35	0.717				
ด้านบ้านพัก รับรอง	ข้าราชการ	258	2.82	0.771	4.500*	-	8.810*	0.000
	ลูกจ้างประจำ	159	2.79	0.919				
	พนักงานราชการ	32	3.20	0.770				
	ลูกจ้างชั่วคราว	228	3.12	0.776				
ด้าน ร้านอาหาร	ข้าราชการ	258	2.69	0.773	3.791	3.658*	-	0.012
	ลูกจ้างประจำ	159	2.71	0.931				
	พนักงานราชการ	32	2.89	0.714				
	ลูกจ้างชั่วคราว	228	2.92	0.830				
ด้านกีฬา และ นันทนาการ	ข้าราชการ	258	3.03	0.778	5.170*	-	3.714*	0.013
	ลูกจ้างประจำ	159	2.76	0.945				
	พนักงานราชการ	32	3.12	0.818				
	ลูกจ้างชั่วคราว	228	3.02	0.919				
ด้าน ประเภทอื่น (การ ให้บริการ ขอสินเชื่อ)	ข้าราชการ	258	2.94	0.830	4.850*	-	3.797*	0.012
	ลูกจ้างประจำ	159	2.62	0.966				
	พนักงานราชการ	32	2.82	0.810				
	ลูกจ้างชั่วคราว	228	2.85	0.874				
ด้าน ประเภทอื่น (รถ สวัสดิการ)	ข้าราชการ	258	2.90	0.887	4.871*	-	3.948*	0.010
	ลูกจ้างประจำ	159	2.77	0.952				
	พนักงานราชการ	32	3.06	0.708				
	ลูกจ้างชั่วคราว	228	3.06	0.794				

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ อายุงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	Levene Statistic	F	Welch	Sig
ด้านประเภท อื่น(เงิน ช่วยเหลือ ต่าง ๆ)	ข้าราชการ	258	3.04	0.871	3.288	1.254	-	0.289
	ลูกจ้างประจำ	159	2.86	1.015				
	พนักงานราชการ	32	2.94	0.898				
	ลูกจ้างชั่วคราว	228	2.97	0.919				
รวมเฉลี่ย	ข้าราชการ	258	2.91	0.671	4.591*	-	3.884*	0.011
	ลูกจ้างประจำ	159	2.80	0.762				
	พนักงานราชการ	32	3.03	0.613				
	ลูกจ้างชั่วคราว	228	3.04	0.643				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือนจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีประเภทต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดสวัสดิการด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีความระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนการจัดสวัสดิการด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) ด้านร้านอาหาร ด้านกีฬาและนันทนาการ และด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยทดสอบต่อเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell และ LSD ดังตารางที่ 4.39 – 4.46

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร

อายุ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{x}$	2.91	2.80	3.03	3.04
ข้าราชการ	2.91	-	0.11	-0.12	-0.13
ลูกจ้างประจำ	2.80	-	-	-0.23	-0.24*
พนักงานราชการ	3.03	-	-	-	-0.01
ลูกจ้างชั่วคราว	3.04	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามประเภทบุคลากร

อายุ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงาน ราชการ		ลูกจ้าง ชั่วคราว	
	$\bar{x}$	2.97	3.11		3.20		3.35	
ข้าราชการ	2.97	-	0.15		-0.24		-0.38*	
ลูกจ้างประจำ	3.11	-	-		-0.09		-0.24*	
พนักงานราชการ	3.20	-	-		-		-0.15	
ลูกจ้างชั่วคราว	3.35	-	-		-		-	

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามประเภทบุคลากร

อายุ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงาน ราชการ		ลูกจ้าง ชั่วคราว	
	$\bar{x}$	2.82	2.79		3.20		3.12	
ข้าราชการ	2.82	-	0.03		-0.38		-0.30*	
ลูกจ้างประจำ	2.79	-	-		-0.41		-0.33*	
พนักงานราชการ	3.20	-	-		-		0.08	
ลูกจ้างชั่วคราว	3.12	-	-		-		-	

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามประเภทบุคลากร

อายุ					
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{x}$	2.69	2.71	2.89	2.92
ข้าราชการ	2.69	-	-0.02	-0.20	-0.23*
ลูกจ้างประจำ	2.71	-	-	-0.18	-0.21*
พนักงานราชการ	2.89	-	-	-	-0.03
ลูกจ้างชั่วคราว	2.92	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร

อายุ					
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{x}$	3.03	2.76	3.12	3.02
ข้าราชการ	3.03	-	0.28*	-0.08	0.02
ลูกจ้างประจำ	2.76	-	-	-0.36	-0.26*
พนักงานราชการ	3.12	-	-	-	0.10
ลูกจ้างชั่วคราว	3.02	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ นอกจากนี้บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) จำแนกตามประเภทบุคลากร

อายุ					
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{x}$	2.94	2.62	2.82	2.85
ข้าราชการ	2.94	-	0.31*	0.12	0.09
ลูกจ้างประจำ	2.62	-	-	-0.20	-0.22
พนักงานราชการ	2.82	-	-	-	-0.03
ลูกจ้างชั่วคราว	2.85	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือนด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) จำแนกตามประเภทบุคลากร

อายุ					
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{x}$	2.90	2.77	3.06	3.06
ข้าราชการ	2.90	-	0.13	-0.15	-0.16
ลูกจ้างประจำ	2.77	-	-	-0.29	-0.30*

อายุ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน ลูกจ้าง ราชการ ราชการ ชั่วคราว				
	$\bar{x}$	2.90	2.77	3.06	3.06
พนักงานราชการ	3.06	-	-	-	-0.01
ลูกจ้างชั่วคราว	3.06	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.45 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(รตสวัสดิการ) จำแนกตามประเภทบุคลากรพบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) จำแนกตามประเภทบุคลากร

อายุ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน ลูกจ้าง ราชการ ราชการ ชั่วคราว				
	$\bar{x}$	3.04	2.86	2.94	2.97
ข้าราชการ	3.04	-	0.18	0.10	0.07
ลูกจ้างประจำ	2.86	-	-	-0.08	-0.11
พนักงานราชการ	2.94	-	-	-	-0.03
ลูกจ้างชั่วคราว	2.97	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.46 ผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) จำแนกตามประเภทบุคลากรพบว่า บุคลากรที่มีประเภทแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ด้วยการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมการบินพลเรือนที่มีต่อการจัดสวัสดิการ และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมการบินพลเรือนที่มีต่อการจัดสวัสดิการโดยจำแนกตามประเภทของบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปSPSS เพื่อประเมินผลข้อมูลสำหรับสถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ T-test และOneway Anova ส่วนการเปรียบเทียบข้อมูลรายคู่ นั้น ใช้สถิติ Levene, F-test, Welch, Games-Howell และ LSD

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรกรมการบินพลเรือน ส่วนกลางและท่าอากาศยานส่วนภูมิภาค จำนวน 1,514 คน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีจำนวน 700 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบระดับชั้น โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวน 677 ชุด เท่ากับ 96.71% แบบสอบถามที่ใช้ไม่ได้จำนวน 23 ชุด เท่ากับ 3.29% ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวน 677 ชุด มาวิเคราะห์ประเมินผล

5.1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 มีอายุงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 มีสถานภาพสมรสจำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1

5.1.3 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการแต่ละด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านบ้านพักราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านร้านอาหาร ทั้งนี้ การจัดสวัสดิการของกรมการbinพลเรือนยังคงควรได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกรมได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถแยกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านบ้านพักราชการ พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับความพึงพอใจเรื่องของการระเบียบในการขอเข้าพักอาศัยมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ขั้นตอนในการขอเข้าพักอาศัย และอันดับ 3 คือ การจัดลำดับสิทธิในการเข้าพักอาศัย สำหรับข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ จำนวนบ้านพักราชการที่มีอยู่ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันกรมการbinพลเรือนไม่สามารถของบประมาณในการก่อสร้างบ้านพักราชการได้ จึงไม่สามารถเพิ่มจำนวนของบ้านพักราชการให้เพียงพอตามความต้องการของบุคลากรที่มีความประสงค์ขอเข้าพักอาศัย

ด้านบ้านพักรับรอง พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับความพึงพอใจเรื่องของการระเบียบในการขอเข้าพักอาศัยมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ขั้นตอนในการขอเข้าพักอาศัย และอันดับ 3 คือ ราคาค่าใช้บริการบ้านพักรับรอง สำหรับข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ จำนวนบ้านพักรับรองที่มีอยู่ อาจเนื่องมาจากการจะสร้างบ้านพักรับรองนั้นจะต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก และต้องใช้งบประมาณจากกองทุนสวัสดิการของกรมการbinพลเรือน ซึ่งกรมเป็นผู้จัดหารายได้ส่วนนี้ด้วยตนเอง และเงินกองทุนสวัสดิการที่กรมจัดหาเข้ามานั้น มิได้ใช้ประโยชน์เพียงด้านเดียว ยังคงใช้ในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในกรมทั้งหมด ทั้งนี้ เงินกองทุนสวัสดิการยังมีไม่เพียงพอต่อการสร้างบ้านพักรับรองให้เพิ่มขึ้นได้ แต่หากในอนาคตรายได้ของเงินกองทุนสวัสดิการมีเพิ่มมากขึ้นก็อาจจะสามารถสร้างบ้านพักรับรองให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรที่ขอเข้าพักอาศัยได้

ด้านร้านอาหาร พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรรมการบินพลเรือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับความพึงพอใจในเรื่องความสะอาดของอาหารมากที่สุด รองลงมา คือ ปริมาณอาหารมีความเหมาะสมกับราคา และอันดับ 3 คือ การบริการของผู้จำหน่ายอาหาร สำหรับข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมของร้านอาหาร ซึ่งปัจจุบันกรรมการบินพลเรือนได้กำลังดำเนินปรับปรุงในส่วนดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น

ด้านกีฬาและนันทนาการ พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรรมการบินพลเรือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับความพึงพอใจในเรื่องระยะเวลาการแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่มากที่สุด รองลงมาคือการประชาสัมพันธ์ในการจัดแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่ การจัดอาหารในการแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่ รวมถึงของรางวัลปีใหม่ ส่วนอันดับ 3 คือ จำนวนประเภทของกีฬาที่จัดแข่งขัน สำหรับข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา อาจเนื่องมาจากการจัดการแข่งขันกีฬาดำเนินการจัดในวันทำงานปกติ และบุคลากรส่วนใหญ่มีภาระงานผูกพันอย่างต่อเนื่องทำให้หน่วยงานในสังกัดต่างๆ ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่ได้ทุกคน ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ประจำที่ท่าอากาศยานต่างจังหวัด จึงไม่สะดวกในการเดินทางมาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่

ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรรมการบินพลเรือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในเรื่องขั้นตอนการดำเนินการขอสินเชื่อมากที่สุด อาจเนื่องมาจากขั้นตอนในการดำเนินการไม่มีความซับซ้อนและการนำเสนอเป็นไปตามระบบ

ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรรมการบินพลเรือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในเรื่องของความปลอดภัยในการขับรถของพนักงานขับรถ รองลงมา คือ มารยาทของพนักงานขับรถ และอันดับ 3 คือ ขั้นตอนการขอใช้รถสวัสดิการและหลักเกณฑ์ในการขอใช้รถสวัสดิการ สำหรับข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ จำนวนรถสวัสดิการมีเพียงพอกับจำนวนที่ขอใช้บริการ อาจเนื่องมาจากรถสวัสดิการที่นำมาใช้ คือ การนำรถราชการมาใช้ในกิจกรรมของการจัดสวัสดิการ ทั้งนี้ ในระบบราชการมีข้อจำกัดในเรื่องการขอ

งบประมาณเพื่อจัดซื้อรถไว้ใช้ในราชการ ดังนั้น รถที่นำมาใช้ในราชการจะได้รับอนุมัติให้ใช้ตามภารกิจหลักของกรมก่อน จึงสามารถจะนำรถที่ว่างเว้นจากภารกิจหลักมาใช้ในกิจกรรมของ การจัดสวัสดิการ ดังนั้น รถสวัสดิการจึงมีไม่เพียงพอต่อการขอใช้บริการ

ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในเรื่องระเบียบในการขอรับเงินช่วยเหลือต่างๆ และ ขั้นตอนในการขอรับเงินช่วยเหลือต่างๆ มากที่สุด สำหรับข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ จำนวนเงินช่วยเหลือมีความเหมาะสม อาจเนื่องมาจาก เงินที่นำมาจัดสรรให้เป็นเงินช่วยเหลือต่างๆ คือ เงินที่มาจากกองทุนสวัสดิการของกรมการบินพลเรือน ซึ่งกรมเป็นผู้จัดหารายได้เองและเงินกองทุนสวัสดิการที่กรมจัดหาเข้ามานั้น กรมการบินพลเรือนยังคงต้องใช้เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กรในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ของกรม

5.1.4 การทดสอบสมมติฐาน

5.1.4.1. เพศ

บุคลากรกรมการบินพลเรือนที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านบ้านพักราชการ บ้านพักรับรอง ร้านอาหาร และด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ)ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่อและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

5.1.4.2. อายุ

บุคลากรกรมการบินพลเรือนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้ หากทดสอบต่อโดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell และLSD ปรากฏดังนี้

1) ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการโดยรวม จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี

2) ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความพึง

พอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี นอกจากนี้ บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรอายุมากกว่า 50 ปี

3) ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มี อายุ 41 - 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี

4) ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านร้านอาหาร จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41– 50ปี และมากกว่า 50 ปี นอกจากนี้ บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41 - 50 ปี

5) ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี

6) ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่อ) จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มี อายุ 31– 40 ปี, 41 – 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี

7) ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มี อายุ 31– 40 ปี, 41 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี นอกจากนี้ บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41 - 50 ปี และมากกว่า 50ปี

8) ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มี อายุ 31– 40 ปี, 41 – 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี

5.1.4.3. อายุงาน

บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน โดยทดสอบต่อเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell และ LSD ปรากฏว่า

2) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน
ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามอายุงาน เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า
บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 20 ปี

4) ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านร้านอาหาร จำแนกตามอายุ
เปรียบเทียบเป็นรายกลุ่มด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจ
แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงาน 5 -10 ปี, 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

6) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน
ด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่อ) จำแนกตามอายุงาน เปรียบเทียบเป็นรายกลุ่มด้วยวิธี Games-
Howell พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ
งาน 5 -10 ปี, 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

7) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน
ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) จำแนกตามอายุงาน เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell
พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงาน 5 -10
ปี, 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี นอกจากนี้ บุคลากรที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี มีระดับความพึงพอใจ
แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี

8) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) จำแนกตามอายุงาน เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงาน 5 -10 ปี, 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

5.1.4.4. สถานภาพ

บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง และด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ) มีความระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนการจัดสวัสดิการ ด้านร้านอาหาร ด้านกีฬาและนันทนาการ และด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยทดสอบต่อเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell และ LSD ปรากฏว่า

1) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด และสมรสมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า

2) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามสถานภาพ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

3) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามสถานภาพ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

4) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามสถานภาพ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

5) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามสถานภาพ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า

6) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่) จำแนกตามสถานภาพ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า

7) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(รดสวัสดิการ) จำแนกตามสถานภาพ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า นอกจากนี้ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า

8) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) จำแนกตามสถานภาพ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า

5.1.4.5. ประเภทบุคลากร

บุคลากรที่มีประเภทต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือ มีความระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนการจัดสวัสดิการด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง และด้านรดสวัสดิการ ด้านร้านอาหาร ด้านกีฬาและนันทนาการ มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยทดสอบต่อเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell และ LSD

1) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว

2) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักราชการ จำแนกตามประเภทบุคลากร เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว

3) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านบ้านพักรับรอง จำแนกตามประเภทบุคลากร เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว

4) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านร้านอาหาร จำแนกตามประเภทบุคลากร เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว

5) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านกีฬาและนันทนาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ นอกจากนี้ บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว

6) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่อ) จำแนกตามประเภทบุคลากร เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ

7) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) จำแนกตามประเภทบุคลากร เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell พบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว

8) ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) จำแนกตามประเภทบุคลากร เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่มีประเภทแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน พบว่า ระดับความพึงพอใจการจัดสวัสดิการทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น การจัดสวัสดิการของกรมการบินพลเรือนยังคงควรได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกรมได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานของ ไมตรี วิเชียรฉาย (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการที่อยู่อาศัยของข้าราชการในสังกัดบังคับการปราบปราม พบว่า ข้าราชการในสังกัดกองบังคับการปราบปราม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานของ โอภาส วงษ์หงษ์ (2554) ที่ศึกษาการวิเคราะห์การจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้น

ประหวณ:กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรหางดง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ในสวัสดิการด้านการช่วยเหลือครอบครัว ด้านเงินกู้ และ ด้านการออมทรัพย์ อีกทั้งยัง สอดคล้องกับงานของ พิกพ ส. อินทร์เพ็ญ (2555) ที่ศึกษาการประเมินการจัดสวัสดิการแก่นุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า การประเมินการจัดสวัสดิการแก่นุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยข้าราชการและสายวิชาการ มีการประเมินการจัดสวัสดิการแก่นุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามอยู่ระดับปานกลาง คือ มหาวิทยาลัยมีโรงอาหารที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ มีสถานที่ออกกำลังกายที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร มีการสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ เช่น กีฬาสีภายใน ในส่วนพนักงานมีการประเมินการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง คือ มหาวิทยาลัยจัดหาแหล่งเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยที่เอื้อและเป็นประโยชน์แก่นุคลากร และจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย

ในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน จำแนกตามเพศ จากการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test โดยรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านร้านอาหาร และด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) สำหรับด้านที่มีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน มี 3 ด้าน คือ ด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่) และด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่างๆ) อาจเป็นเพราะว่าการจัดการแข่งขันกีฬาและนันทนาการเป็นการดำเนินการเฉพาะในส่วนกลาง แต่บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่ท่าอากาศยานในจังหวัดต่าง ๆ ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางมาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว สำหรับด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่) และด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่างๆ) ที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอาจเป็นเพราะหน่วยที่สามารถดำเนินการจัดทำเอกสารนำเสนอเพื่อขอสวัสดิการด้านดังกล่าว จะต้องเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในส่วนกลางเท่านั้น อาจส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ท่าอากาศยานไม่อาจได้รับความสะดวกอย่างรวดเร็วได้ อีกทั้งบุคลากรของกรมการบินพลเรือนมีหลายระดับ หลายช่วงอายุ หลายประเภท ปฏิบัติงานอยู่ต่างพื้นที่ ทำให้มีความคิดเห็นต่างกัน จึงอาจส่งผลให้ระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานของ พินิจ เพชรสน(2550) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้า พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ดำรงปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากร
กรมการbinพลเรือน จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่า
บุคลากรที่มีอยู่อย่างมาก ส่วนใหญ่เป็นคนที่มีการครอบครัว และกำลังสร้างความมั่นคงของชีวิต จึงมี
ความต้องการความคาดหวังที่จะได้รับสวัสดิการสูง เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกที่เอื้อถึงความ
ผาสุก หรือการกินอยู่ดีของครอบครัว เมื่อประเมินความพึงพอใจผลของค่าเฉลี่ยที่ได้จึงต่ำ อาจมี
สาเหตุมาจากสวัสดิการที่องค์กรจัดให้น้อยกว่าความคาดหวัง ทั้งนี้ ได้ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์
ข้อมูล โดยมีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำนวน 2 ด้าน คือ ด้าน
กีฬาและนันทนาการ และด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่างๆ) และใช้สถิติ Welch ในการวิเคราะห์
ข้อมูล โดยมีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell จำนวน 5 ด้าน
คือ ด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านร้านอาหาร ด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอ
สินเชื่อ) และด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) สอดคล้องกับงานของ ไมตรี วิเชียรฉาย (2552)
ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจสวัสดิการที่อยู่อาศัยของข้าราชการในสังกัดบังคับการปราบปราม
พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการพักอาศัย
ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับชั้นยศ และเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจสวัสดิการที่อยู่อาศัย
โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานของ ชานิสญา ศากยวงศ์ (2554)
ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สำนักงานหลวงที่ 8 (นครราชสีมา) พบว่า
เจ้าหน้าที่สำนักงานหลวงที่ 8 (นครราชสีมา) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน
เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจ
เนื่องมาจากสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม ขนาดของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ผลการวิจัย
จึงอาจส่งผลที่แตกต่างกัน

ในส่วนผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากร
กรมการbinพลเรือน จำแนกตามอายุงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่า
บุคลากรที่มีอยู่อย่างมาก ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มีความอายุมาก จึงมีความต้องการ ความคาดหวังที่จะ
ได้รับสวัสดิการสูงเพื่อความมั่นคงของชีวิตและครอบครัว ซึ่งเป็นช่วงที่มีการวางแผนการใช้ชีวิต
เพื่ออนาคตมากกว่าบุคลากรที่มีความอายุน้อย ที่ยังมั่งคั่ง ไตร่ตรองเกี่ยวกับการทำงานว่าเป็นงานที่
ชอบหรือไม่ชอบอยู่ในวัยที่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย ประกอบกับยังมีการใช้บริการน้อย เมื่อประเมิน
ความพึงพอใจผลของค่าเฉลี่ยที่ได้จึงต่ำ ทั้งนี้ ได้ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีการ
ทดสอบเป็นรายคู่ด้วย LSD จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านร้านอาหาร ด้านกีฬาและนันทนาการ และด้าน
ประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) และใช้สถิติ Welch ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีการทดสอบเป็น

รายคู่ด้วย Games-Howell จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่อ) และด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) สอดคล้องกับงานของ จรินทร์ เสือโต (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มี อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานของ เมธิ ศาสตร์สาร(2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านการจัดสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิโป (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานต่างกัน

และผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบ้านพักราชการ ด้านร้านอาหาร และด้านบ้านพักรับรอง อาจเนื่องมาจาก สถานภาพของบุคลากรไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดสวัสดิการทั้ง 3 ด้าน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่อาจมีบ้านพักเป็นของตนเอง หรือบ้านเช่าที่มีสภาพดีเหมาะสม ปลอดภัยกว่าบ้านพักราชการที่หน่วยงานจัดให้ ทั้งนี้ ได้ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล และมีการทดสอบเป็นรายคู่ด้วย LSD จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านบ้านพักราชการ และด้านร้านอาหาร ส่วนด้านที่ใช้สถิติ Welch ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีการทดสอบเป็นรายคู่ด้วย Games-Howell จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านบ้านพักรับรอง สำหรับด้านที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่อ) ด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) และด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า เป็นคนที่คิดว่าตนเองอยู่ตัวคนเดียว ไม่มีที่พึ่งพา ความคิดจะอิสระ ต้องการมีความมั่นคงในชีวิตสูงมากเพราะคิดว่าพึ่งพาใครไม่ได้ นอกจากตัวเอง ความคาดหวังในการจัดสวัสดิการจึงมุ่งหวังให้องค์กรจัดให้สูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด และสมรส ที่มีกำลังที่จะสร้างความมั่นคงในชีวิตเองโดยคาดหวังปัจจัยจากภายนอกน้อย และไม่มุ่งเน้นการได้รับสวัสดิการจากองค์กรเท่ากับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า เมื่อประเมินความพึงพอใจผลของค่าเฉลี่ยที่ได้จึงต่ำ ทั้งนี้ ได้ใช้สถิติ Welch ในการวิเคราะห์ข้อมูล และมีการทดสอบเป็นรายคู่ด้วย Games-Howell ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ชูติมา แก้วกลม (2550) ที่ศึกษาความต้องการการพัฒนารการจัดสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สยามกรกิจ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการการพัฒนารการจัดสวัสดิการโดยรวมต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการโดยจำแนกตามสถานภาพ

และสอดคล้องกับงานของ กมนพร วังกานนท์ (2552) ที่ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง) ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จะเห็นว่าผลการศึกษามีความต่างกับงานของผู้วิจัย อาจเป็นเพราะว่า สถานภาพของบุคลากรหรือพนักงานในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันและอาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญโดยตรงที่จะส่งผลกระทบต่อการศึกษาความพึงพอใจของการจัดสวัสดิการในองค์กร

สำหรับผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน จำแนกตามประเภทบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน แต่หากพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่างๆ) อาจเป็นเพราะระเบียบของกรมการบินพลเรือนที่กำหนดไว้ ได้พิจารณาสิทธิให้บุคลากรทุกประเภทได้รับเงินช่วยเหลือกรณีต่าง ๆ เท่าเทียมกัน สำหรับด้านที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน มีจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านร้านอาหาร ด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่อ) และด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) อาจเนื่องมาจาก ระเบียบของกรมการบินพลเรือนที่กำหนดไว้ ได้พิจารณาสิทธิให้บุคลากรแต่ละประเภทได้รับสิทธิแตกต่างกัน อาทิ ด้านบ้านพักราชการและด้านบ้านพักรับรอง มีการจัดลำดับสิทธิเรียงตามลำดับตามประเภทของบุคลากรโดยให้สิทธิข้าราชการก่อน ในส่วนด้านร้านอาหารและด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) อาจเป็นเพราะว่ากรมการบินพลเรือนยังไม่สามารถจัดสวัสดิการดังกล่าวให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรได้ เป็นต้น ทั้งนี้ ได้ใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล และมีการทดสอบเป็นรายคู่ด้วย LSD จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบ้านพักราชการ ด้านร้านอาหาร และด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่างๆ) สำหรับด้านที่ใช้สถิติ Welch ในการวิเคราะห์ข้อมูล และมีการทดสอบเป็นรายคู่ด้วย Games-Howell มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านกีฬาและนันทนาการด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่อ) และด้านประเภทอื่น(รถสวัสดิการ) สอดคล้องกับงานของ พิภพ ส. อินทร์เพ็ญ ที่ศึกษาการประเมินการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีประเมินการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการมีการจัดสวัสดิการดีกว่าพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ครั้งนี้พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งยังไม่ถึงระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะต้องดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ดังแนวทางที่เสนอแนะ ต่อไปนี้

3.4.1.1 ด้านร้านอาหาร

ควรมีการคัดเลือกผู้ประกอบการใหม่จากคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่สวัสดิการ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่เคยใช้บริการมาร่วมพิจารณาคัดเลือก เพื่อให้ได้ผู้ประกอบการที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กรมการบินพลเรือนกำหนด จากนั้น ให้มีการประเมินความพึงพอใจหลังจากการปรับปรุง โดยฝ่ายสวัสดิการหรือหน่วยที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินความพึงพอใจที่ได้มา ทบทวนการจัดสวัสดิการครั้งต่อไป ตามระยะเวลาที่เหมาะสม

3.4.1.2 ด้านบ้านพักราชการ

ควรมีการทบทวน ปรับปรุงและประชาสัมพันธ์ ระเบียบ ขั้นตอน การจัดลำดับสิทธิในการเข้าพักอาศัย เพื่อนำไปสู่วิธีการปฏิบัติที่สามารถพิจารณาจัดผู้เข้าพักอาศัยได้ อย่างเป็นธรรม และควรมีการปรับปรุงสภาพบ้าน สภาพแวดล้อมให้มีสภาพที่น่าอยู่ รวมทั้งอาจจัดให้มีบ้านพักราชการให้เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่และรองรับกับเจ้าหน้าที่ที่มีการรับเข้ามาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.4.1.3 ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ)

ควรมีการปรับปรุงระเบียบ ขั้นตอน ให้มีความสะดวก รวดเร็ว ในการขอรับบริการ รวมทั้งพิจารณาปรับปรุงอัตราค่าเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

3.4.1.4 ด้านกีฬาและนันทนาการ

ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทั้งในส่วนกลางและท่าอากาศยานในภูมิภาคต่าง ๆ ได้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาอย่างจริงจัง ซึ่งอาจจะกำหนดจัดการแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่ในวันหยุดเสาร์/อาทิตย์ สำหรับการจัดสวัสดิการในด้านประเภทอื่น(การให้บริการขอสินเชื่อ) ควรมีการจัดหาธนาคาร หรือสถาบันการเงินอื่น ในการดำเนินการจัดทำ MOU เพื่อให้บุคลากรได้มีทางเลือกเพิ่มมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยสำรวจเพียงอย่างเดียว ดังนั้น หากมีการศึกษาวิจัยเช่นเดียวกันนี้ในครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรเป็นงานวิจัยในเชิงคุณภาพโดยมีการสัมภาษณ์ถึงปัญหาเชิงลึก ศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรของกรมการบินพลเรือนแต่ละกลุ่ม
2. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความต้องการและความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน โดยอาจมีการเพิ่มตัวแปรการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปด้วย

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน, 2557.
- กมนพร ว่างานนท์. “การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง) ที่มีต่อการสวัสดิการ.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2552.
- กระทรวงคมนาคม. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการbinพลเรือน พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ, 2558.
- กานดา จันทร์แย้ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2556.
- กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ. “ทัศนคติของผู้ใช้โทรศัพท์มือถือที่มีต่อข้อความสั้นเชิงพาณิชย์.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 32: 4(ตุลาคม – ธันวาคม 2555) : 1-14.
- จิรินทร์ เสือโต. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เรเซอร์ การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด.” ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2551.
- ธานีศญา ศากยวงศ์. “การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สำนักงานหลวงที่ 8 (นครราชสีมา).” ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2554.
- ชุตินา แก้วกลม. “ความต้องการการพัฒนารการจัดสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สยามกรกิจ จำกัด.” ภาคนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550.
- ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2547.
- ทัศนีย์ ทองสว่าง. ประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2544.
- ธนัชรัก ปัญญาถึง. “ความพึงพอใจของผู้รับบริการทางการแพทย์แผนกศัลยกรรมประสาท โรงพยาบาลเชียงใหม่.” รายงานการวิจัยในวิชา Research Exercise in Current Economics Issues, หลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2556.
- ธร สุนทราวุฒ. ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2556.
- นิติพล ภูตะโชติ. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557.
- บุญม่น ธนาสุวัฒน์. จิตวิทยาองค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย:คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.

พิภพ ส. อินทร์เพ็ญ. “การประเมินการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.”

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 2551.

มนตรี สังข์ทอง. *หลักสถิติ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2557.

มานาน อุเอฮาร่า. *การบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2538.

เมธี ศาสตร์สาระ. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิโปร
(ประเทศไทย) จำกัด.” ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2550.

ไมตรี วิเชียรฉาย. “ความพึงพอใจสวัสดิการที่อยู่อาศัยของข้าราชการในสังกัดกองบังคับการ
ปราบปราม.” ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2552.

ราชบัณฑิตยสถาน. *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์
พริ้นท์, 2546.

วิทยา ดันดิเสวี. “ความหมายและขอบเขตของคำว่า “สวัสดิการ”.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก :

<http://www.siamhrm.com/?name=chapter&file=read&max=223>, 19 สิงหาคม 2557.

วิรุพ พรรณเทวี. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทย
ในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

ศิริ ฮามสุโพธิ์. *ประชากรศึกษา*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2539.

สุธรรม พงศ์สำราญ. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ม.ป.ท., ม.ป.ป.

สุวิมล ติรกานันท์. *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 12.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557.

สำนักงาน ก.พ.. “ความหมายและวัตถุประสงค์.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:

http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=309:2011-07-03-03-22-43&catid=95:2011-06-29-14-50-24&Itemid=255, 19 สิงหาคม 2557.

-----ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ. *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย
การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547*. กรุงเทพฯ : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักบริหารกลาง
สำนักงาน ก.พ., 2547.

-----สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส, 2548.

-----โครงการปรับระบบค่าตอบแทน. “สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ.”

[ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=293:2011-07-03-03-11-49&catid=96:2011-06-29-14-50-47, 14 ตุลาคม 2557.

โอกาส วงษ์หงส์. “การวิเคราะห์การจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรหาดคง จังหวัดเชียงใหม่.” คั่นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การเมือง, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554.

Kittipong Sophonthummapharn. *A Comprehensive Framework for the Adoption of Technology Relationship Innovations Empirical Evidence from eCRM in Manufacturing SMEs*. Umea, Sweden : Umea University, 2008.

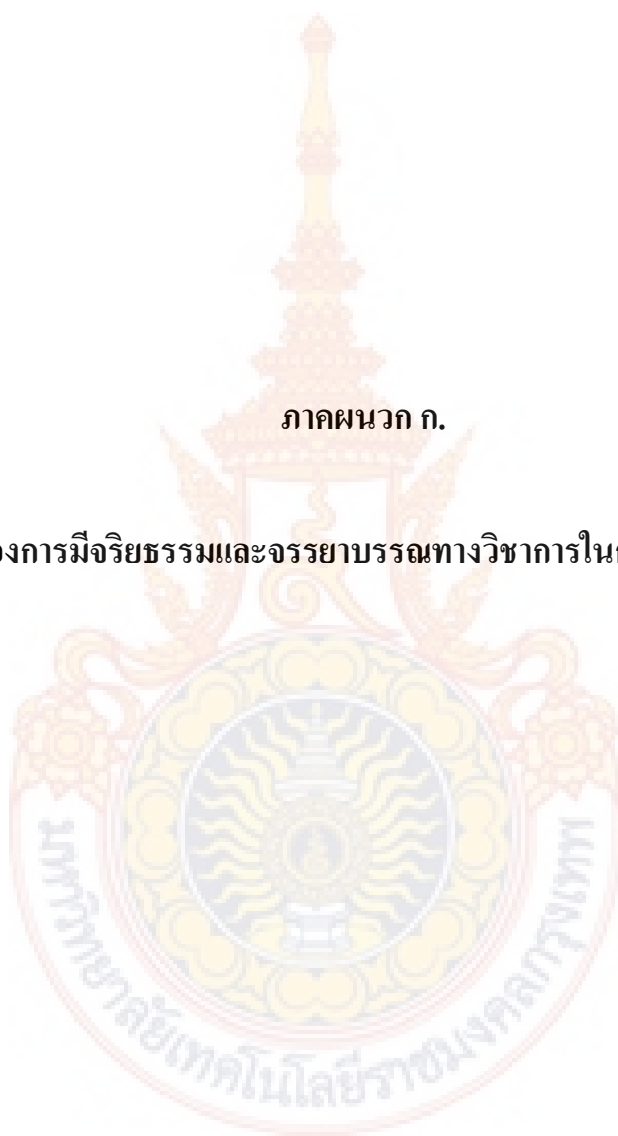


ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.

แบบรับรองการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการทำวิทยานิพนธ์



แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ มีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักวิชาการ มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดให้นักศึกษาทุกคน
ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนักวิจัย ๕ ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด ซึ่งประกอบไปด้วย

จรรยาบรรณนักวิจัย ๕ ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด

๑. นักวิจัยต้องซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ นักวิจัยต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่น ต้องให้เกียรติ และอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในงานวิจัย ต้องซื่อตรงต่อการแสวงหาทุนวิจัย และมีความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

๒. นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำงานวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย และต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด นักวิจัยต้องปฏิบัติตามพันธกรณีและข้อตกลงการวิจัยที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน อุทิศเวลาทำงานวิจัยให้ได้ผลดีที่สุด และเป็นไปตามกำหนดเวลา มีความรับผิดชอบไม่ละทิ้งงานระหว่างดำเนินการ

๓. นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัย นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ และมีความรู้ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่ทำวิจัย เพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ และเพื่อป้องกันปัญหาการวิเคราะห์ การตีความ หรือการสรุปที่ผิดพลาด อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่องานวิจัย

๔. นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต นักวิจัยต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเที่ยงตรงในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคน สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรมทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม มีจิตสำนึกและมีปณิธานที่จะอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

๕. นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และ สิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย นักวิจัย ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยและขาดความเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์ ต้องถือเป็นการะหน้าที่ที่จะอธิบายจุดมุ่งหมายของการวิจัยแก่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่หลอกลวงหรือบีบบังคับ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

๖. นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด ต้องตระหนักว่า อคติส่วนตัว หรือความลำเอียงทางวิชาการอาจส่งผลให้มีการบิดเบือนข้อมูลและข้อค้นพบทางวิชาการ อันเป็นเหตุให้เกิดผลเสียหาย ต่องานวิจัย

๗. นักวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ นักวิจัยพึงเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคม ไม่ขยายผลข้อค้นพบจนเกินความเป็นจริง และไม่ใช้ผลงานวิจัยไปทางมิชอบ

๘. นักวิจัยพึงเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น นักวิจัยพึงมีใจกว้างพร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย ยอมรับฟัง ความคิดเห็นและเหตุผลทางวิชาการของผู้อื่นและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยของตนให้ถูกต้อง

๙. นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ นักวิจัยพึงมีจิตสำนึกที่จะอุทิศกำลังสติปัญญาในการทำวิจัย เพื่อความก้าวหน้า ทางวิชาการ เพื่อความเจริญและประโยชน์สุขของสังคมและมวลมนุษยชาติ

ข้าพเจ้า ชื่อ นางณกานดา รัชเจริญ

นักศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 56805141015-3

ซึ่งเป็นผู้ทำวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน

ได้ทราบและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ทุกประการ ข้าพเจ้าทราบดีว่าการให้ข้อความอันเป็นเท็จและการละเมิดหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณนักวิจัย อาจนำมาสู่การพ้นสภาพการเป็นนักศึกษา หรือถูกเพิกถอนปริญญา

(ลงชื่อ)

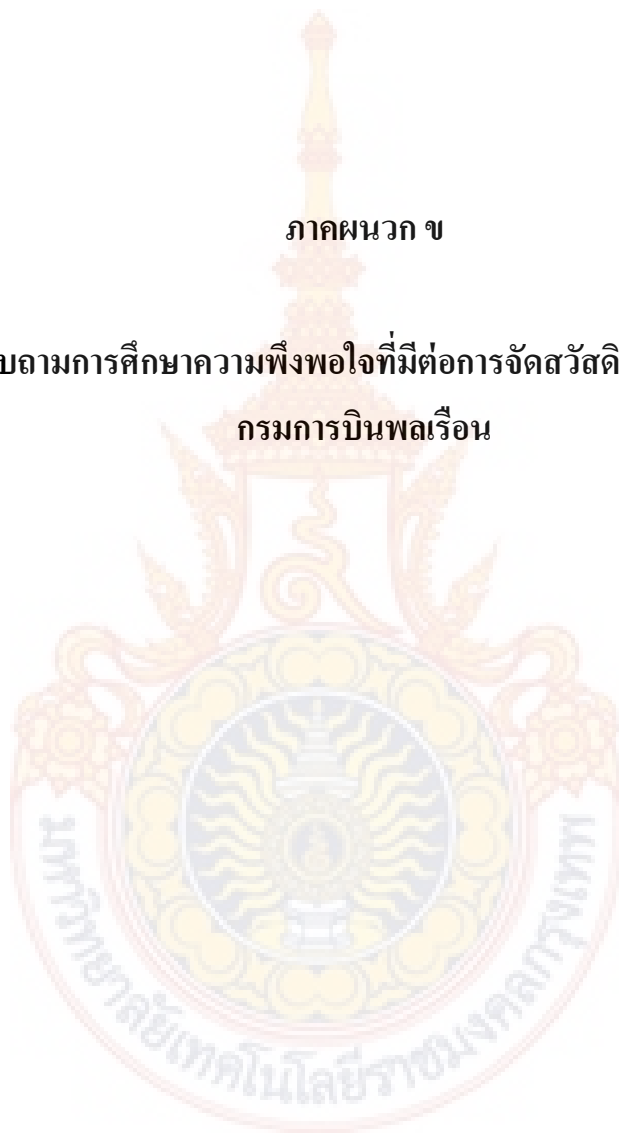
(นางณกานดา รัชเจริญ)

ผู้ทำวิทยานิพนธ์

วันที่ เดือน พ.ศ.

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากร
กรมการbinพลเรือน



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน โดยแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งหมด 4 หน้า ประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น จึงขอความกรุณากรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการของกรมการbinพลเรือนต่อไป

ผู้ศึกษาวิจัยและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่าน ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่าน ที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

(นางณกานดา ธัญเจริญ)

นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 31 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี
3. อายุราชการ ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี
4. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย/หย่า
5. ประเภทบุคลากร ☐ ข้าราชการ ☐ ลูกจ้างประจำ
☐ พนักงานราชการ ☐ ลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการให้บริการด้านสวัสดิการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

1 หมายถึง น้อยที่สุด

2 หมายถึง น้อย

3 หมายถึง ปานกลาง

4 หมายถึง มาก

5 หมายถึง มากที่สุด

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านบ้านพักราชการ					
1. ระเบียบในการขอเช่าพักอาศัย					
2. ขั้นตอนในการขอเช่าพักอาศัย					
3. การจัดลำดับสิทธิในการเช่าพักอาศัย					
4. สภาพบ้านเหมาะแก่การพักอาศัย					
5. สภาพแวดล้อมโดยรอบ					
6. บ้านพักราชการมีจำนวนเพียงพอ					
ด้านบ้านพักรับรอง					
1. ระเบียบและขั้นตอนในการขอเช่าพักอาศัย					
2. ขั้นตอนในการขอเช่าพักอาศัย					
3. สภาพบ้านและอุปกรณ์เหมาะแก่การเช่าพักอาศัย					
4. สิ่งอำนวยความสะดวกในบ้านพักรับรองมีเพียงพอ					
5. ราคาค่าใช้บริการบ้านพักรับรอง					
6. บ้านพักรับรองมีจำนวนเพียงพอ					

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านร้านอาหาร					
1. ความหลากหลายของประเภทอาหาร					
2. คุณภาพของอาหาร					
3. ความสะอาดของอาหาร					
4. ปริมาณอาหารมีความเหมาะสมกับราคา					
5. การบริการของผู้จำหน่ายอาหาร					
6. สภาพแวดล้อมของร้านอาหาร					
ด้านกีฬาและนันทนาการ					
1. ระยะเวลาในการจัดแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่ประจำปี					
2. จำนวนประเภทของกีฬาที่จัดแข่งขัน					
3. การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา					
4. การประชาสัมพันธ์ในการจัดแข่งขันกีฬา และงานเลี้ยงปีใหม่					
5. การจัดอาหารในการแข่งขันกีฬา และงานเลี้ยงปีใหม่					
6. ของรางวัลงานเลี้ยงปีใหม่					
ด้านประเภทอื่น					
การให้บริการด้านขอสินเชื่อ					
1. ขั้นตอนการดำเนินการขอสินเชื่อ					
2. ความสะดวกรวดเร็วของการดำเนินการ					
3. จำนวนของธนาคารที่มีบันทึกข้อตกลง (MOU) กับกรม					
รถสวัสดิการ					
4. หลักเกณฑ์การขอใช้รถสวัสดิการ					
5. ขั้นตอนการขอใช้รถสวัสดิการ					

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
สวัสดิการ (ต่อ)					
6. จำนวนสวัสดิการมีเพียงพอกับจำนวนที่ขอใช้บริการ					
7. มารยาทของพนักงานขับรถ					
8. ความปลอดภัยในการขับรถของพนักงานขับรถ					
เงินช่วยเหลือต่างๆ					
9. ระเบียบในการขอรับเงินช่วยเหลือต่างๆ					
10. ขั้นตอนในการขอรับเงินช่วยเหลือต่างๆ					
11. จำนวนเงินช่วยเหลือมีความเหมาะสม					
12. ระยะเวลาการได้รับเงินช่วยเหลือต่างๆ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม.

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง



นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ มาตรฐานสอบค่าความสอดคล้อง ความตรง
เชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย โดยมีผลการตรวจสอบค่าความสอดคล้อง ความตรงเชิงเนื้อหาของ
เครื่องมือวิจัย ดังนี้

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาความ
พึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
ข้อที่	ข้อความ	ค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
1	เพศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	O ชาย					
	O หญิง					
2	อายุ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	O ต่ำกว่า 31 ปี					
	O 31 – 40 ปี					
	O 41 – 50 ปี					
	O มากกว่า 50 ปี					
3	อายุราชการ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
	O น้อยกว่า 5 ปี					
	O 5 – 10 ปี					
	O 11 – 20 ปี					
	O มากกว่า 20 ปี					
4	สถานภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	O โสด					
	O สมรส					
	O หม้าย/หย่า					
5	ประเภทบุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	O ข้าราชการ					
	O ลูกจ้างประจำ					
	O พนักงาน					
	O ลูกจ้างชั่วคราว					
	ราชการ					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

โดย 1 หมายถึง น้อยที่สุด 2 หมายถึง น้อย 3 หมายถึง ปานกลาง 4 หมายถึง มาก และ 5 หมายถึง มากที่สุด

ข้อที่	คำถาม	ค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
การจัดสวัสดิการ						
ด้านบ้านพักราชการ						
1	ระเบียบและขั้นตอนในการขอเข้าพักอาศัย	+1	+1	-1	0.34	ใช้ไม่ได้
2	การจัดลำดับสิทธิในการเข้าพักอาศัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	สภาพบ้านเหมาะแก่การพักอาศัย	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
4	สภาพแวดล้อมโดยรวม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	บ้านพักราชการมีจำนวนเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ภาพรวมของการดำเนินการ	+1	+1	-1	0.34	ใช้ไม่ได้
ด้านบ้านพักรับรอง						
1	ระเบียบและขั้นตอนในการขอเข้าพักอาศัย	+1	+1	-1	0.34	ใช้ไม่ได้
2	สภาพบ้านเหมาะแก่การพักอาศัย	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
3	สภาพของอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในบ้านพักรับรอง	+1	+1	-1	0.34	ใช้ไม่ได้
4	ราคาค่าใช้บริการบ้านพักรับรอง	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
5	บ้านพักรับรองมีจำนวนเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ภาพรวมของการดำเนินการ	+1	+1	-1	0.34	ใช้ไม่ได้
ด้านร้านอาหาร						
1	ความหลากหลายของประเภทอาหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	คุณภาพและความสะอาดของอาหาร	+1	+1	-1	0.34	ใช้ไม่ได้

ข้อที่	คำถาม	ค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านร้านอาหาร (ต่อ)						
3	ความเหมาะสมของราคากับปริมาณอาหาร	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
4	การบริการของผู้จำหน่ายอาหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของ ร้านอาหาร	+1	+1	-1	0.34	ใช้ไม่ได้
6	ภาพรวมของการดำเนินการ	+1	+1	-1	0.34	ใช้ไม่ได้
ด้านกีฬาและนันทนาการ						
1	ระยะเวลาในการจัดแข่งขันกีฬาและงาน เลี้ยงปีใหม่ ประจำปี	+1	+1	-1	0.34	ใช้ไม่ได้
2	จำนวนประเภทของกีฬาที่จัดแข่งขัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	การประชาสัมพันธ์ในการจัดแข่งขันกีฬา และงานเลี้ยงปีใหม่	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
5	การจัดอาหารในการแข่งขันกีฬา และงาน เลี้ยงปีใหม่	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
6	ของรางวัลงานเลี้ยงปีใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ภาพรวมในการดำเนินการจัดการแข่งขัน กีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่	+1	+1	-1	0.34	ใช้ไม่ได้
ด้านประเภทอื่น						
การให้บริการด้านขอสินเชื่อ						
1	ขั้นตอนการดำเนินการขอสินเชื่อ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ความสะดวกรวดเร็วของการดำเนินการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ความหลากหลายของธนาคารที่มีบันทึก ข้อตกลง (MOU) กับกรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	ค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านประเภทอื่น						
รถสวัสดิการ						
4	ระเบียบ หลักเกณฑ์ และขั้นตอนการขอใช้รถสวัสดิการ	+1	+1	-1	0.34	ใช้ไม่ได้
5	จำนวนรถสวัสดิการมีความเหมาะสมกับจำนวนที่ขอใช้บริการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	มารยาทของพนักงานขับรถและความปลอดภัยในการขับรถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
เงินช่วยเหลือต่างๆ						
7	ระเบียบและขั้นตอนในการขอรับเงินช่วยเหลือต่างๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	จำนวนเงินช่วยเหลือมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ระยะเวลาการได้รับเงินช่วยเหลือต่างๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ภาพรวมในการดำเนินการจัดสวัสดิการประเภทอื่น	+1	+1	-1	0.34	ใช้ไม่ได้

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม.

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ลงชื่อ.....

(นางณกานดา รัชเจริญ)

นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

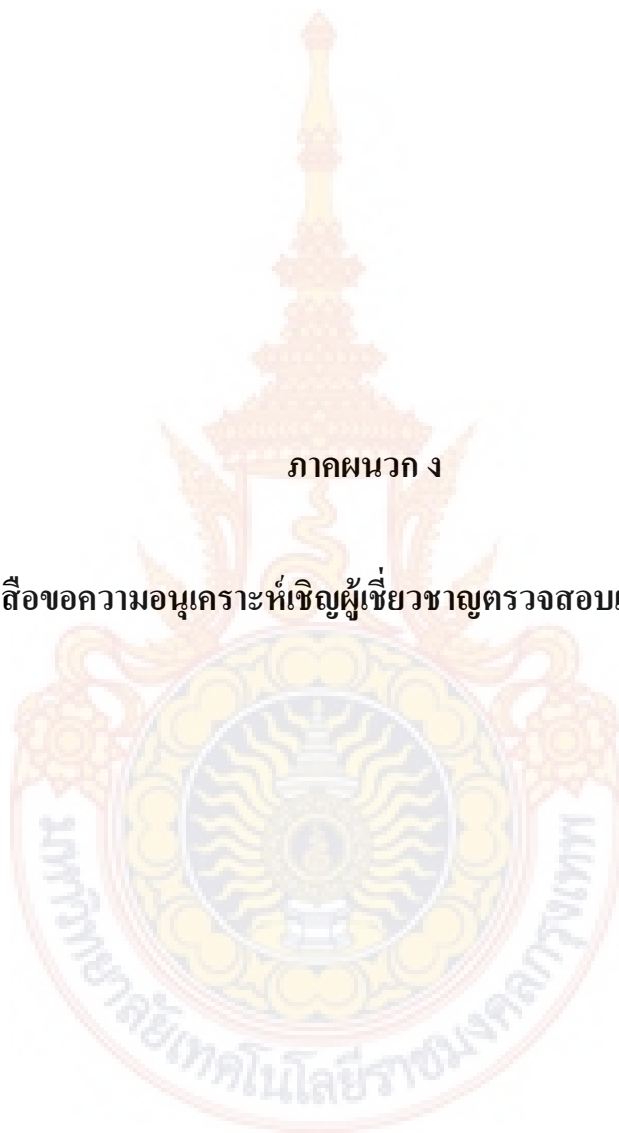
ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๗๙.๐๔/ ๐๔๒



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
๘๗๘ ถนนอาคารสงเคราะห์
แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ ๑๐๑๒๐

๒๕ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.มนตรี สังข์ทอง

ด้วย นางภูษณิศา อัญเจริญ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ปีการศึกษา ๒๕๕๖ (รุ่นที่ ๒) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางภูษณิศา อัญเจริญ โทรศัพท์ ๐๘๔ ๕๒๑ ๓๕๐๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางหทัยกร พันธุ์งาม)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานคณบดี คณะบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๗ ๕๖๗๓

โทรสาร ๐ ๒๒๘๖ ๘๙๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๒๒๖๘
ที่ ศธ ๐๕๗๙.๐๔/ 0415 วันที่ 12 เมษายน ๒๕๕๘
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปรินทร์ โฉมิตกุลพร

ด้วย นางภูษณิศ ธีเจริญ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ปีการศึกษา ๒๕๕๖ (รุ่นที่ ๒) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ในงานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางภูษณิศ ธีเจริญ โทรศัพท์ ๐๘๔ ๕๒๑ ๓๕๐๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางหทัยกร พันธุ์งาม)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๒๒๖๘
 ที่ ศธ.๐๕๗๙.๐๔/ ๐416 วันที่ 15 เมษายน ๒๕๕๘
 เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ลักขณา จอมสืบ

ด้วย นางภูษณิศ ัญเจริญ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ปีการศึกษา ๒๕๕๖ (รุ่นที่ ๒) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางภูษณิศ ัญเจริญ โทรศัพท์ ๐๘๔ ๕๒๑ ๓๕๐๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางหทัยกร พันธุ์งาม)
 คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	ณกานดา ชัญเจริญ
วัน เดือน ปี เกิด	20 กุมภาพันธ์ 2524
สถานที่เกิด	เพชรบูรณ์
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	71 ซอยงามดูพลี ถนนพระรามที่ 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
สถานที่ทำงาน	กรมการbinพลเรือน
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติงาน

