

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาทัศนคติของพนักงานเทศบาลเมืองเชียงรายต่อระบบสวัสดิการพนักงาน ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลเมืองเชียงราย จำนวน 173 ราย ด้วยแบบสอบถามเพื่อวัดระดับทัศนคติที่มีต่อสวัสดิการด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ ทัศนคติด้านระบบการจัดการ ทัศนคติด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ ทัศนคติด้านความเหมาะสมด้านค่าตอบแทน และทัศนคติด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ และทำการศึกษาสวัสดิการของเทศบาลเมืองเชียงรายที่จัดให้กับพนักงาน ผลการวิเคราะห์แสดงเรียงตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่ได้รับจากราชการ
3. วิเคราะห์ความคิดเห็นผลของการจัดสวัสดิการต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม
5. การพิสูจน์สมมติฐาน
6. สวัสดิการของพนักงานเทศบาลเมืองเชียงราย

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่รับผิดชอบ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือนในปัจจุบัน สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว ภาวะหนี้สินในปัจจุบัน และที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

1) เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 173 ราย แสดงในตารางที่ 1 พบว่า เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชายจำนวน 90 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.02 และเป็นเพศหญิง จำนวน 83 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.98

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	90	52.02
หญิง	83	47.98
รวม	173	100.00

2) อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 173 ราย ดังแสดงในตารางที่ 2 พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 88 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.58 รองลงมา มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.17 และมีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.96 ตามลำดับ หรือผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 35.48 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.33)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	47	27.17
31 – 40 ปี	88	50.87
ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	38	21.96
รวม	173	100.00

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ย 35.48 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.33

3) ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 173 ราย ดังแสดงในตารางที่ 3 พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 76 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.93 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา หรือ ปวช. จำนวน 68 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.13 มีการศึกษาระดับปวส. หรืออนุปริญญา จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.72 มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.31 และมีการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.73

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	3	1.73
มัธยมศึกษา/ปวช.	68	39.31
ปวส./อนุปริญญา	22	12.72
ปริญญาตรี	76	43.93
สูงกว่าปริญญาตรี	4	2.31
รวม	173	100.00

4) สังกัดสายงานที่รับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 173 ราย ดังแสดงในตารางที่ 4 พบว่า ปัจจุบันทำงานภายใต้ สังกัดงานคลัง จำนวน 62 คิดเป็นร้อยละ 35.84 รองลงมาสังกัดงานช่าง จำนวน 27 คิดเป็นร้อยละ 15.61 สังกัดงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 17 คิดเป็นร้อยละ 9.83 สังกัดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 16 คิดเป็นร้อยละ 9.24 สังกัดงานวิชาการและแผนงาน จำนวน 14 คิดเป็นร้อยละ 8.09 สังกัดงานการศึกษา จำนวน 9 คิดเป็นร้อยละ 5.20 สังกัดงานการเจ้าหน้าที่ จำนวน 7 คิดเป็นร้อยละ 4.05 สังกัดงานทะเบียนราษฎร จำนวน 7 คิดเป็นร้อยละ 4.05 สังกัดงานสวัสดิการสังคม จำนวน 6 คิดเป็นร้อยละ 3.47 สังกัดงานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง จำนวน 4 คิดเป็นร้อยละ 2.31 และสังกัดงานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว จำนวน 1 คิดเป็นร้อยละ 0.58 ตามลำดับ (มีผู้ไม่ระบุ จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.73)

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบ

สายงานที่รับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
งานตรวจสอบภายใน	-	-
งานการเจ้าหน้าที่	7	4.05
งานควบคุมเทศพาณิชย์	-	-
งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว	1	0.58
งานทะเบียนราษฎร	7	4.05
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	16	9.24
งานวิชาการและแผนงาน	14	8.09
งานคลัง	62	35.84
งานช่าง	27	15.61
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	17	9.83
งานสวัสดิการสังคม	6	3.47
งานการศึกษา	9	5.20
งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	4	2.31
ไม่ระบุ	3	1.73
รวม	173	100.00

5) ระดับตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 173 ราย ดังแสดงในตารางที่ 5 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างประจำ จำนวน 100 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.80 รองลงมา ดำรงตำแหน่งในระดับ 3-4 จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.28 ดำรงตำแหน่งระดับ 5-6 จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.72 ดำรงตำแหน่งระดับ 1-2 จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.15 และดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างประจำ	100	57.80
ระดับ 1-2	2	1.15
ระดับ 3-4	42	24.28
ระดับ 5-6	22	12.72
ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป	7	4.05
รวม	173	100.00

6) อายุราชการ

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 173 ราย ดังแสดงในตารางที่ 7 พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี จำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.21 มีอายุราชการระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.97 มีอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.50 มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.87 ตามลำดับ (ไม่ระบุอายุราชการ จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.45) หรือกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการเฉลี่ย 8.34 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.33)

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	54	31.21
6 – 10 ปี	38	21.97
11 – 15 ปี	24	13.87
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	32	18.50
ไม่ระบุ	25	14.45
รวม	173	100.00

หมายเหตุ : มีอายุราชการเฉลี่ย 8.34 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.33

7) เงินเดือนปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 173 ราย ดังแสดงในตารางที่ 7 พบว่า ส่วนใหญ่มีเงินเดือนไม่เกิน 7,500 บาทต่อเดือน จำนวน 102 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.96 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 7,501-12,500 บาท จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.32 และมีรายเงินเดือนตั้งแต่ 12,501 บาทต่อเดือน จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.72 หรือกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนเฉลี่ย 7,393 บาท (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4,336)

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือนปัจจุบัน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 7,500 บาท	102	58.96
7,501 – 12,500 บาท	49	28.32
ตั้งแต่ 12,501 บาทขึ้นไป	22	12.72
รวม	173	100.00

หมายเหตุ : เงินเดือนเฉลี่ย 7,393 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4,336

8) สถานภาพสมรส

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 173 ราย ดังแสดงในตารางที่ 8 พบว่า ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 121 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.94 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.28 มีสถานภาพสมรสแล้วแต่หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.47 และสมรสแล้วแต่ปัจจุบันคู่สมรสเสียชีวิต จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	42	24.28
สมรส	121	69.94
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	3.47
หม้าย	4	2.31
รวม	173	100.00

9) จำนวนสมาชิกในครอบครัว

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 173 ราย ดังแสดงในตารางที่ 9 พบว่า ส่วนใหญ่ มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในอุปการะจำนวน 2 คน จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.3 รองลงมา มีสมาชิกในครอบครัวตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.12 มีสมาชิกในครอบครัว 3 คน จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.87 และมีสมาชิกในครอบครัว 1 คน จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.83 ตามลำดับ (ไม่ระบุจำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.28) หรือกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องอุปการะเฉลี่ย 2.17 คน (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.75)

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว

จำนวนสมาชิกในครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
1 คน	17	9.83
2 คน	50	28.90
3 คน	24	13.87
ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป	40	23.12
ไม่ระบุ	42	24.28
รวม	173	100.00

หมายเหตุ : สมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 2.17 คน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.75

10) ภาระหนี้สินในปัจจุบัน

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 173 ราย ดังแสดงในตารางที่ 10 พบว่า ส่วนใหญ่ มีภาระหนี้สินในปัจจุบัน จำนวน 136 ราย คิดเป็นร้อยละ 78.62 ในขณะที่จำนวน 37 ราย คิดเป็น ร้อยละ 21.38 ระบุว่าปัจจุบันไม่มีภาระหนี้สิน

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระหนี้สินในปัจจุบัน

ภาระหนี้สิน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีหนี้สิน	37	21.38
มีภาระหนี้สิน	136	78.62
รวม	173	100.00

11) ลักษณะที่อยู่อาศัย

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 173 ราย ดังแสดงในตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปัจจุบันพักอาศัยอยู่กับบ้านของบิดา มารดา จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.57 รองลงมา พักอยู่บ้านของตนเองหรือคู่สมรส จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.57 พักอยู่บ้านเช่า จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.40 พักอยู่บ้านพักราชการ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.67 และพักอาศัยอยู่บ้านลักษณะอื่น ๆ คือ หอพัก พักอยู่กับญาติ หรือเพื่อน เป็นต้น จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.79

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

ที่อยู่อาศัย	จำนวน	ร้อยละ
บ้านพักราชการ	15	8.67
บ้านเช่า	18	10.40
บ้านของบิดา มารดา	65	37.57
บ้านของตนเอง/คู่สมรส	65	37.57
อื่น ๆ	10	5.79
รวม	173	100.00

4.2 การวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่ได้รับจากราชการ

การวิเคราะห์ทัศนคติของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่ได้รับจากเทศบาลเมืองเชียงราย แบ่งเป็นทัศนคติ 4 ด้าน คือ ทัศนคติด้านการจัดการระบบสวัสดิการ ทัศนคติด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน และความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์เป็นการนำค่าเฉลี่ยของทัศนคติมาประเมินระดับทัศนคติเป็นรายด้าน และรายประเด็น ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

4.2.1 ทัศนคติด้านการจัดการ

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดการสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติภาพรวมเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการ ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 29.0 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.5 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.4 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.31 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาทัศนคติด้านรายประเด็น พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านมาก จำนวน 2 ประเด็น และมีทัศนคติในระดับปานกลาง 5 ประเด็น เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ “มีหน่วยงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบดูแลด้านสวัสดิการชัดเจน” (ข้อ 1) ในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.5 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.0 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 10.4 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.43 หรือมีทัศนคติในระดับมาก

2. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ “พนักงานทุกรายมีสิทธิได้รับสวัสดิการ หรือค่าตอบแทนอย่างทั่วถึงไม่เลือกปฏิบัติ” (ข้อ 4) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 25.4 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.7 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 11.0 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.43 หรือมีทัศนคติในระดับมาก

3. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ “มีกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติการให้สวัสดิการแก่พนักงานชัดเจน” (ข้อ 2) ในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.6 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.7 เห็นด้วย

มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.0 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.39 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

4. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ “มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการหรือค่าตอบแทนแก่พนักงานเพียงพอ” (ข้อ 3) ในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 27.7 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 26.0 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 19.7 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.7 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.34 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

5. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ “การเบิกจ่ายสวัสดิการ/ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างรวดเร็ว” (ข้อ 5) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 23.7 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.9 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.3 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.29 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

6. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ “การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่พนักงานโดยรวมมีความเหมาะสมดี” (ข้อ 7) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 29.5 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.2 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.7 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.23 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

7. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ “การจัดบริการรักษาหรือแก่พนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทน” (ข้อ 6) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 20.8 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 20.2 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.6 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.09 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

จากรายละเอียดข้างต้น แสดงว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านระบบการจัดสวัสดิการในระดับปานกลาง และมีทัศนคติระดับมาก เกี่ยวกับเทศบาลกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านสวัสดิการโดยตรง และพนักงานเทศบาลได้รับสวัสดิการทั่วถึงไม่เลือกปฏิบัติส่วนประเด็นอื่นๆ ที่เหลือมีทัศนคติในระดับปานกลางทั้งหมด

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับทัศนคติของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อระบบ
การจัดการสวัสดิการ

ด้านระบบการจัดการ	ระดับความเห็น						ระดับทัศนคติ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	
1. มีหน่วยงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบดูแลด้านสวัสดิการชัดเจน	26 (15.0)	61 (35.3)	58 (33.5)	18 (10.4)	10 (5.8)	3.43	มาก
2. มีกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติการให้สวัสดิการแก่พนักงานชัดเจน	19 (11.0)	70 (40.5)	53 (30.6)	22 (12.7)	9 (5.2)	3.39	ปานกลาง
3. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการหรือค่าตอบแทนแก่พนักงานเพียงพอ	34 (19.7)	48 (27.7)	45 (26.0)	34 (19.7)	12 (6.9)	3.34	ปานกลาง
4. พนักงานทุกรายมีสิทธิได้รับสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอย่างทั่วถึงไม่เลือกปฏิบัติ	41 (23.7)	44 (25.4)	53 (30.6)	19 (11.0)	16 (9.2)	3.43	มาก
5. การเบิกจ่ายสวัสดิการ/ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างรวดเร็ว	31 (17.9)	41 (23.7)	60 (34.7)	30 (17.3)	11 (6.4)	3.29	ปานกลาง
6. การจัดบริการปรึกษาหารือแก่พนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทน	27 (15.6)	36 (20.8)	55 (31.8)	35 (20.2)	20 (11.6)	3.09	ปานกลาง
7. การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่พนักงานโดยรวมมีความเหมาะสมดี	22 (12.7)	51 (29.5)	58 (33.5)	28 (16.2)	14 (8.1)	3.23	ปานกลาง
รวม	200 (16.5)	351 (29.0)	382 (31.5)	186 (15.4)	92 (7.6)	3.31	ปานกลาง

4.2.2 ทักษะด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติภาพรวมด้านความเหมาะสมของสวัสดิการในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 24.0 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 18.0 เห็นด้วยระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.7 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.18 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาทัศนคติด้านเดียวกันนี้เป็นรายประเด็น พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติระดับมากจำนวน 1 ประเด็น และมีทัศนคติในระดับปานกลาง 8 ประเด็น เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลมีความครอบคลุมค่าใช้จ่ายทุกประเภท" (ข้อ 5) ในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 26.0 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.3 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.1 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.60 หรือมีทัศนคติในระดับมาก

2. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "การสนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อ" (ข้อ 1) ในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมาเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.4 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20.2 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.3 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.8 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.37 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

3. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "ความเสมอภาคในการใช้สิทธิเกี่ยวกับค่าเช่าบ้านและซื้อบ้าน" (ข้อ 4) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 27.7 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.9 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 14.5 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.35 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

4. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ" (ข้อ 6) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 28.3 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.8 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.6 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.31 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

5. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "การสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม/ประชุม สัมมนา/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ" (ข้อ 3) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 20.8 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 19.7 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.2 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.18 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

6. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "การจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อแก่นักงาน" (ข้อ 2) ในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมาเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.7 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 19.1 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 19.1 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.2 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.14 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

7. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "การให้บำเหน็จความชอบเป็นไปอย่างทั่วถึง" (ข้อ 8) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 23.7 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 19.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.2 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.05 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

8. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "ยานพาหนะรับส่งบุตร/หลาน ไปโรงเรียน" (ข้อ 9) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 21.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.2 เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 15.0 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 2.89 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

9. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "ให้สิทธิในการลาพักผ่อน" (ข้อ 7) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 22.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.8 เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 9.8 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 2.74 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

จากรายละเอียดข้างต้น แสดงว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านความเหมาะสมของสวัสดิการภาพรวมในระดับปานกลาง และประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับมากเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการรักษายาบาลให้แก่พนักงานเทศบาลมีความครอบคลุมทุกประเภท ส่วนประเด็นอื่นๆ ที่เหลือมีทัศนคติในระดับปานกลางทั้งหมด

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับทัศนคติของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความเหมาะสมของสวัสดิการ

ความเหมาะสมของสวัสดิการ	ระดับความเห็น						ระดับทัศนคติ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	
1. การสนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อ	37 (21.4)	54 (31.2)	35 (20.2)	30 (17.3)	17 (9.8)	3.37	ปานกลาง
2. การจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อแก่พนักงาน	34 (19.7)	45 (26.0)	33 (19.1)	33 (19.1)	28 (16.2)	3.14	ปานกลาง
3. การสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	28 (16.2)	36 (20.8)	62 (35.8)	34 (19.7)	13 (7.5)	3.18	ปานกลาง
4. ความเสมอภาคในการใช้สิทธิเกี่ยวกับค่าเช่าบ้านและซื้อบ้าน	31 (17.9)	48 (27.7)	57 (32.9)	25 (14.5)	12 (6.9)	3.35	ปานกลาง
5. การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลมีความครอบคลุมค่าใช้จ่ายทุกประเภท	42 (24.3)	57 (32.9)	45 (26.0)	21 (12.1)	8 (4.6)	3.60	มาก
6. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	27 (15.6)	49 (28.3)	58 (33.5)	29 (16.8)	10 (5.8)	3.31	ปานกลาง
7. ให้สิทธิในการลาพักผ่อน	5 (2.9)	17 (9.8)	96 (55.5)	38 (22.0)	17 (9.8)	2.74	ปานกลาง
8. การให้บำเหน็จความชอบเป็นไปอย่างทั่วถึง	16 (9.2)	41 (23.7)	67 (38.7)	33 (19.1)	16 (9.2)	3.05	ปานกลาง
9. ยานพาหนะรับส่งบุตร/หลานไปโรงเรียน	24 (13.9)	26 (15.0)	58 (33.5)	37 (21.4)	28 (16.2)	2.89	ปานกลาง
รวม	244 (15.7)	373 (24.0)	511 (32.8)	280 (18.0)	149 (9.6)	3.18	ปานกลาง

4.2.3 ด้านความเหมาะสมด้านคำตอบแทน

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความเหมาะสมของคำตอบแทน ดังแสดงในตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติภาพรวมด้านความเหมาะสมของคำตอบแทนในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 21.8 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 20.1 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.8 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.01 หรือมีทัศนคติระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาทัศนคติด้านเดียวกันนี้เป็นรายประเด็น พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติระดับมากจำนวน 2 ประเด็น มีทัศนคติในระดับปานกลาง 3 ประเด็น และมีทัศนคติในระดับน้อย 1 ประเด็น เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "ควรกำหนดค่าเบี้ยเลี้ยงยกย สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงเพิ่มขึ้น (เบี้ยเลี้ยงยกย)" (ข้อ 5) ในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.4 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.9 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 11.6 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.51 หรือมีทัศนคติในระดับมาก

2. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "ค่าอาหารทำการนอกเวลา" (ข้อ 6) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 25.4 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.7 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.7 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.49 หรือมีทัศนคติในระดับมาก

3. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "จำนวนเงินในแต่ละขั้นเงินเดือน" (ข้อ 1) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 24.3 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 21.4 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.1 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.06 หรือมีทัศนคติ ในระดับปานกลาง

4. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "ค่าสมนาคุณกรณีปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่" (ข้อ 3) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 21.4 เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 21.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.3 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 2.97 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

5. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "เงินประจำตำแหน่งเป็นไปอย่างทั่วถึง" (ข้อ 4) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 23.1 เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 21.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.6 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 2.82 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

6. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "ค่าเบี้ยประชุมควรจัดให้เฉพาะผู้บริหาร" (ข้อ 2) ในระดับเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.9 เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 8.7 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 2.23 หรือมีทัศนคติในระดับน้อย

จากรายละเอียดข้างต้น แสดงว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อความเหมาะสมของค่าตอบแทนภาพรวมในระดับปานกลาง และประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับมากเกี่ยวกับการเพิ่มค่าเสี่ยงภัยสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่เสี่ยงภัย และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการจัดค่าอาหารนอกเวลาให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ส่วนประเด็นอื่นๆ ที่เหลือมีทัศนคติในระดับปานกลาง และน้อย

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับทัศนคติของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ความเหมาะสมของคำตอบแทน

ความเหมาะสมของคำตอบแทน	ระดับความเห็น						ระดับ ทัศนคติ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	เฉลี่ย	
1. จำนวนเงินในแต่ละชั้นเงินเดือน	21 (12.1)	42 (24.3)	55 (31.8)	37 (21.4)	18 (10.4)	3.06	ปานกลาง
2. ค่าเบี้ยประชุมควรจัดให้เฉพาะผู้บริหาร	2 (1.2)	15 (8.7)	53 (30.6)	53 (30.6)	50 (28.9)	2.23	น้อย
3. ค่าสมนาคุณกรณีปฏิบัติงานนอกเหนือ หน้าที่	20 (11.6)	37 (21.4)	56 (32.4)	37 (21.4)	23 (13.3)	2.97	ปานกลาง
4. เงินประจำตำแหน่งเป็นไปอย่างทั่วถึง	13 (7.5)	37 (21.4)	56 (32.4)	40 (23.1)	27 (15.6)	2.82	ปานกลาง
5. ควรกำหนดค่าเบี่ยงเสี่ยงภัยสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงเพิ่มขึ้น	44 (25.4)	51 (29.5)	43 (24.9)	20 (11.6)	15 (8.7)	3.51	มาก
6. ค่าอาหารทำการนอกเวลา	41 (23.7)	44 (25.4)	56 (32.4)	22 (12.7)	10 (5.8)	3.49	มาก
รวม	141 (13.6)	226 (21.8)	319 (30.7)	209 (20.1)	143 (13.8)	3.01	ปานกลาง

4.2.4 ความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ ดังแสดงในตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติภาพรวมด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมาเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.1 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 23.9 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.5 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.34 หรือมีทัศนคติระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาทัศนคติด้านเดียวกันนี้เป็นรายประเด็น พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติระดับมากจำนวน 4 ประเด็น และมีทัศนคติในระดับปานกลาง 8 ประเด็น เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "สหกรณ์ออมทรัพย์ของพนักงาน" (ข้อ 9) ในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.9 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.5 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 8.1 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.68 หรือมีทัศนคติในระดับมาก
2. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "การจัดอุปกรณ์เพื่อบรรเทาสาธารณภัยไว้ในสำนักงาน" (ข้อ 8) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.2 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 26.6 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.0 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 11.6 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.50 หรือมีทัศนคติในระดับมาก
3. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "มีสวัสดิการด้านฌาปนกิจสงเคราะห์" (ข้อ 11) ในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.4 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.7 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.0 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.48 หรือมีทัศนคติในระดับมาก
4. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "มีการทำประกันชีวิต อุบัติเหตุให้บุคลากร" (ข้อ 7) ในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 28.3 รองลงมาเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.3 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 17.3 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.3 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.7 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.46 หรือมีทัศนคติในระดับมาก

5. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "การจัดทุนการศึกษาให้บุตร/ธิดา" (ข้อ 5) ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.2 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 24.9 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20.8 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.0 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.40 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

6. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "การจัดสถานที่ออกกำลังกายหรือการกีฬา" (ข้อ 10) ในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.3 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.3 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.38 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

7. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "สวัสดิการสินค้าราคาประหยัด" (ข้อ 12) ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.3 เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 23.7 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.6 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.34 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

8. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "จัดโครงการร่วมกับธนาคารเพื่อซื้อบ้านที่อยู่อาศัยดอกเบี้ยต่ำ" (ข้อ 3) ในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมาเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.9 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 19.1 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.2 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.32 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

9. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "จัดสรรบ้านพักของทางราชการ (แฟลต) ให้บุคลากรได้อย่างเท่าเทียมกัน" (ข้อ 1) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมาเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.3 เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 19.1 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.2 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.28 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

10. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "มีการลดหย่อนค่าโดยสารราคาพิเศษ" (ข้อ 6) ในระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 23.1 รองลงมาเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.0 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.5 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.0 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.15 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

11. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "มีบ้านจัดสรรราคาพิเศษ ให้บุคลากร" (ข้อ 2) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 23.1 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 22.0 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.7 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.1 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.2 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.07 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

12. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีทัศนคติเกี่ยวกับ "การจัดรถบริการรับ-ส่ง" (ข้อ 4) ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 18.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.9 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.6 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามลำดับ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 2.98 หรือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

จากรายละเอียดข้างต้น แสดงว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษภาพรวมในระดับปานกลาง และประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติระดับมากเกี่ยวกับ การจัดสวัสดิการออมทรัพย์ การจัดอุปกรณ์เพื่อบรรเทาสาธารณภัยไว้ในสำนักงาน การจัดสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ และการทำอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน ส่วนประเด็นอื่นๆ ที่เหลือมีทัศนคติในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับทัศนคติของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ

ความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ	ระดับความเห็น						ระดับทัศนคติ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	
1. จัดสรรบ้านพักของทางราชการ (แฟลต) ให้บุคลากรได้อย่างเท่าเทียมกัน	42 (24.3)	33 (19.1)	50 (28.9)	28 (16.2)	20 (11.6)	3.28	ปานกลาง
2. มีบ้านจัดสรรราคาพิเศษให้บุคลากร	34 (19.7)	38 (22.0)	40 (23.1)	28 (16.2)	33 (19.1)	3.07	ปานกลาง
3. จัดโครงการร่วมกับธนาคารเพื่อซื้อบ้านที่อยู่อาศัยดอกเบี้ยต่ำ	43 (24.9)	45 (26.0)	33 (19.1)	28 (16.2)	24 (13.9)	3.32	ปานกลาง
4. การจัดรถบริการรับ-ส่ง	27 (15.6)	32 (18.5)	56 (32.4)	27 (15.6)	31 (17.9)	2.98	ปานกลาง
5. การจัดการทุนการศึกษาให้บุตร/ธิดา	47 (27.2)	43 (24.9)	36 (20.8)	26 (15.0)	21 (12.1)	3.40	ปานกลาง
6. มีการลดหย่อนค่าโดยสารราคาพิเศษ	38 (22.0)	40 (23.1)	37 (21.4)	26 (15.0)	32 (18.5)	3.15	ปานกลาง
7. มีการทำประกันชีวิต อุบัติเหตุให้บุคลากร	49 (28.3)	49 (28.3)	30 (17.3)	22 (12.7)	23 (13.3)	3.46	มาก
8. การจัดอุปกรณ์เพื่อบรรเทาสาธารณภัยไว้ในสำนักงาน	45 (26.0)	46 (26.6)	47 (27.2)	20 (11.6)	15 (8.7)	3.50	มาก
9. สหกรณ์ออมทรัพย์ของพนักงาน	50 (28.9)	57 (32.9)	39 (22.5)	14 (8.1)	13 (7.5)	3.68	มาก
10. การจัดสถานที่ออกกำลังกาย หรือการกีฬา	39 (22.5)	51 (29.5)	42 (24.3)	18 (10.4)	23 (13.3)	3.38	ปานกลาง
11. มีสวัสดิการด้านฌาปนกิจสงเคราะห์	41 (23.7)	54 (31.2)	44 (25.4)	15 (8.7)	19 (11.0)	3.48	มาก
12. สวัสดิการสินค้าราคาประหยัด	45 (26.0)	41 (23.7)	42 (24.3)	18 (10.4)	27 (15.6)	3.34	ปานกลาง
รวม	500 (24.1)	529 (25.5)	496 (23.9)	270 (13.0)	281 (13.5)	3.34	ปานกลาง

4.2.5 ทักษะที่มีต่อระบบสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อระบบสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่พนักงานเทศบาลได้รับ แสดงในตารางที่ 16 พบว่า ทัศนคติของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสวัสดิการที่พนักงานเทศบาลได้รับภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.23 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) และเมื่อจำแนก ทัศนคติด้าน จำนวน 4 ด้าน ปรากฏว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ทัศนคติด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.14) รองลงมา ทัศนคติด้านการจัดการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97) ทัศนคติด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) และทัศนคติด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80)

แสดงว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อระบบสวัสดิการ โดยรวม และรายได้ออยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบรายประเด็นจึงจะเห็นว่าประเด็นใดของทัศนคติด้านนั้น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดีหรือไม่ดี (ตามรายละเอียดผลการวิเคราะห์ 4.2.1 – 4.2.4)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติด้านต่าง ๆ ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ทัศนคติ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับทัศนคติ
ด้านระบบการจัดการ	3.31	0.97	ปานกลาง
ด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ	3.18	0.86	ปานกลาง
ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน	3.01	0.80	ปานกลาง
ด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ	3.34	1.14	ปานกลาง
รวม	3.23	0.85	ปานกลาง

4.3 วิเคราะห์ความคิดเห็นผลของการจัดสวัสดิการต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลของสวัสดิการที่เทศบาลจัดให้แก่พนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพรายประเด็นดังนี้

1. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นว่าสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่เทศบาลจัดให้แก่พนักงานมีผลต่อการ “เพิ่มความสำเร็จของงาน” เป็นลำดับที่หนึ่ง คิดเห็นร้อยละ 13.3 รองลงมาเป็นลำดับที่สาม คิดเห็นร้อยละ 12.7 เป็นลำดับที่สอง คิดเห็นร้อยละ 10.4 เป็นลำดับที่สี่ คิดเห็นร้อยละ 9.2 และเป็นลำดับที่ห้า คิดเห็นร้อยละ 5.2

2. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นว่าสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่เทศบาลจัดให้แก่พนักงานมีผล “ทำให้มีความรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น” เป็นลำดับที่สาม คิดเห็นร้อยละ 15.0 รองลงมาเป็นลำดับที่หนึ่ง คิดเห็นร้อยละ 13.3 เป็นลำดับที่สี่ คิดเห็นร้อยละ 11.6 เป็นลำดับที่ห้า คิดเห็นร้อยละ 10.4 และเป็นลำดับที่สอง คิดเห็นร้อยละ 9.8

3. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นว่าสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่เทศบาลจัดให้แก่พนักงานช่วย “สร้างแรงจูงใจในการทำงานในหน้าที่เพิ่มขึ้น” เป็นลำดับที่หนึ่ง คิดเห็นร้อยละ 28.9 รองลงมาเป็นลำดับที่สอง คิดเห็นร้อยละ 22.5 เป็นลำดับที่สาม คิดเห็นร้อยละ 12.1 เป็นลำดับที่สี่ คิดเห็นร้อยละ 9.8 และเป็นลำดับที่ห้า คิดเห็นร้อยละ 3.5

4. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นว่าสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่เทศบาลจัดให้แก่พนักงาน “ช่วยลดการคอร์รัปชันหรือการประพฤติมิชอบ” เป็นลำดับที่สอง คิดเห็นร้อยละ 9.2 รองลงมาเป็นลำดับที่สาม คิดเห็นร้อยละ 8.7 เป็นลำดับที่สี่ คิดเห็นร้อยละ 8.1 เป็นลำดับที่หนึ่ง คิดเห็นร้อยละ 6.9 และเป็นลำดับที่ห้า คิดเห็นร้อยละ 6.9

5. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นว่าสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่เทศบาลจัดให้แก่พนักงาน “ช่วยรักษาภาพพจน์และรักษาภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคลากรภายนอก” เป็นลำดับที่ห้า คิดเห็นร้อยละ 6.9 รองลงมาเป็นลำดับที่สี่ คิดเห็นร้อยละ 4.6 เป็นลำดับที่สาม คิดเห็นร้อยละ 4.0 เป็นลำดับที่สอง คิดเห็นร้อยละ 3.5 และเป็นลำดับที่หนึ่ง คิดเห็นร้อยละ 1.7

6. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นว่าสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่เทศบาลจัดให้แก่พนักงาน “ทำให้พนักงานเห็นโอกาสความก้าวหน้าของงาน” เป็นลำดับที่ห้า คิดเห็นร้อยละ 13.9 รองลงมาเป็นลำดับที่สอง คิดเห็นร้อยละ 10.4 เป็นลำดับที่สาม คิดเห็นร้อยละ 9.8 เป็นลำดับที่สี่ คิดเห็นร้อยละ 8.1 และเป็นลำดับที่หนึ่ง คิดเห็นร้อยละ 2.9

7. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นว่าสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่เทศบาลจัดให้แก่พนักงาน “ช่วยทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและพนักงาน” เป็นลำดับที่สาม

คิดเห็นร้อยละ 10.4 รองลงมาเป็นลำดับที่สอง คิดเห็นร้อยละ 8.7 เป็นลำดับที่ห้า คิดเห็นร้อยละ 6.4 เป็นลำดับที่สี่ คิดเห็นร้อยละ 5.8 และเป็นลำดับที่หนึ่ง คิดเห็นร้อยละ 5.2

8. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นว่าสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่เทศบาลจัดให้แก่พนักงาน “ช่วยเพิ่มความมั่นคงในอาชีพการงาน” เป็นลำดับที่สอง คิดเห็นร้อยละ 10.4 รองลงมาเป็นลำดับที่หนึ่ง คิดเห็นร้อยละ 9.2 เป็นลำดับที่สาม คิดเห็นร้อยละ 8.7 เป็นลำดับที่สี่ คิดเห็นร้อยละ 8.7 และเป็นลำดับที่ห้า คิดเห็นร้อยละ 7.5

9. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นว่าสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่เทศบาลจัดให้แก่พนักงานมีผล “ทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่เดือดร้อนหรือขัดสน” เป็นลำดับที่สาม คิดเห็นร้อยละ 8.1 รองลงมาเป็นลำดับที่ห้า คิดเห็นร้อยละ 6.9 เป็นลำดับที่หนึ่ง คิดเห็นร้อยละ 6.4 เป็นลำดับที่สอง คิดเห็นร้อยละ 4.0 และเป็นลำดับที่สี่ คิดเห็นร้อยละ 2.9

จากข้อมูลแสดงว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า สวัสดิการที่เทศบาลจัดให้แก่พนักงาน ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานในหน้าที่เพิ่มขึ้น ช่วยสร้างผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และทำให้มีความรับผิดชอบต่องานเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 17 จำนวน และร้อยละของความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
จากสวัสดิการที่เทศบาลจัดให้ จำแนกตามผลของปฏิบัติงาน

ผลของสวัสดิการ	มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่				
	1	2	3	4	5
เพิ่มความสำเร็จของงาน	23 (13.3)	18 (10.4)	22 (12.7)	16 (9.2)	9 (5.2)
ทำให้มีความรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น	23 (13.3)	17 (9.8)	26 (15.0)	20 (11.6)	18 (10.4)
สร้างแรงจูงใจในการทำงานในหน้าที่เพิ่มขึ้น	50 (28.9)	39 (22.5)	21 (12.1)	17 (9.8)	6 (3.5)
ช่วยลดการคอร์รัปชันหรือการประพฤติมิชอบ	12 (6.9)	16 (9.2)	15 (8.7)	14 (8.1)	12 (6.9)
ช่วยรักษาภาพพจน์และรักษาภาพลักษณ์ที่ดีแก่ บุคลากรภายนอก	3 (1.7)	6 (3.5)	7 (4.0)	8 (4.6)	12 (6.9)
ทำให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าของงาน	5 (2.9)	18 (10.4)	17 (9.8)	14 (8.1)	24 (13.9)
ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและพนักงาน	9 (5.2)	15 (8.7)	18 (10.4)	10 (5.8)	11 (6.4)
เพิ่มความมั่นคงในอาชีพการงาน	16 (9.2)	18 (10.4)	15 (8.7)	15 (8.7)	13 (7.5)
ทำให้ความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่เดือดร้อนหรือขาดสน	11 (6.4)	7 (4.0)	14 (8.1)	5 (2.9)	12 (6.9)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระคือทัศนคติที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ตัวแปรตามประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน ด้วยสถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

4.4.1 ทัศนคติจำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 18 พบว่า เพศชายและหญิงมีทัศนคติด้านระบบการจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.950, \text{Sig}>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=-0.020, \text{Sig}>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=-0.620, \text{Sig}>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.580, \text{Sig}>.05$) และมีทัศนคติโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.390, \text{Sig}>.05$) แสดงว่า เพศชายและหญิงมีระดับทัศนคติเกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่เทศบาลเมืองเชียงรายจัดให้กับพนักงานเทศบาลในระดับเดียวกัน

ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยทัศนคติด้านต่าง ๆ ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม
เพศชายและหญิง

ทัศนคติ	ชาย (N=90)		หญิง (N=83)		t
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	
ด้านระบบการจัดการ	3.38	1.01	3.24	0.94	0.950
ด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ	3.18	0.84	3.18	0.88	-0.020
ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน	2.98	0.85	3.05	0.75	-0.620
ด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ	3.38	1.10	3.28	1.18	0.580
รวม	3.26	0.84	3.21	0.87	0.390

$p>.05$

4.4.2 ทักษะคิดจำแนกตามสถานภาพสมรส

ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด (โสด หมาย หรือหย่าร้าง) และสมรส มีทัศนคติด้านระบบการจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=-0.550, \text{Sig}>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=1.070, \text{Sig}>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.380, \text{Sig}>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=-0.300, \text{Sig}>.05$) และมีทัศนคติโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.070, \text{Sig}>.05$) แสดงว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีระดับทัศนคติเกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่เทศบาลเมืองเชียงรายจัดให้กับพนักงานเทศบาลในระดับเดียวกัน

ตารางที่ 19 วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยทัศนคติด้านต่าง ๆ ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

ทัศนคติ	โสด(N=52)		สมรส(N=121)		t
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	
ด้านระบบการจัดการ	3.25	0.93	3.34	1.00	-0.550
ด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ	3.29	0.75	3.14	0.90	1.070
ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน	3.04	0.69	3.00	0.85	0.380
ด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ	3.30	1.09	3.35	1.16	-0.300
รวม	3.24	0.78	3.23	0.88	0.070

$p>.05$

4.4.3 ทักษะการจำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติด้านระบบการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=3.349, \text{Sig.} < .05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=1.314, \text{Sig.} > .05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=1.847, \text{Sig.} > .05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.005, \text{Sig.} > .05$) และมีทัศนคติโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.728, \text{Sig.} > .05$) แสดงว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันจะมีระดับทัศนคติเกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่เทศบาลเมืองเชียงรายจัดให้กับพนักงานเทศบาลในระดับเดียวกัน เว้นแต่ทัศนคติด้านระบบการจัดการ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุสูงจะมีระดับทัศนคติดีกว่ากลุ่มที่อายุน้อยกว่า เพราะว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่านั้น มีประสบการณ์ในการใช้บริการสวัสดิการของเทศบาลมากกว่า กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า อาจทำให้มองเห็นและเข้าใจระบบการจัดการได้ดีกว่า

ตารางที่ 20 วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยทัศนคติด้านต่าง ๆ ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน

ทัศนคติ	ไม่เกิน 30 ปี (N=47)		31-40 ปี (N=88)		41 ปีขึ้นไป (N=38)		F
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	
ด้านระบบการจัดการ	3.08	0.93	3.31	0.98	3.62	0.95	3.349*
ด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ	3.22	0.76	3.09	0.90	3.35	0.86	1.314
ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน	2.99	0.72	2.93	0.82	3.23	0.83	1.847
ด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ	3.32	1.04	3.34	1.14	3.34	1.26	0.005
รวม	3.19	0.78	3.19	0.87	3.38	0.90	0.728

* = $p < .05$

4.4.4 ทักษะคิดจำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติด้านระบบการจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.352$, $Sig>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=3.571$, $Sig<.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.794$, $Sig>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.738$, $Sig>.05$) และมีทัศนคติโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.891$, $Sig>.05$) แสดงว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับทัศนคติเกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่เทศบาลเมืองเชียงรายจัดให้กับพนักงานเทศบาลในระดับเดียวกัน เว้นแต่ทัศนคติด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีระดับทัศนคติสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาดำกว่า เพราะกลุ่มที่มีการศึกษาที่สูงกว่าจะมีความเข้าใจในระบบการจัดการและการให้สวัสดิการได้ดีกว่า และทราบว่าระบบทุกอย่างจะมีจุดเด่นจุดด้อยแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยทัศนคติด้านต่าง ๆ ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ทัศนคติ	ไม่เกินมัธยม (N=71)		อนุปริญญา (N=22)		ปริญญา (N=80)		F
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	
ด้านระบบการจัดการ	3.30	1.03	3.17	0.88	3.36	0.95	0.352
ด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ	2.98	0.94	3.35	0.67	3.32	0.79	3.571*
ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน	2.92	0.88	3.02	0.75	3.09	0.74	0.794
ด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ	3.25	1.12	3.59	1.01	3.34	1.19	0.738
รวม	3.13	0.91	3.34	0.74	3.30	0.82	0.891

* = $p<.05$

4.4.5 ทักษะคิดจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติด้านระบบการจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=2.198$, $Sig.>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.764$, $Sig.>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.740$, $Sig.>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=3.072$, $Sig.<.05$) และมีทัศนคติโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=1.055$, $Sig.>.05$) แสดงว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีระดับทัศนคติเกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่เทศบาลเมืองเชียงรายจัดให้กับพนักงานเทศบาลในระดับเดียวกัน เว้นแต่ ทัศนคติด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งสูงจะมีระดับทัศนคติต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า เพราะกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งสูงจะมีความคาดหวังเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

ตารางที่ 22 วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยทัศนคติด้านต่าง ๆ ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

ทัศนคติ	ลูกจ้างประจำ (N=102)		ระดับ 1 – 4 (N=44)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N=79)		F
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	
ด้านระบบการจัดการ	3.18	1.00	3.50	0.90	3.49	0.95	2.198
ด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ	3.11	0.85	3.29	0.83	3.26	0.94	0.764
ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน	2.97	0.82	3.01	0.77	3.17	0.78	0.740
ด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ	3.33	1.07	3.61	1.08	2.94	1.36	3.072*
รวม	3.18	0.84	3.39	0.76	3.18	0.99	1.055

* = $p<.05$

4.4.6 ทักษะการจำแนกตามเงินเดือน

ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติด้านระบบการจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=1.711$, $\text{Sig}.>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.539$, $\text{Sig}.>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.977$, $\text{Sig}.>.05$) มีทัศนคติด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.467$, $\text{Sig}.>.05$) และมีทัศนคติโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.247$, $\text{Sig}.>.05$) แสดงว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนต่างกัน จะมีระดับทัศนคติเกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่เทศบาลเมืองเชียงรายจัดให้กับพนักงานเทศบาลในระดับเดียวกัน เพราะไม่ว่าพนักงานเทศบาลจะมีเงินเดือนเท่าไร จะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 23 วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยทัศนคติด้านต่าง ๆ ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน

ทัศนคติ	ต่ำกว่า 7,500 บาท (N=102)		7,501-12,500 บาท (N=49)		12,501 บาทขึ้นไป (N=22)		F
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	
ด้านระบบการจัดการ	3.21	1.00	3.43	0.85	3.56	1.08	1.711
ด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ	3.13	0.86	3.23	0.85	3.32	0.90	0.539
ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน	2.98	0.86	2.99	0.71	3.23	0.71	0.977
ด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ	3.35	1.08	3.40	1.13	3.12	1.42	0.467
รวม	3.20	0.86	3.29	0.80	3.29	0.96	0.247

$p>.05$

4.5 การพิสูจน์สมมติฐาน

ในการศึกษากำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และเงินเดือนของพนักงานเทศบาล มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อระบบสวัสดิการ

จากผลการการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 18 ถึงตารางที่ 23 พบว่า

1. พนักงานเทศบาลเพศชายและหญิง มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อระบบสวัสดิการ และทัศนคติด้านต่าง ๆ ของระบบสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 18)
2. พนักงานเทศบาลที่มีสถานภาพโสด(โสด หย่าร้าง หม้าย) และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อระบบสวัสดิการ และทัศนคติด้านต่าง ๆ ของระบบสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 19)
3. พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อระบบสวัสดิการ และทัศนคติด้านต่าง ๆ ของระบบสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ทัศนคติด้านระบบการจัดการกลุ่มที่มีอายุสูง มีทัศนคติดีกว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า (ตารางที่ 20)
4. พนักงานเทศบาลที่มีการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อระบบสวัสดิการ และทัศนคติด้านต่าง ๆ ของระบบสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ทัศนคติด้านความเหมาะสมของสวัสดิการ กลุ่มที่มีการศึกษาสูงจะมีค่าเฉลี่ยทัศนคติดีกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาดำกว่า (ตารางที่ 21)
5. พนักงานเทศบาลที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อระบบสวัสดิการ และทัศนคติด้านต่าง ๆ ของระบบสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ทัศนคติด้านความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการพิเศษ กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งสูงจะมีทัศนคติไม่ต่ำสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า (ตารางที่ 22)
6. พนักงานเทศบาลที่มีเงินเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อระบบสวัสดิการ และทัศนคติด้านต่าง ๆ ของระบบสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 23)

จากรายละเอียดข้างต้น แสดงให้เห็นว่าทัศนคติภาพรวมของระบบสวัสดิการ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และเงินเดือน ต่างกัน จะมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน เว้นแต่การพิจารณาทัศนคติรายด้านผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และเงินเดือนต่างกัน จะมีทัศนคติแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานเฉพาะปัจจัยที่มีนัยสำคัญ

4.6 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานเทศบาลเมืองเชียงราย

จากการสัมภาษณ์บุคลากรซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลเมืองเชียงราย ประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าพนักงานธุรการกองสวัสดิการสังคม บุคลากร เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่ธุรการ หัวหน้างานธุรการกองคลัง และนิติกร รวมจำนวนทั้งสิ้น 10 ราย ผลการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นสรุปได้ดังต่อไปนี้

4.6.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่เทศบาลจัดให้กับพนักงาน

พนักงานผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ความเห็นว่า สวัสดิการในขณะนี้เทศบาลจัดให้แก่พนักงานเพียงพอและทั่วถึงที่อยู่แล้ว การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานของเทศบาลเมืองเชียงรายเป็นไปภายใต้ความเสมอภาค สวัสดิการบางอย่างที่พนักงานต้องขอความช่วยเหลืออยู่เสมอ คือ การเบิกจ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร ก็สามารถเบิกจ่ายได้รวดเร็ว อย่างไรก็ตามสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากนั้น คือ ค่าตอบแทน เทศบาลเมืองเชียงราย ยังจัดให้ได้ไม่จุใจเพราะเป็นจำนวนเงินน้อย หากเป็นไปได้เทศบาลเมืองเชียงรายควรพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้สูงกว่าที่กำหนดใช้ในปัจจุบัน แต่พนักงานเทศบาลรายหนึ่งให้ความเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้จำนวนเงินค่าตอบแทนหรือสวัสดิการบางประเภทจัดให้แก่พนักงานไม่สูงเป็นเพราะเทศบาลเมืองเชียงราย มีงบประมาณสวัสดิการให้แก่พนักงานค่อนข้างจำกัดนั่นเอง ทางออกจึงควรมีการปรับลดเซดด้วยสวัสดิการอื่นที่ใช้เงินไม่สูงมาก เช่น เทศบาลเมืองเชียงรายจัดมีสวัสดิการเกี่ยวกับประกันชีวิตหรือทรัพย์สินให้พนักงานเพิ่มขึ้น เป็นที่น่าสังเกตว่า พนักงานเทศบาลเมืองเชียงราย ค่อนข้างพอใจกับสถานที่ทำงานในปัจจุบัน เพราะสถานที่และอาคารปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเชียงราย จัดให้มีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศครบทุกห้องตลอดจนมีการต่อเติมอาคารให้กว้างขวางน่าทำงานเพิ่มขึ้น

4.6.2 สวัสดิการที่เทศบาลจัดให้กับพนักงานเทียบกับหน่วยงานราชการอื่น

พนักงานเทศบาลผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นแตกต่างกันเป็น 2 ประเด็นคือ จำนวน 4 ราย เห็นว่าปัจจุบันสวัสดิการที่เทศบาลเมืองเชียงรายจัดให้แก่พนักงาน ไม่เพียงพอ และจำนวน 6 ราย เห็นว่าสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงานเพียงพอทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นแต่เทียบไม่ได้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

กลุ่มที่เห็นว่าสวัสดิการที่เทศบาลจัดให้แก่พนักงานเทียบกับหน่วยงานราชการอื่น มีไม่เพียงพอ นั้น เห็นว่า เป็นเพราะปัจจุบันบุคลากรของเทศบาลประกอบด้วย พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง มีเป็นจำนวนมากทำให้ไม่สามารถจัดสรรเงินสวัสดิการให้แก่บุคลากรได้อย่างเพียงพอและทั่วถึงเมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการอื่น นอกจากนี้ข้อด้อยเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน

เทศบาลที่แตกต่างจากหน่วยงานราชการอื่น คือ ไม่สามารถเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จข้าราชการ (กบข.)

กลุ่มที่เห็นว่าสวัสดิการที่เทศบาลจัดให้แก่พนักงานเทศบาลเทียบกับหน่วยงานราชการอื่น มีเพียงพอและทัดเทียมกับหน่วยงานราชการอื่น ไม่มีเหตุผลประกอบ เพียงแต่มีผู้ให้สัมภาษณ์บางรายให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตลอดจนห้องทำงานที่ดีน่าอยู่ ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น สวัสดิการของเทศบาลจึงทัดเทียมกับหน่วยงานราชการอื่น สวัสดิการที่ได้รับคงเทียบไม่ได้ เฉพาะกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเท่านั้น

4.6.3 สวัสดิการกับผลดีในการปฏิบัติงาน

จากคำถามความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่เทศบาลเมืองเชียงรายจัดให้แก่พนักงานเทศบาล มีผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างไร ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกรายให้ความคิดเห็นในทำนองเดียวกันคือ สวัสดิการที่เทศบาลเมืองเชียงรายจัดให้แก่พนักงานถ้าประเมินอยู่บนฐานแห่งความเพียงพอและไม่แตกต่างไปจากหน่วยงานราชการอื่น สวัสดิการที่จัดให้ย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้รับสวัสดิการดีขึ้น กล่าวคือ สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพของงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ยังช่วยทำให้ผู้ได้รับสวัสดิการมีความมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรในทางอ้อมอีกด้วย

4.6.4 ปัญหาที่พบจากระบบสวัสดิการของงานเทศบาลเมืองเชียงราย

1) ปัญหาด้านเอกสารหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พนักงานเทศบาลผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งหมดมีความเห็นทำนองเดียวกัน คือ ระบบสวัสดิการของเทศบาลเมืองเชียงราย มีกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ทำให้เกิดความสับสนในการทำเรื่องขอรับสวัสดิการ ตลอดเวลาที่ผ่านมามีสิ่งที่พบเห็นอยู่เสมอคือผู้ที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านสวัสดิการเป็นอย่างดีคือ พนักงานเทศบาลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเท่านั้น จึงไม่ครอบคลุมเจ้าหน้าที่ทั้งหมดทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ เมื่อพนักงานอื่นที่ขาดความเข้าใจไปทำคำร้องขอรับสวัสดิการมักเกิดข้อผิดพลาด และเสียเวลาแก้ไขเอกสาร ดังนั้นจึงต้องการให้นิติกร จัดการอบรมให้แก่พนักงานเทศบาลเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการอย่างทั่วถึงอย่างน้อยปีละครั้ง จึงจะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ลดน้อยลงได้

2) ปัญหาด้านบุคลากร

เนื่องจากมีกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานระบบสวัสดิการของเทศบาลเมืองเชียงรายเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความหลากหลายในการปฏิบัติทำให้บุคลากรที่รับผิดชอบบางส่วนขาดความเข้าใจที่ชัดเจน ทำให้ประสิทธิภาพงานเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการแก่พนักงานเทศบาลลดลง อย่างไรก็ตาม หากเทศบาลกำหนดให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทำความเข้าใจโดยการอบรม สัมมนาแนวปฏิบัติงานด้านสวัสดิการอยู่เสมอจะช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ อย่างไรก็ตามผู้ให้สัมภาษณ์บางรายมีความเห็นว่าแม้จะมีกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากก็ตาม แต่หากมีความสนใจก็จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ แต่โดยข้อเท็จจริงเป็นเพราะผู้รับผิดชอบหรือมีหน้าที่ปฏิบัติขาดความรับผิดชอบไม่เรียนรู้งาน หรือบางครั้งอาจมีปัญหากับการปฏิบัติเนื่องมาจากฝ่ายนโยบายคือบุคลากรทางการเมืองทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องปรับตัวให้สามารถทำงานเข้ากับนโยบายที่ปฏิบัติ ซึ่งมีผลทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการเบิกจ่ายสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอย่างไรก็ตามปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้

3) ปัญหาขั้นตอนการดำเนินการด้านเอกสาร

ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าปัจจุบันปัญหาด้านการดำเนินการด้านเอกสารเบิกจ่ายสวัสดิการหรือค่าตอบแทนเกิดขึ้นเสมอ ปัญหาดังกล่าวเกิดจาก ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านสารบัญ บางครั้งการปฏิบัติเป็นไปในลักษณะลองผิดลองถูกทำให้เสียเวลา มีการจ่ายเอกสารไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบทำให้เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการหรือค่าตอบแทน อย่างไรก็ตามผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าปัญหาขั้นตอนการดำเนินการด้านเอกสารนอกจากจะเกิดขึ้นจากบุคลากรขาดความเข้าใจแล้ว ยังมีปัญหาระหว่างฝ่ายที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะปัญหาด้านการประสานงานที่เกิดความล่าช้า ทำให้มีการเบิกจ่ายงบประมาณสำหรับค่าสวัสดิการหรือค่าตอบแทนเป็นไปด้วยความล่าช้า ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งเห็นว่าเกิดขึ้นจากการขาดความเข้าใจในกฎระเบียบมีผลทำให้เกิดปัญหาการประสานงานระหว่างฝ่ายขึ้นได้

4) ปัญหาด้านผู้บริหาร

ปัญหาจากผู้บริหาร ผู้ให้สัมภาษณ์มุ่งเน้นไปยังกลุ่มนักการเมืองมากกว่าฝ่ายบริหารซึ่งเป็นพนักงานเทศบาล ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารเป็นนักการเมืองบางครั้งขาดความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติด้านสวัสดิการของพนักงานเทศบาล มีผลทำให้การเบิกจ่ายหรือขออนุมัติมีความล่าช้า นอกจากนี้บางโอกาสผู้บริหารไม่อยู่สำนักงานต้องไปติดต่อบุคลากรภายนอก ทำให้ต้องรอก่อนลงนามในเอกสาร ซึ่งมีผลทำให้เสียเวลารอคอยการพิจารณาอนุมัติ อย่างไรก็ตาม ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถระบุว่าปัญหาจากผู้บริหารไม่มี แต่เกิดจากฝ่ายปฏิบัติหรือมีปัญหาในด้านอื่น ๆ ตามที่กล่าวถึงแล้วก่อนหน้านี้

5) ปัญหาทางด้านงบประมาณ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นในทำนองเดียวกันคือ ปัจจุบันมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ แต่เหตุผลของปัญหาแตกต่างกันไป ดังนั้นงบประมาณที่จัดสรรให้แก่งานเทศบาลมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะงบประมาณค่าสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และค่าช่วยเหลือบุตร นอกจากนี้งบประมาณที่ใช้ไปบางครั้งทำให้พิจารณาได้ว่าใช้จ่ายโดยปราศจากการประหยัดแต่ก็ยังจำเป็นสำหรับสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานเพราะข้าราชการทุกคนต่างมุ่งหวังสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นสำคัญจึงเข้ามาประกอบอาชีพรับราชการ ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งเห็นว่าปัญหาด้านจำนวนเงินนั้นมีน้อยมากแต่ปัญหาที่ปรากฏในขณะนี้คือความล่าช้าในการเบิกโอนเงินงบประมาณ ความล่าช้ามีผลทำให้งบประมาณส่วนที่ไม่ถูกเบิกจ่ายถูกตัดทำให้เสียโอกาสด้านการจัดสวัสดิการหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเบิกโอนล่าช้า อย่างไรก็ตามปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ด้วยการสร้างความเข้าใจกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อลดปัญหาความล่าช้า

6) ปัญหาอื่น ๆ

ปัญหาอื่น ๆ แม้ว่าบางปัญหาผู้ให้สัมภาษณ์อาจให้ความเห็นนอกเหนือไปจากปัญหาระบบสวัสดิการ แต่เมื่อรวบรวมแล้วสามารถสรุปได้ว่า ปัจจุบันเทศบาลเมืองเชียงรายมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดความสามัคคี ปัญหาการขาดการประชาสัมพันธ์ ปัญหาความล่าช้าจากผู้บังคับบัญชา ปัญหาการประสานงานภายในองค์กร ปัญหาขาดการให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานเทศบาล และปัญหาข้าราชการไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย