

ความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลาง*

PERCEPTIONS OF COMPENSATION AMONG GOVERNMENT OFFICIALS IN THAILAND'S LAND DEVELOPMENT, CENTRAL ADMINISTRATION

วิชิตา สกุลแก้ว¹ และ ลดาวัลย์ ไขคำ²

Wichita Sakulkaew¹ and Ladawan Khaikham²

¹⁻²หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹⁻²Master of Arts Political Science, Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author's Email: wichita.sak@ku.th

วันที่รับบทความ : 15 มกราคม 2569; วันแก้ไขบทความ 6 กุมภาพันธ์ 2569; วันตอบรับบทความ : 8 กุมภาพันธ์ 2569

Received 15 January 2026; Revised 6 February 2026; Accepted 8 February 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่าตอบแทนที่ได้รับกับความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลาง จำนวน 220 คนวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ

Citation:



* วิชิตา สกุลแก้ว และ ลดาวัลย์ ไขคำ. (2569). ความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลาง. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(1), 1243-1259.

Wichita Sakulkaew and Ladawan Khaikham. (2026). Perceptions Of Compensation Among Government Officials In Thailand's Land Development, Central Administration. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(1), 1243-1259.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน คำนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$) โดยด้านเงินรางวัลประจำปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนด้านสวัสดิการหลักและประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) 2) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน และสังกัดกอง/สำนักแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) การรับรู้ค่าตอบแทนด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่าหากมีการรับรู้ข้อมูลค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

คำสำคัญ: การรับรู้ค่าตอบแทน, ความคิดเห็นต่อค่าตอบแทน, ค่าตอบแทนภาครัฐ, ข้าราชการส่วนกลาง, กรมพัฒนาที่ดิน

Abstract

The research aimed to: 1) study the level of opinions of Land Development Department officials based in the central office regarding the compensation received; 2) compare their opinions based on individual factors; and 3) examine the relationship between the perception of compensation and their opinions on the compensation received. This study employed a quantitative research methodology, utilizing a questionnaire as the tool for data collection. The sample group consisted of 220 Land Development Department officials in the central office. Data were analyzed using a statistical software package, with statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient. The statistical significance level was set at 0.05.

The results of the study revealed that: 1) The government officials at the Land Development Department, Central Administration, had an overall opinion toward the compensation received at a moderate level ($\bar{X} = 3.53$). Specifically, the aspect of annual bonuses had the highest mean at a high level ($\bar{X} = 3.68$), while the aspect of basic welfare and fringe benefits had the lowest mean at a moderate level ($\bar{X} = 3.40$). 2) Officials with different highest educational levels and those affiliated with different divisions/offices showed significant differences in their overall opinions toward the compensation received at the 0.05 level of statistical significance, whereas gender, age, job position, length of service, and income showed no significant differences. 3) The perception of salary compensation had a moderate positive relationship with the overall opinions toward compensation at the 0.01 level of statistical significance. This implies that an increase in the perception of compensation information leads to a corresponding increase in positive opinions toward the compensation received.

Keywords: Perception of Compensation, Opinion toward Compensation, Public Sector Compensation, Central Government Officials, Land Development Department

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ การมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทำงานสอดประสานกันย่อมช่วยให้การดำเนินงานมีศักยภาพ แม้ปัจจุบันเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (AI) จะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น แต่ยังคงเป็นเพียงเครื่องมือที่ต้องผ่านการบริหารโดยตัวบุคคล การรักษาบุคลากรที่มีทักษะและความชำนาญให้ปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Seek (2025) ที่เน้นย้ำความสำคัญของการรักษาบุคลากรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยที่เผชิญความท้าทายทางเศรษฐกิจ ทั้งวิกฤตเศรษฐกิจโลก และภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพโดยเฉพาะในเขตเมืองใหญ่ สอดรับกับนโยบายการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุและบัญชีเงินเดือนข้าราชการตามหนังสือสำนักงาน

ก.พ. ที่ นร 1012.3/ว 9 ลงวันที่ 9 เมษายน 2567 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2567)

ปัจจุบันอัตราการเพิ่มของค่าตอบแทนภาครัฐอาจยังไม่สอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อและหนี้สินครัวเรือนที่พุ่งสูงขึ้น ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) ระบุว่าครัวเรือนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนสูงที่สุดในประเทศ (32,096 บาท) และมีหนี้สินเฉลี่ยสูงถึง 207,985 บาท นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชนพบความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ระดับเริ่มต้นในภาคเอกชนได้รับสูงถึง 20,000 - 100,000 บาท ในขณะที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการในสายงานเดียวกันได้รับเพียง 18,150 - 19,970 บาท ความแตกต่างนี้อาจนำไปสู่ปัญหาการสูญเสียบุคลากรคุณภาพ (รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์, 2561)

สำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน พบว่าในปีงบประมาณ 2567 มีความเคลื่อนไหวของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะใน ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ซึ่งมีข้าราชการ 459 คน พบอัตราการลาออกและการโอนย้ายออกจากรวมกว่าส่วนภูมิภาคเมื่อเทียบตามสัดส่วน ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน (2568) ระบุว่ามีการลาออกในส่วนกลาง 8 คน และมีการโอนย้ายออกไปหน่วยงานอื่นหรือย้ายไปส่วนภูมิภาคในจำนวนที่ค่อนข้างมาก ปรากฏการณ์นี้สะท้อนถึงความท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูงสุด ทั้งค่าที่อยู่อาศัยและการเดินทางส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีบทบาทหลักในการกำหนดนโยบาย

ดังนั้น ความแตกต่างระหว่างค่าตอบแทนกับภาระค่าครองชีพที่สูงขึ้นในเขตเมือง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาบุคลากรของกรมพัฒนาที่ดิน อีกทั้งยังไม่ปรากฏการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางในปัจจุบัน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม โดยการวิจัยครั้งนี้มุ่งตอบคำถามสำคัญ ได้แก่ ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในระดับใด ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับแตกต่างกันหรือไม่ และการรับรู้ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับหรือไม่ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะช่วยสนับสนุนให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มี

ความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนภารกิจ การพัฒนา ที่ดินของประเทศ และลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพออกจากระบบราชการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่าตอบแทนที่ได้รับกับความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ

การทบทวนวรรณกรรม

1. **แนวคิดด้านประชากรศาสตร์** เป็นแนวคิดที่ใช้อธิบายความแตกต่างของบุคคลตามลักษณะพื้นฐาน ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติและการรับรู้ที่แตกต่างกัน โดย ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ได้เสนอการแบ่งส่วนตัวแปรประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพครอบครัว ซึ่งลักษณะที่แตกต่างกันนี้ทำให้บุคคลมีค่านิยมและการตีความข้อมูลไม่เหมือนกัน ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดนี้มาเป็นตัวแปรต้นเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างทางความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อค่าตอบแทน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538)

2. **แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น** เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกและความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง โดย ทวี เสรามัญ (2550) ระบุว่าความคิดเห็นอาจอยู่ในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ความคิดเห็นเป็นตัวแปรตาม เพื่อวัดระดับความพึงพอใจและความคาดหวังของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดินที่มีต่อระบบค่าตอบแทนในปัจจุบัน (ทวี เสรามัญ, 2550)

3. **แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้** เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาในการเลือกรับและตีความสิ่งเร้าเพื่อสร้างความเข้าใจต่อสิ่งแวดล้อม โดย สุภัทรา เสงวนิชย์ (41) อธิบายว่าการรับรู้เป็นการตีความสิ่งเร้าผ่านประสาทสัมผัสโดยอาศัยประสบการณ์เดิมและอารมณ์ ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การตัดสินใจและพฤติกรรม ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดนี้พัฒนารอบการวิจัยเพื่อวัดระดับการรับรู้

ข้อมูลข่าวสารด้านค่าตอบแทนของข้าราชการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติที่มีต่อองค์กร (สุภัทรา เสงวนวิชัย, 2541)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล เป็นผลประโยชน์ที่องค์กรจัดสรรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการทำงานและสร้างแรงจูงใจ ตามแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2568) ที่ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1965) ที่ว่าบุคคลจะเปรียบเทียบความเป็นธรรมของค่าตอบแทนระหว่างตนเองกับผู้อื่น ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดนี้เป็นหลักในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างค่าตอบแทนกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2568)

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ลักษณะพื้นฐานทางประชากรศาสตร์เป็นตัวแปรต้นเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างทางภูมิหลังที่มีผลต่อกระบวนการรับรู้และการตีความข้อมูลข่าวสารด้านสิทธิประโยชน์ อันนำไปสู่การแสดงออกทางความคิดเห็นที่สะท้อนถึงระดับความพึงพอใจและความเชื่อที่มีต่อระบบค่าตอบแทนในปัจจุบัน โดยมีขอบเขตครอบคลุมทั้งเงินเดือน และสวัสดิการตามระเบียบภาครัฐ และใช้ทฤษฎีความเสมอภาคเป็นฐานในการประเมินความเป็นธรรมและความเหมาะสมของผลตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานและสถานะเศรษฐกิจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี ข้อมูล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประกอบการวิจัย เพื่อให้ผู้วิจัยเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นและตัวแปร โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) ซึ่งมีแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และมีวิธีการตามลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลาง จำนวน 445 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน ณ วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากประชากรทั้งหมด 445 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธี ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 220 คน

2. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยผลทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.920 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้ค่าตอบแทนที่ได้รับ และตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 นิยามตัวแปร ตัวชี้วัด และจำนวนข้อคำถาม

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	มิติ/ด้าน	จำนวนข้อ
ค่าตอบแทนที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อความเหมาะสมและความเป็นธรรมของค่าตอบแทนที่ได้รับ	1) ด้านเงินเดือน	5 ข้อ
		2) ด้านเงินเพิ่มและเงินประจำตำแหน่ง	5 ข้อ
		3) ด้านเงินรางวัลประจำปี	5 ข้อ
		4) ด้านสวัสดิการหลักและประโยชน์เกื้อกูล	5 ข้อ
		5) ด้านสวัสดิการเสริม	5 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การสำรวจเอกสาร จากการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสาร บทความ สิ่งตีพิมพ์ วิทยานิพนธ์ วารสารต่าง ๆ และข้อมูลจาก

อินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง พร้อมบันทึกแหล่งอ้างอิงเพื่อนำมาใช้ประกอบการวิจัย เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

3.2 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และความตรง (Validity)

3.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปยังกลุ่มตัวอย่าง (ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดินสังกัดส่วนกลาง) จำนวน 220 ชุด พร้อมชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามกลับคืน เพื่อนำมาลงคะแนนแบบสอบถาม

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ผลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและระดับความคิดเห็นต่อคำตอบแทนด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พร้อมทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. ศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อคำตอบแทนที่ได้รับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อคำตอบแทนที่ได้รับ ในภาพรวมและรายด้าน (n = 220)

ความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อคำตอบแทนที่ได้รับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านเงินเดือน	3.52	0.74	ปานกลาง
2. ด้านเงินเพิ่มและเงินประจำตำแหน่ง	3.54	0.73	ปานกลาง
3. ด้านเงินรางวัลประจำปี	3.68	0.86	มาก
4. ด้านสวัสดิการหลักและประโยชน์เกื้อกูล	3.40	0.75	ปานกลาง
5. ด้านสวัสดิการเสริม	3.54	0.81	ปานกลาง
ภาพรวม	3.53	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัด ส่วนกลางที่มีต่อคำตอบแทนที่ได้รับ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 ด้านเงินเพิ่มและเงินประจำตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 ด้านเงินรางวัลประจำปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 ด้านสวัสดิการหลักและประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 และด้านสวัสดิการเสริม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อคำตอบแทนที่ได้รับ ข้างต้นจะพบว่า ด้านเงินรางวัลประจำปี เป็นด้านที่ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่ได้รับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 รองลงมาคือ ด้านเงินเพิ่มและเงินประจำตำแหน่ง และด้านสวัสดิการเสริม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 และด้านที่ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่ได้รับน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการหลักและประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อคำตอบแทนที่ได้รับ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อคำตอบแทนที่ได้รับ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) (n = 220)

ความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อคำตอบแทน ที่ได้รับ	เพศ				t	Sig.
	ชาย n = 58		หญิง n = 162			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเงินเดือน	3.50	0.75	3.53	0.73	-0.298	0.766
2. ด้านเงินเพิ่มและเงินประจำตำแหน่ง	3.65	0.69	3.50	0.74	1.362	0.175
3. ด้านเงินรางวัลประจำปี	3.72	0.94	3.67	0.83	0.336	0.737
4. ด้านสวัสดิการหลักและประโยชน์เกื้อกูล	3.33	0.82	3.43	0.73	-0.851	0.396
5. ด้านสวัสดิการเสริม	3.61	0.82	3.51	0.80	0.796	0.427
ภาพรวม	3.56	0.60	3.53	0.62	0.343	0.732

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ตามเพศชายและเพศหญิง ซึ่งผลการทดสอบตามสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และสังกัดกอง/สำนัก โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน และสังกัดกอง/สำนักแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยด้านอายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่าตอบแทนที่ได้รับกับความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผู้วิจัยใช้ตัวแปรการรับรู้ค่าตอบแทนด้านเงินเดือนเป็นตัวแทนของการรับรู้ค่าตอบแทน เนื่องจากเงินเดือนเป็นองค์ประกอบหลักของค่าตอบแทนภาครัฐที่ข้าราชการรับรู้โดยตรง และมีผลต่อการประเมินความเหมาะสมและความเป็นธรรมของค่าตอบแทนโดยรวม ทั้งนี้ ความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับถูกวัดจาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านเงินเพิ่มและเงินประจำตำแหน่ง ด้านเงินรางวัลประจำปี ด้านสวัสดิการหลักและประโยชน์เกื้อกูล และด้านสวัสดิการเสริม

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านเงินเดือน กับความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (n = 220)

ความคิดเห็นของ ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ	Pearson correlation (r)	Sig.
1. ด้านเงินเดือน	0.399**	0.000
2. ด้านเงินเพิ่มและเงินประจำตำแหน่ง	0.281**	0.000
3. ด้านเงินรางวัลประจำปี	0.378**	0.000
4. ด้านสวัสดิการหลักและประโยชน์เกื้อกูล	0.388**	0.000
5. ด้านสวัสดิการเสริม	0.501**	0.000
ความคิดเห็นภาพรวม	0.494**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านเงินเดือน กับความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งผลการทดสอบตามสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านเงินเดือน ด้านเงินเพิ่มและเงินประจำตำแหน่ง ด้านเงินรางวัลประจำปี ด้านสวัสดิการหลักและประโยชน์เกื้อกูล ด้านสวัสดิการเสริม และความคิดเห็นในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.399 0.281 0.378 0.388 0.501 และ 0.494 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง และต่ำ หมายความว่า ถ้ามีการรับรู้ค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านเงินเดือนเพิ่มขึ้น จะมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับทั้ง 5 ด้าน และความคิดเห็นในภาพรวมเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ

พบว่า ในภาพรวมข้าราชการมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเงินรางวัลประจำปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านสวัสดิการหลักและประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เพราะข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าระบบการให้เงินรางวัลประจำปีเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันก็มีความกังวลต่ออัตราค่าตอบแทนพื้นฐานและสวัสดิการหลักที่ยังไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้นในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2568) ที่ระบุว่าค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและฐานะความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพัทธ์ วรพงศ์พัทธ์ และธนวัลย์ เจริญสุข ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการ พบว่าด้านที่ได้รับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและสวัสดิการสังคม (อนุพัทธ์ วรพงศ์พัทธ์ และธนวัลย์ เจริญสุข, 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาภรณ์ วงศ์เจียมเกตุ ที่พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจที่อยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก (ประภาภรณ์ วงศ์เจียมเกตุ, 2563)

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน และสังกัดกอง/สำนักแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะในระบบราชการไทยมีการใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนและมาตรฐานสวัสดิการที่เป็นระบบเดียวกันทั่วประเทศ ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกเกณฑ์ตามเพศสภาพ ทำให้ข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานของ ก.พ. ในส่วนของความแตกต่างตามสังกัดกอง/สำนัก อาจเกิดจากลักษณะภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และบริบทการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อระดับความคาดหวังและการรับรู้ความเป็นธรรมของระบบ

คำตอบแทน ในทางกลับกัน การไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อคำตอบแทนเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ สะท้อนให้เห็นว่าระบบคำตอบแทนภาครัฐมีมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่เป็นเอกภาพ ใช้โครงสร้างเดียวกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง ความเป็นธรรมในองค์กร ของ Adams (1965) ที่อธิบายว่าบุคคลจะรู้สึกพึงพอใจเมื่อเห็นว่าตนเองได้รับผลตอบแทนตามสัดส่วนที่เท่าเทียมกับผู้อื่นภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลมาศ หมาดหมาน ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคำตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่าปัจจัยด้านเพศไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญ (กมลมาศ หมาดหมาน, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณี หมาดน้อย ที่พบว่าความคิดเห็นต่อสวัสดิการในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ (อรณี หมาดน้อย, 2566)

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คำตอบแทนที่ได้รับกับความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางที่มีต่อคำตอบแทนที่ได้รับ

พบว่า การรับรู้คำตอบแทนด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความคิดเห็นต่อคำตอบแทนในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เพราะการที่ข้าราชการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน และรวดเร็วเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ่ายคำตอบแทนและสวัสดิการ ย่อมส่งผลให้เกิดความเข้าใจและความเชื่อมั่นในระบบบริหารงานบุคคลขององค์กร ลดความระแวงหรือไม่เข้าใจในกฎระเบียบที่ซับซ้อน สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง การสื่อสารในองค์กร ที่ส่งผลต่อทัศนคติและการรับรู้ของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาภรณ์ วงศ์เจียมเกตุ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้สิทธิและสวัสดิการ พบว่าระดับการรับรู้สิทธิและสวัสดิการที่ต้องส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ประภาภรณ์ วงศ์เจียมเกตุ, 2563) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ ที่พบว่าความพึงพอใจในคำตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติที่มีต่อองค์กร (ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์, 2558)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 P-O-C Model: กลไกการสร้างทัศนคติต่อค่าตอบแทนภาครัฐ

จากภาพ P-O-C Model แสดงกรอบแนวคิดเชิงวิชาการที่อธิบายกลไกความสัมพันธ์เชิงทิศทางการรับรู้ (Perception) ความคิดเห็น (Opinion) และผลลัพธ์ด้านค่าตอบแทน (Compensation Outcome) ของข้าราชการในบริบทภาครัฐ โดยเริ่มจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านเงินเดือน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของค่าตอบแทนที่ข้าราชการรับรู้โดยตรง การรับรู้ดังกล่าวส่งผลต่อความคิดเห็นต่อค่าตอบแทน ซึ่งสะท้อนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นธรรมของค่าตอบแทนใน 5 มิติ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านเงินเพิ่มและเงินประจำตำแหน่ง ด้านเงินรางวัลประจำปี ด้านสวัสดิการหลักและประโยชน์เกื้อกูล และด้านสวัสดิการเสริม จากนั้นความคิดเห็นที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่การประเมินค่าตอบแทนโดยรวม (Compensation Outcome) ซึ่งสะท้อนระดับการยอมรับและทัศนคติต่อระบบค่าตอบแทนขององค์กร โมเดลนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดของทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการรับรู้ความเป็นธรรมเป็นกลไกสำคัญที่กำหนดทัศนคติของบุคลากรต่อค่าตอบแทน โดยความใหม่ของ P-O-C Model อยู่ที่การประยุกต์ใช้กับบริบทของข้าราชการส่วนกลางที่มีโครงสร้างค่าตอบแทนแบบรวมศูนย์ แต่เผชิญภาวะค่าครองชีพสูง ทำให้การรับรู้ข้อมูลค่าตอบแทนมีบทบาทสำคัญต่อการก่อรูปความคิดเห็นและการประเมินค่าตอบแทนโดยรวม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลาง ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านเงินรางวัลประจำปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านสวัสดิการหลักและประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะประเด็นอัตราเงินเดือนและระบบบำเหน็จบำนาญที่ถูกมองว่ายังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดและสังกัด

กอง/สำนักต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากความคาดหวังต่อผลตอบแทนที่สะท้อนความเชี่ยวชาญและภาระงานที่แตกต่างกันในแต่ละสายงาน ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ และรายได้ ไม่พบความแตกต่าง นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ยังพบว่า การรับรู้ข้อมูลคำตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความคิดเห็นต่อคำตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนว่าหากข้าราชการมีการรับรู้และเข้าใจหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องจะส่งผลให้มีทัศนคติเชิงบวกต่อระบบคำตอบแทนขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดบางประการที่ควรพิจารณาในการตีความผลการศึกษาระยะแรก การศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลางเท่านั้น ซึ่งมีบริบทด้านภาระงานและค่าครองชีพที่แตกต่างจากข้าราชการในส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยจึงอาจไม่สามารถอ้างอิงแทนข้าราชการทั้งองค์กรได้ทั้งหมด ประการที่สอง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งอาศัยการรายงานตนเอง (self-report) อาจได้รับอิทธิพลจากการรับรู้และประสบการณ์ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประการสุดท้าย การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง จึงไม่สามารถสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของความคิดเห็นต่อคำตอบแทนในระยะยาวได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**
 - 1.1** ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เนื่องจากการศึกษานี้มุ่งเน้นเฉพาะข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ซึ่งมีค่าครองชีพสูงกว่าพื้นที่อื่น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังข้าราชการกรมพัฒนาที่ดินในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบและสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทนที่ได้รับ ว่ามีความแตกต่างกัน ตามบริบทพื้นที่และค่าครองชีพหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายคำตอบแทนที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น
- 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** จากผลการวิจัยที่พบว่าข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน สังกัดส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่ได้รับในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความแตกต่างของความคิดเห็นตามระดับการศึกษาสูงสุดและสังกัดกอง/สำนัก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านคำตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างสวัสดิการหลักและประโยชน์เกื้อกูลให้สอดคล้องกับภาระค่าครองชีพในเขตกรุงเทพมหานคร
- 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรมี

การศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น เนื่องจากผลการวิจัยที่พบว่าสวัสดิการรูปแบบเดิมไม่ตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลาย เพื่อสำรวจว่าบุคลากรแต่ละช่วงวัยมีความต้องการสวัสดิการประเภทใดมากที่สุด และนำมาออกแบบชุดสวัสดิการทางเลือกที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ภายใต้ระเบียบของทางราชการ

เอกสารอ้างอิง

- กมลมาศ หมาดหมาน. (2562). ความคิดเห็นของบุคลากรสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่ที่มีต่อค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กรมพัฒนาที่ดิน. (2568). แนะนำกรม. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2568 จาก <https://www.ldd.go.th/pv/?lv=2&cd=10>
- ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีควบคุมโรค (ส่วนกลาง) กระทรวงสาธารณสุข. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ และธนวัลย์ เจริญสุข. (2566). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน). วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 49(1), 103-114.
- ทวี เสร้ามัญ. (2550). ความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประภาภรณ์ วงศ์เจียมเกตุ. (2563). ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานราชการสังกัดส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารร่วมฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก, 36(2), 121-144.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาการศึกษ.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2568). คำตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์
เกื้อกูล. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2568 จาก [https://learningportal.ocsc.go.th/
learningspace/learn/courses/](https://learningportal.ocsc.go.th/learningspace/learn/courses/)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). สรุปผลที่สำคัญการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของ
ครัวเรือน พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สุภัทรา เสงวนิชย์. (2541). การรับรู้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในช่วง พ.ศ. 2540-2541 และ
พฤติกรรมประหยัดของบิดา มารดา และบุตรวัยรุ่น. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรณี หมดนุ้ย. (2566). ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร. ใน รายงาน
การวิจัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Adv Exp Soc Psychol*, 267-299.
- Seek. (2025). บันได 5 ขั้นสู่ความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร. เรียกใช้เมื่อ 20
กุมภาพันธ์ 2568 จาก <https://th.employer.seek.com/th/hiring-advice/article/>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory statistics (Second Edition)*. New York:
Harper & Row.