

เรื่อง โครงการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้านเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานสวัสดิการ

หลักการและเหตุผล

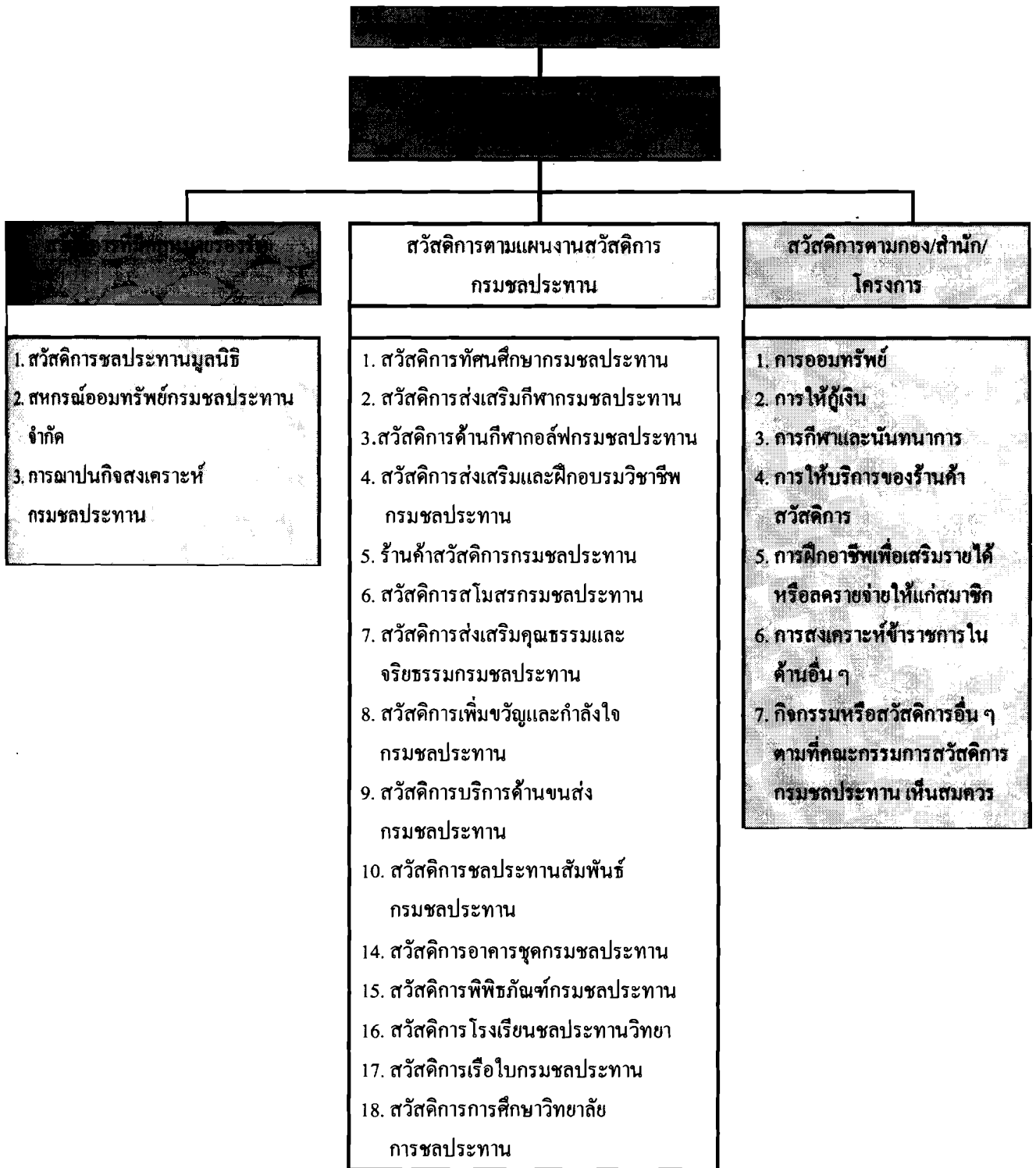
อาชีพรับราชการรายได้ของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเงินเดือน ซึ่งสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่กำลังประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพ แต่ก็เป็นอาชีพหนึ่งที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐบาลจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ตรงข้ามกับบริษัทที่บางครั้ง เมื่อมีอายุมากขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น รับพนักงานรุ่นใหม่เข้าทำงาน หรือเกิดเศรษฐกิจตกต่ำ ก็ใช้นโยบายลดอัตราค่าจ้างคนลง ดังนั้น เพื่อเป็นการจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรได้พัฒนาและเป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด ฉะนั้น กรมชลประทานควรช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนด้านค่าครองชีพให้กับเจ้าหน้าที่ โดยการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เช่น ร้านค้าสวัสดิการ บ้านพักทางราชการ สินเชื่อเพื่อการเคหะ สวัสดิการรถรับ-ส่ง สวัสดิการส่งเสริมอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ ฯลฯ และให้เพียงพอต่อความต้องการ

ในปัจจุบันระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ เพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ข้าราชการอยู่แล้ว โดยส่วนราชการสามารถจัดสวัสดิการได้ถึง 9 ประเภท ได้แก่

- (1) การออมทรัพย์
- (2) การให้กู้เงิน
- (3) การเคหะสงเคราะห์
- (4) การฌาปนกิจสงเคราะห์
- (5) การกีฬาและนันทนาการ
- (6) การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
- (7) การฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก

- (8) การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่น ๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา หรือเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น
- (9) กิจกรรมหรือสวัสดิการกรมชลประทานประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นสมควร

แผนภูมิการจัดสวัสดิการภายในกรมชลประทาน

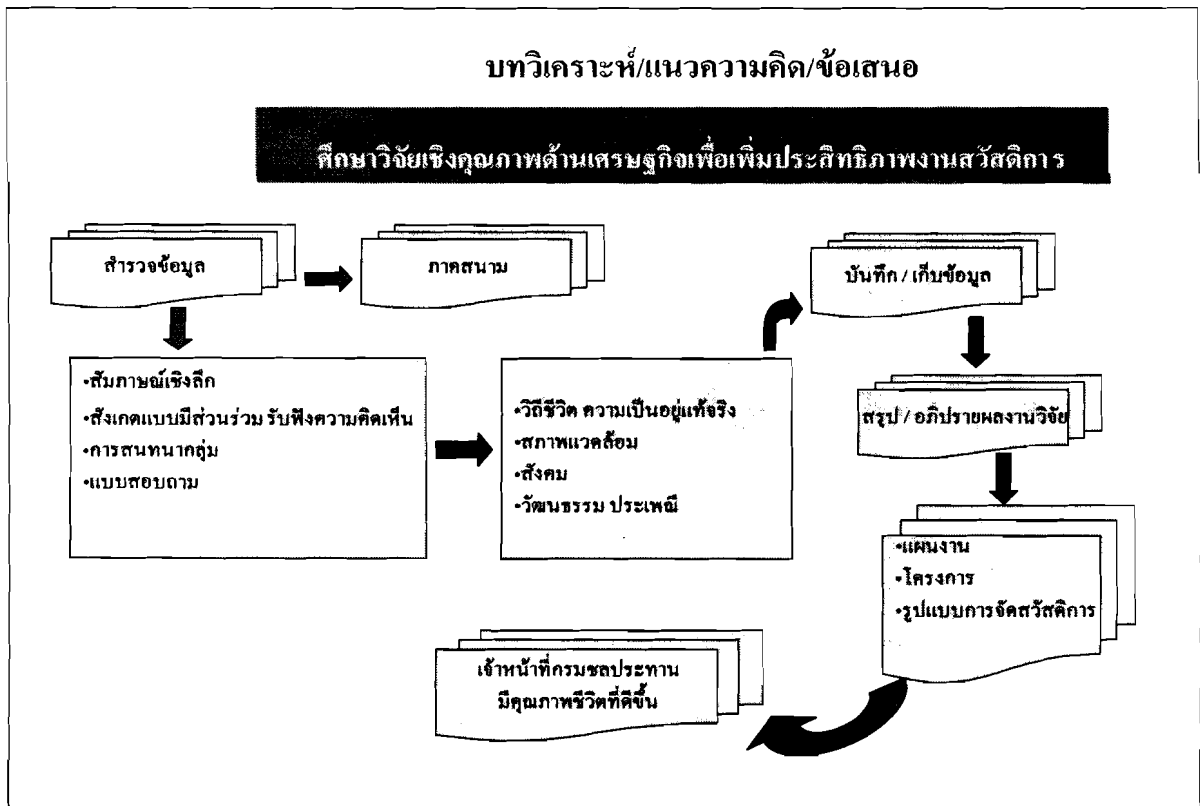


จะเห็นได้ว่า สวัสดิการแต่ละประเภทที่สำนักนายกรัฐมนตรีกำหนดให้จัดขึ้น ส่วนใหญ่ มุ่งเน้นการช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจ ดังนั้น ส่วนราชการจึงควรให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ โดยคำนึงถึงศักยภาพของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่เป็นหลัก เพื่อเป็นการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ชั้นผู้น้อยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข สอดคล้องกับศิริรัตน์ สุวรรณทัต (2542) ศึกษาการพัฒนาสวัสดิการพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด เพราะเป็นสวัสดิการที่สามารถช่วยพยุงฐานะเศรษฐกิจแก่พนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการครองชีพ ประกอบกับข้าพเจ้าได้เคยจัดทำ ภาคนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างประจำกรมชลประทาน” โดยได้ทำการศึกษาความต้องการรวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพภักิพาและนันทนาการ และด้านการส่งเสริมความมั่นคงทางจิตใจ และด้านการส่งเสริมค่าครองชีพ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความต้องการด้านการส่งเสริมค่าครองชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และจากการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และเงินเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสวัสดิการประเภทนี้ เป็นสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานสำหรับมนุษย์ และยังได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน” รวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านสังคม ด้านส่วนบุคคล และ ด้านเศรษฐกิจ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาวิจัยที่ค้นพบ จะเห็นว่าผลการศึกษาวิจัย สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ข้าพเจ้าจึงเห็นว่า ควรจะทำการศึกษาวิจัยทางด้านเศรษฐกิจในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยการเข้าไปศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ถูกวิจัย ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้รับผิดชอบงานสวัสดิการโดยตรง และเข้าไปสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) หลาย ๆ ครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริง และนำไปจัดทำแผนการจัดสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่กรมชลประทานมากที่สุด

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้านเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานสวัสดิการ เป็นการศึกษาวิจัยที่เน้นทางด้านเศรษฐกิจโดยเฉพาะ เนื่องจากที่ผ่านมายังมิได้เคยดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดสวัสดิการในลักษณะเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ การเข้าไปมีส่วนร่วม มีแต่การสำรวจเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งอาจจะได้ข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมและไม่ตรงกับความเป็นจริงมากนัก เนื่องจากเหตุผลหลายประการ เช่น การรู้สึกเบื่อหน่ายกับการตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามแล้วมิได้มีการเปลี่ยนแปลง ข้อคำถามก็มีเป็นจำนวนมาก แต่หากมีการเข้าไปมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของผู้ถูกวิจัยโดยตรง ก็จะได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นความรู้ที่ลึกซึ้งถ่องแท้ ความต้องการของผู้ถูกวิจัยจริง ๆ ดังนั้น การจัดทำ “โครงการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้านเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานสวัสดิการ” จึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการศึกษาความต้องการทางด้านเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่กรมชลประทานในลักษณะของ

การศึกษาพฤติกรรมการดำเนินชีวิตของบุคคลในด้านภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ซึ่งทำให้สภาพการใช้ชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพนั้น เป็นงานที่ต้องเข้าไปเก็บข้อมูลในภาคสนาม (Field research) ต้องใช้บุคคลเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผู้ศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ถูกวิจัย มีความรู้ความเข้าใจทางทฤษฎีและแนวคิด ลักษณะของการเก็บข้อมูล ได้แก่ การเข้าไปสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth qualitative interview) สังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) และการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุม สำหรับการเก็บบันทึกข้อมูลบางครั้งจำเป็นต้องสอบถามในหลายเรื่องราวในช่วงเวลาเดียวกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบกัน เช่น ด้านสังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ สุขภาพ รายได้ การศึกษา เศรษฐกิจ เป็นการศึกษาในองค์รวม ซึ่งเป็นข้อมูลตามความคิด ตามเหตุตามผลของผู้ถูกวิจัย และจากการพบเห็นของผู้วิจัย กระบวนการดังกล่าวช่วยให้เกิดความเข้าใจขอบเขตวิถีชีวิตของผู้ถูกวิจัยมากขึ้น รวมทั้งได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่จะเพิ่มพูน เพื่อนำไปเป็นฐานแนวคิด การตีความ การให้ความหมาย การวิเคราะห์ข้อมูล นำไปสู่การสรุปและอภิปรายผลการวิจัย และจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปกำหนดแผนงาน โครงการ รูปแบบงานสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่กรมชลประทานมากที่สุด เพื่อเป็นการแก้ปัญหา และช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Quality of work life) และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป



สิ่งที่คาดว่าจะได้รับ

1. ฝ่ายสวัสดิการมีข้อมูลในการจัดทำแผนงาน /โครงการ และกำหนดนโยบายในการจัดสวัสดิการให้กับหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่อย่างแท้จริง
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการเผยแพร่ให้กับหน่วยงานภายในกรมชลประทาน และส่วนราชการอื่น ๆ นำไปเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการต่อไป

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. แต่ละหน่วยงานภายในกรมชลประทานมีแผนงาน โครงการ รูปแบบการจัดสวัสดิการที่อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามศักยภาพของหน่วยงาน
2. เจ้าหน้าที่ที่มีปริมาณหนี้สินลดลง ไม่กู้เงินนอกระบบ หรือมีรายได้เสริมจากการจัดสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้