



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)

ปริญญา

เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

เศรษฐศาสตร์ ศรีราชา

สาขา

คณะ

เรื่อง รายได้ รายจ่าย การออมและหนี้สิน ของลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานศุลกากร
ท่าเรือแหลมฉบัง

Income, Expenditure, Savings and Debts of Temporary Employees
in Laem Chabang Port Customs Bureau

นามผู้วิจัย นายจรรย์วัฒน์ อัครชนันท์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ.ดร.อาจารย์บรรลพ พุฒิกุล, M.S.)

ประธานสาขาวิชา

(อาจารย์พิชญวัฒน์ ทวีวัฒน์, D.A.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รศ.ดร.อาจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รายได้ รายจ่าย การออม และหนี้สิน ของลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานศุลกากร
ท่าเรือแหลมฉบัง

Income, Expenditure, Savings and Debts of Temporary Employees in
Laem Chabang Port Customs Bureau

โดย

นายจริยวัฒน์ อัครนนท์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)
พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จริยวัฒน์ อัครณนันทน์ 2557: รายได้ รายจ่าย การออม และหนี้สิน ของลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปรินญาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์บรรลุ พุฒิกร, M.S. 161 หน้า

วัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ คือ 1) เพื่อศึกษารายได้ รายจ่าย การออม และหนี้สิน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคและการออม และระดับความคิดเห็น เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการตอบแบบสอบถามของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ทั้งหมด 122 คน มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย การคิดค่าร้อยละ และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ในรูปแบบของแบบจำลองโลจิสติกในการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย และมีเงินออมเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ย รายได้ 19,221 บาทต่อเดือน รายจ่าย 24,330 บาทต่อเดือน การออม 53,058 บาท และหนี้สิน 222,593 บาท ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ คือ สิ้นทรัพย์ จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ อายุงาน และระดับการศึกษา ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ คือ เงินออมสะสม จำนวนสมาชิกในครอบครัว ลักษณะการอยู่อาศัย และสถานภาพสมรส ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง มีความเห็นด้วยในระดับมากเกี่ยวกับคุณภาพในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบ ผู้นำและการบริหาร และความเหมาะสมของปริมาณงาน และมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจในงาน การประสบผลสำเร็จในงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการจ่ายค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการฝึกอบรมด้านคุณภาพชีวิต รวมทั้งการผ่อนปรนหลักเกณฑ์การกู้ยืมเงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากร เพื่อบรรเทาปัญหาหนี้ในระบบ

Jariyawat Akkaratananun 2014: Income, Expenditure, Savings and Debts of Temporary Employees in Laem Chabang Port Customs Bureau. Master of Economics (Business Economics), Major Field: Business Economics, Faculty of Economics at Sriracha. Thesis Advisor: Associate Professor Banlu Puthigorn, M.S. 161 pages.

The objectives of this study were 1) to study income, expenditure, savings and debts and 2) to study personal factors affecting consumption and saving behaviors as well as to study level of opinions in order to improve quality of work life and personal life for temporary employees. This study used primary data received from the questionnaire responses of 122 temporary employees in Laem Chabang Port Customs Bureau to analyze basic statistics, mean, percentage and linear regression equation in form of Logit model.

The study results indicated that most of the temporary employees in Laem Chabang Port Customs Bureau had inadequate income for expenditure and a small amount of savings, the average of individual income was 19,221 baht per month, the average of individual expenditure was 24,330 baht per month, the average of savings was 53,058 baht and the average of debts was 222,593 baht. Personal factors affecting consumption behaviors which had consumption less than 80% from incomes were assets, number of dependents, work age and educational level. Personal factors affecting saving behaviors which had savings more than 20% of incomes were cumulative savings, number of family members, characteristics of dwelling and marital status. The temporary employees in Laem Chabang Port Customs Bureau had scored a high level of opinions on quality of work life regarding organizational structure and regulations, leaders and management as well as appropriateness of workload and had a moderate level of opinions regarding work satisfaction, work achievement, physical environment, balance in work life, work stability, morality and ethics as well as compensation.

The results suggested that the temporary employees should be encouraged and supported on training of the quality of life aspects and loan regulations of the Customs Department Saving Credit Cooperative LTD should be relieved to alleviate informal debts.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์จากคณาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่เป็นกำลังใจ และกรุณาให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปรับปรุงวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์บรรลุ พุฒิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์ ดร.พิชญ์วัฒน์ ทวีวัฒน์ และ ดร. พัฒน์ พัฒนรังสรรค์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้แนวทางในการศึกษาด้วยความเอาใจใส่ ซึ่งผู้วิจัยขอกล่าว ณ ที่นี้ด้วยความขอบพระคุณยิ่ง

ขอขอบคุณหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ข้อมูลความรู้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งประกอบไปด้วยกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

สุดท้ายนี้ ความดีและคุณประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

จริยวัฒน์ อัครนนันท์
พฤษภาคม 2557

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์	7
วิธีการศึกษา	8
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	14
ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
กรอบแนวคิดในการศึกษา	24
สมมติฐานการศึกษา	25
บทที่ 3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	29
ส่วนที่ 1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	29
ส่วนที่ 2 แผนที่ตั้งสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	30
ส่วนที่ 3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	30
ส่วนที่ 4 อัตราค่าจ้างของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	31
ส่วนที่ 5 การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	32
ส่วนที่ 6 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	32
ส่วนที่ 7 พื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	39
ส่วนที่ 8 ผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	40
ส่วนที่ 9 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับนโยบายแผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร	49
ส่วนที่ 10 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างชั่วคราว	63
ส่วนที่ 11 สหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากร	65
ส่วนที่ 12 รายได้ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	67
บทที่ 4 ผลการศึกษา	70
ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	70
วิเคราะห์รายได้ รายจ่าย การออม หนี้สิน	76

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภค ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	93
ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการออม ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	97
ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	103
แผนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตน ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	118
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	131
สรุปผลการศึกษา	131
ข้อเสนอแนะ	134
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	136
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	140
ภาคผนวก ข Printout แสดงผลการประมาณสมการถดถอย การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ในรูปแบบของแบบจำลองโลจิสต์	149
ภาคผนวก ค คำสั่งและประกาศที่เกี่ยวข้อง	154
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	161

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนบุคลากรของกรมศุลกากร ปีงบประมาณ 2552 - 2556	2
2	มูลค่าการนำเข้า - ส่งออก ของกรมศุลกากร ปีงบประมาณ 2552 - 2556	2
3	อัตราส่วนจำนวนบุคลากรของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง กับกรมศุลกากร ปีงบประมาณ 2556	5
4	มูลค่าการนำเข้า - ส่งออก ของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปีงบประมาณ 2552 - 2556	5
5	จำนวนบุคลากรของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปีงบประมาณ 2552 - 2556	31
6	ผลการจัดเก็บรายได้รวมของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง รวมทุกประเภท 5 ปี ย้อนหลัง ปีงบประมาณ 2552 - 2556 เปรียบเทียบกับของกรมศุลกากร	41
7	ผลการจัดเก็บรายได้ศุลกากร ของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง รวมทุกประเภท 5 ปี ย้อนหลัง ปีงบประมาณ 2552 - 2556 เปรียบเทียบกับของกรมศุลกากร	42
8	ผลการจัดเก็บแทนหน่วยงานอื่น ของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง รวมทุกประเภท 5 ปี ปีงบประมาณ 2552 - 2556 เปรียบเทียบกับของกรมศุลกากร	43
9	ผลการจัดเก็บรายได้รวม ยอดอากรถอนคืน และการจัดเก็บรายได้สุทธิ ของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังรวมทุกประเภท 5 ปี ย้อนหลัง ปีงบประมาณ 2552 - 2556 เปรียบเทียบกับของกรมศุลกากร	44
10	มูลค่าการนำเข้า - ส่งออก ของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง 5 ปี ย้อนหลัง ปีงบประมาณ 2552 - 2556	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	สินค้าที่มีมูลค่าการนำเข้าสูงสุด 10 อันดับของปีงบประมาณ 2556	45
12	สินค้าที่มีอากรขาเข้า สูงสุด 10 อันดับของปีงบประมาณ 2556	46
13	สินค้าที่มีมูลค่าการส่งออก สูงสุด 10 อันดับปีงบประมาณ 2556	46
14	สินค้าที่มีอากรขาออกของปีงบประมาณ 2556	47
15	ปริมาณเรือต่างประเทศในปีงบประมาณ 2556 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2555	47
16	ปริมาณตู้คอนเทนเนอร์ในปีงบประมาณ 2556 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2555	47
17	ผลการเอกซเรย์ตู้สินค้าในปีงบประมาณ 2556 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2555	48
18	ผลการปฏิบัติงานศินอากร ปีงบประมาณ 2556	48
19	ผลการปฏิบัติงานด้านการปราบปราม ปีงบประมาณ 2556	49
20	ผลงานด้านการประชาสัมพันธ์ ปีงบประมาณ 2556	49
21	แผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร	52
22	สิทธิการลาของลูกจ้างชั่วคราว (กรณีได้รับค่าจ้างระหว่างลา)	64
23	อัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากร	66
24	อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากร	67
25	อัตราส่วนค่าทำการล่วงเวลาของลูกจ้างชั่วคราวของกรมศุลกากร พ.ศ. 2556 - 2557	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

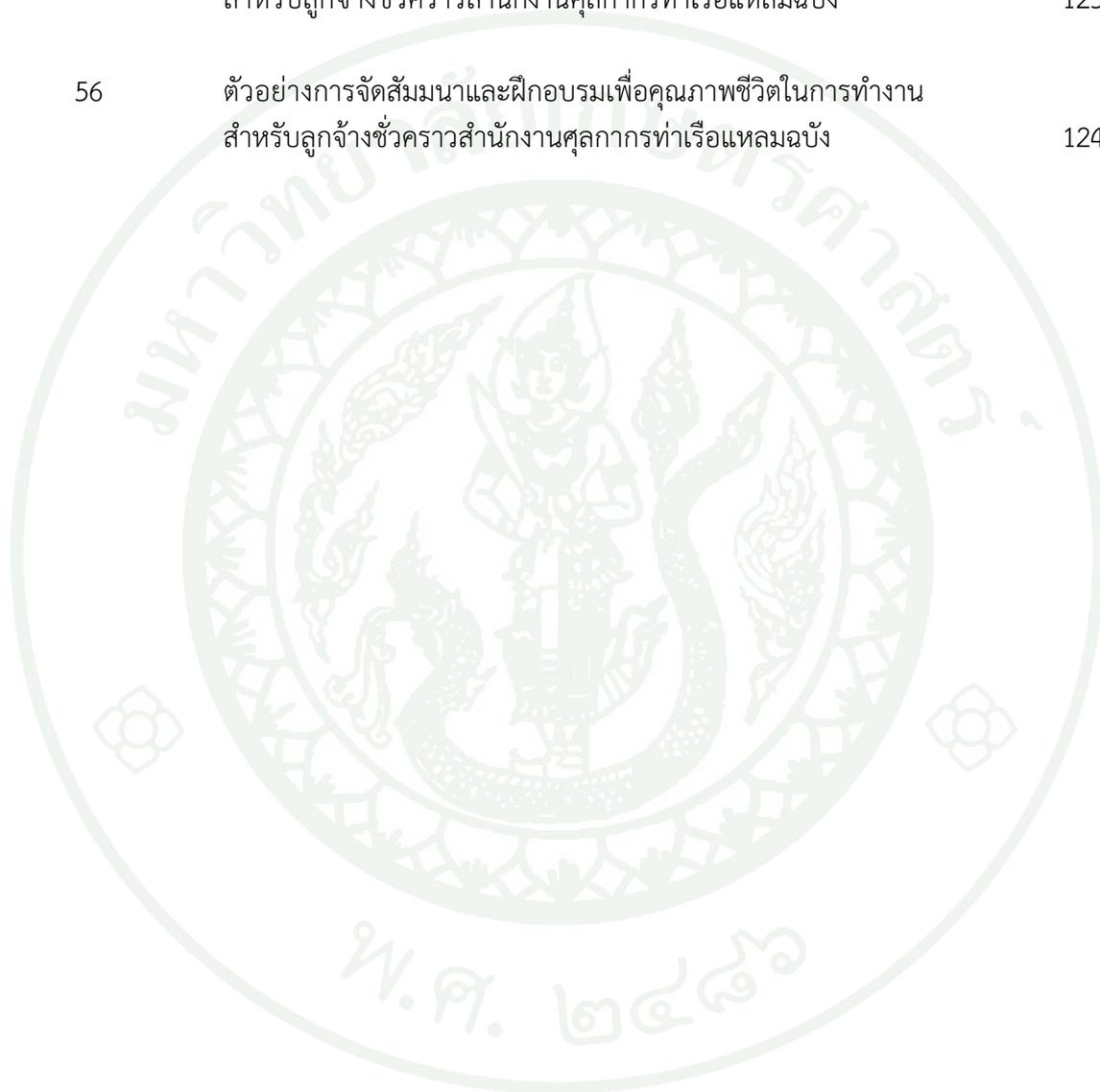
ตารางที่		หน้า
26	อัตราส่วนค่าธรรมเนียมศุลกากรของลูกจ้างชั่วคราวของกรมศุลกากร พ.ศ. 2553 - 2557	69
27	ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	74
28	รายได้ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556	77
29	รายจ่ายเฉลี่ยของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556	80
30	หนี้สินของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556	81
31	วัตถุประสงค์หลักของการมีหนี้สินลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556	82
32	เงินออมสะสมเฉลี่ยของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556	83
33	พฤติกรรมการออมของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556	84
34	วัตถุประสงค์หลักของการออมของลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556	84
35	สินทรัพย์ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556	85
36	ค่าความโน้มเอียงถัวเฉลี่ยในการบริโภคและการออม ปี พ.ศ. 2556	85
37	รายได้ รายจ่าย เงินออมจำแนกตามอายุงาน ปี พ.ศ. 2556	90
38	เงินออมสะสม สินทรัพย์ และหนี้สินจำแนกตามอายุงาน ปี พ.ศ. 2556	91
39	พฤติกรรมการออมจำแนกตามอายุงาน ปี พ.ศ. 2556	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
40	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรบริโภคของลูกค้าจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	94
41	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรออมของลูกค้าจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	98
42	เปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการบริโภคและการออม	102
43	ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	104
44	ระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานจำแนกตามอายุงาน	108
45	ระดับความคิดเห็นด้านความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมจำแนกตามอายุงาน	109
46	ระดับความคิดเห็นด้านผู้นำและการบริหารจำแนกตามอายุงาน	110
47	ระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบจำแนกตามอายุงาน	111
48	ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพจำแนกตามอายุงาน	112
49	ระดับความคิดเห็นด้านการจ่ายค่าตอบแทนจำแนกตามอายุงาน	113
50	ระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงานจำแนกตามอายุงาน	114
51	ระดับความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของปริมาณงานจำแนกตามอายุงาน	115
52	ระดับความคิดเห็นด้านการประสบผลสำเร็จในงานจำแนกตามอายุงาน	116
53	ระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน	117
54	แผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากรที่เกี่ยวข้อง	119

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
55	ตัวอย่างการจัดสัมมนาและฝึกอบรมเพื่อคุณภาพชีวิตส่วนตน สำหรับลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	123
56	ตัวอย่างการจัดสัมมนาและฝึกอบรมเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	124



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	วีดิทัศน์ซีพีกระแสสายได้กับการบริโภครถ	4
2	วีดิทัศน์ซีพีกระแสสายได้กับการบริโภครถ	15
3	แผนที่ตั้งสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	30
4	การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	32
5	ด้านหน้าสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	33
6	ภาพมุมสูงสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	33
7	ภาพภายในอาคารสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	34
8	ภาพภายในอาคารสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	34
9	ภาพบรรยากาศการทำงาน	35
10	สถานีตรวจสอบสินค้า	35
11	สถานีตรวจสอบสินค้า	36
12	ภาพบรรยากาศการทำงานในสถานีตรวจสอบสินค้า	36
13	ภาพบรรยากาศการปฏิบัติงานในศูนย์เอ็กซ์เรย์และเทคโนโลยีศุลกากร	37
14	ภาพบรรยากาศการปฏิบัติงานในการเปิดตรวจสินค้าในท่าเรือ	37
15	ภาพเรือตรวจการศุลกากร	38
16	ภาพการปฏิบัติงานในสถานีตรวจสอบสารกัมมันตรังสี	38

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพผนวกที่		หน้า
1	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	150
2	ผลการทำ Marginal effects เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	151
3	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	152
4	ผลการทำ Marginal effects เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	153

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ปัญหาโครงสร้างของระบบราชการ รวมทั้งปัญหาการขาดประสิทธิภาพของระบบได้มาถึงจุดวิกฤตเมื่อปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยอย่างรุนแรงส่งผลกระทบต่อทางด้านการเงินการคลังของประเทศอย่างมาก การปฏิรูประบบราชการจึงเป็นภารกิจซึ่งต้องดำเนินการอย่างจริงจังและเร่งด่วน จากสาเหตุดังกล่าวจึงได้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับเปลี่ยนระบบราชการสู่ยุคใหม่ตามกระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) โดยการปรับปรุงองค์กรให้เล็กลงก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยภาครัฐได้มีการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องของการจ้างงาน รัฐบาลจึงได้พิจารณาเห็นว่าควรจะมีการปรับปรุงระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนร่วมกับกระทรวงการคลังและสำนักงานประมาณพิจารณาดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบราชการ ปรับลดจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำให้น้อยลง เพื่อลดภาระผูกพันกับองค์กรในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ และมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น เพื่อการประหยัดและลดต้นทุนการใช้ทรัพยากร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด (วิชชกร นาครชน, 2550)

จากการที่รัฐบาลได้ทำการปรับปรุงระบบราชการดังกล่าว จึงส่งผลให้โครงสร้างการจ้างงานของภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยได้มีการกำหนดมาตรการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐเพื่อดำเนินการตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ โดยไม่ให้เพิ่มอัตรากำลังและให้ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการลง ร้อยละ 80 ส่วนอีกร้อยละ 20 จัดสรรคืนให้แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นเท่านั้น และให้รับบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมากขึ้นทำให้ในแต่ละหน่วยงานภาครัฐมีลูกจ้างชั่วคราวเป็นกำลังสำคัญในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ลดลงไป

กรมศุลกากรซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงการคลัง มีการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังของกรมศุลกากร ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ปี พ.ศ. 2551 ในปีงบประมาณ 2552 มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดรวม 6,789 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 4,763 คน ลูกจ้างประจำ 408 คน พนักงานราชการ 863 คน และลูกจ้างชั่วคราว 755 คน มีอัตราส่วนลูกจ้างชั่วคราวต่อบุคลากรทั้งหมดร้อยละ 11.12 โดยในปีงบประมาณ 2556 มีจำนวนบุคลากรรวมลดลงเหลือ 5,853 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 4,102 คน ลูกจ้างประจำ 325 คน พนักงานราชการ 747 คน และลูกจ้างชั่วคราว 679 คน มีอัตราส่วนลูกจ้างชั่วคราวต่อบุคลากรทั้งหมด ร้อยละ 11.60 ดังตารางที่ 1 โดยกรมศุลกากรมีบทบาทในการจัดเก็บภาษีศุลกากรขาเข้า-ขาออก และค่าธรรมเนียมต่างๆ รวมทั้งเก็บภาษีแทนกรมสรรพากร กรมสรรพสามิต และกระทรวงมหาดไทย เพื่อเป็นรายได้แผ่นดิน ซึ่งจะต้องมี

การป้องกันและปราบปรามการหลีกเลี่ยงและลักลอบหนีภาษี นอกจากนี้ ยังมีภารกิจหลักในการส่งเสริมการส่งออก โดยมาตรการทางภาษีอากร และการให้บริการแก่ผู้นำเข้าและส่งออก เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ให้สามารถส่งสินค้าไปจำหน่ายในตลาดต่างประเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็ว จากข้อมูลสถิติการนำเข้าส่งออกปีงบประมาณ 2552-2556 มีการเพิ่มขึ้นของมูลค่าการนำเข้าและส่งออกเป็นลำดับ ดังตารางที่ 2 ซึ่งตรงข้ามกับจำนวนบุคลากรกรมศุลกากรที่ลดลงเรื่อยๆ ดังตารางที่ 1 ถึงแม้จะมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนบางส่วน แต่ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรก็ยังคงเป็นปัญหาในระยะยาวของกรมศุลกากร

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรของกรมศุลกากร ปีงบประมาณ 2552 - 2556

(หน่วย : คน)

ปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรของกรมศุลกากร					ร้อยละลูกจ้างชั่วคราว/บุคลากรทั้งหมด
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม	
2552	4,763	408	863	755	6,789	11.12
2553	4,739	383	863	796	6,781	11.73
2554	4,362	381	726	726	6,195	11.72
2555	4,243	367	681	726	6,017	12.06
2556	4,102	325	747	679	5,853	11.60

ที่มา: กรมศุลกากร (2556)

ตารางที่ 2 มูลค่าการนำเข้า - ส่งออก ของกรมศุลกากร ปีงบประมาณ 2552 - 2556

(หน่วย : ล้านบาท)

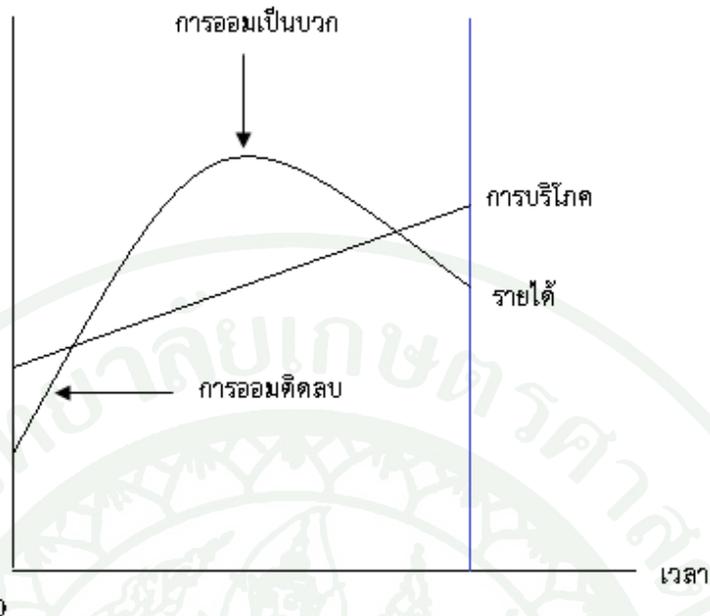
ปีงบประมาณ	มูลค่าการนำเข้า-ส่งออก			
	นำเข้า	เปลี่ยนแปลงจากปีก่อนหน้าร้อยละ	ส่งออก	เปลี่ยนแปลงจากปีก่อนหน้าร้อยละ
2552	4,600,548	-22.84	5,194,589	-11.22
2553	5,856,589	+27.30	6,176,303	+18.90
2554	6,982,727	+19.23	6,707,989	+8.61
2555	7,813,060	+11.89	7,082,491	+5.58
2556	7,666,934	-1.87	6,910,509	-2.43

ที่มา: กรมศุลกากร (2556)

การที่กรมศุลกากรจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการผลักดันภารกิจให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ได้นั้น จำต้องใช้บุคลากรเป็นสำคัญ โดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนซึ่งจะเป็นตำแหน่งงานที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคตเพื่อทดแทนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำ แต่เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวจะไม่ได้รับตำแหน่งทางราชการ ไม่มีการขึ้นเงินเดือน และไม่มีความสัมพันธ์เหมือนกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีเพียงแต่สิทธิสวัสดิการประกันสังคม เหมือนการจ้างงานในภาคเอกชนเท่านั้น จึงทำให้รายได้ของลูกจ้างชั่วคราวอยู่ในระดับที่น้อยมาก ดังรายละเอียดตามข้อมูลบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำลูกจ้างชั่วคราว ในภาคผนวก ค (กระทรวงการคลัง, 2556) ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนวุฒิ ปวช. จะได้รับเงินเดือน 9,400 บาท และไม่มีความมั่นคงเนื่องจากหน่วยงานสามารถเลิกจ้างได้ทันทีในกรณีที่ไม่มีงบประมาณในการจ้างงานต่อ จากสาเหตุดังกล่าวย่อมทำให้ผลิตภาพของบุคลากรลดลงเนื่องจากการที่มีปริมาณงานมากขึ้น แต่รายได้น้อย ซึ่งการที่จะทำให้ผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้นแต่ใช้แรงงานเท่าเดิม หรือการที่ได้ผลผลิตเท่าเดิมแต่ใช้แรงงานลดลงนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการได้แก่ ความรู้และทักษะของแรงงาน ความรู้และทักษะของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและกฎระเบียบต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อสถานภาพของแรงงาน เป็นต้น

การจะเพิ่มผลิตภาพของแรงงานที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้ได้ผลผลิตของงานเท่าเดิมจึงต้องใช้กลยุทธ์อย่างชัดเจนในการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน เช่น การจัดการฝึกอบรมโดยสม่ำเสมอ และมีการสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับแรงงาน โดยจากทฤษฎีการบริโภคตามสมมติฐานวัฏจักรชีพ (Life-Cycle Hypothesis) ของอัลเบิร์ต แอนโด (Albert Ando) และฟรังโก โมดิเกลียนิ (Franco Modigliani) คนที่เริ่มทำงานจะมีลักษณะการบริโภคมากกว่ารายได้ ก็คือเส้นการบริโภค สูงกว่าเส้นรายได้ โดยรายได้จะค่อยๆ เพิ่มขึ้นตามผลิตภาพของแรงงานแล้วค่อยลดน้อยถอยลง ซึ่งจะเห็นว่าวัฏจักรชีพของลูกจ้างชั่วคราวจะมีรายได้ต่ำกว่าค่าใช้จ่ายในการบริโภคตลอดวัฏจักรชีพ เนื่องจากไม่มีการปรับเงินเดือนประจำปี ซึ่งต่างจากทฤษฎีการบริโภคตามสมมติฐานวัฏจักรชีพ ดังภาพที่ 1 ซึ่งควรจะมีรายได้เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จากช่วงต้นไปจนรายได้มากกว่าการบริโภคในช่วงกลางของชีวิต ทำให้เกิดการออมเป็นบวก แล้วจึงมีรายได้ลดลงในช่วงปลายของชีวิต เพราะฉะนั้นการที่จะต้องใช้ลูกจ้างชั่วคราวเป็นกำลังในการดำเนินภารกิจของภาครัฐต่อไป แต่บุคลากรดังกล่าวกลับมีปัญหาด้านคุณภาพชีวิตส่วนตนดังกล่าว กรมศุลกากรจึงจำเป็นต้องมีมาตรการช่วยเหลือเพื่อไม่ให้เป็นการบั่นทอนประสิทธิภาพและผลิตภาพของแรงงาน

จำนวนเงิน



ภาพที่ 1 วัฏจักรชีพกระแสรายได้กับการบริโภค
ที่มา: วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2556)

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นคณะทำงานดูแลระบบการจัดการความรู้ (Admin) ภายในองค์กร ตามคำสั่งสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง ที่ 72/2555 ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2555 ซึ่งดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง รายได้ รายจ่าย การออม และหนี้สินของลูกจ้างชั่วคราว โดยมีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง เป็นต้นแบบในการศึกษา เนื่องด้วยสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง ซึ่งเป็นองค์กรที่จัดตั้งตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมศาลากร กระทรวง การคลัง พ.ศ.2545 ลงวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2545 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงกลไกการขนส่งทางน้ำ และผลักดันให้ประเทศไทยก้าวสู่มิติใหม่แห่งระบบการขนส่งระหว่างประเทศที่มีความเป็นสากล รวมทั้งให้มีการกระจายความเจริญสู่ภาคตะวันออก และลดความแออัดของท่าเรือกรุงเทพ มีเขตรับผิดชอบในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ยกเว้นอำเภอสัตหีบ โดยประกอบไปด้วย ท่าเรือเอกชน 16 แห่ง, เขตปลอดอากร 9 แห่ง, เขตประกอบการเสรี (เขตอุตสาหกรรมส่งออก) 2 แห่ง, คลังสินค้าทัณฑ์บน 10 บริษัท 12 คลัง, คลังสินค้าอันตราย 1 แห่ง, คลังอู่ซ่อมสร้างเรือ 2 แห่ง และที่ทอดเรือภายนอก 1 แห่ง ซึ่งจากการที่มีเขตรับผิดชอบในวงกว้าง ทำให้ต้องใช้อัตรากำลังในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก โดยปัจจุบันมีอัตรากำลังรวมทั้งหมด 404 อัตรา ประกอบไปด้วย ข้าราชการ 247 อัตรา ลูกจ้างประจำ 4 อัตรา พนักงานราชการ 46 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราวกรณีพิเศษ 3 อัตรา และมีอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมากถึง 124 คน โดยเป็นลูกจ้างวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือต่ำกว่า 122 คน วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 1 คน และวุฒิปริญญาตรี 1 คน ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างชั่วคราวกว่าร้อยละ 18.26 ของลูกจ้างชั่วคราวกรมศาลากรทั้งหมด ดังตารางที่ 3 อีกทั้งท่าเรือแหลมฉบังยังเป็นท่าเรือที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ซึ่งมีมูลค่าการนำเข้า-ส่งออกเป็นจำนวนมาก ดังตารางที่ 4 โดยในปี พ.ศ. 2556 มีมูลค่าการนำเข้า

กว่า 2,562,638.388 ล้านบาท เป็นสัดส่วนร้อยละ 33.42 จากมูลค่าการนำเข้าทั้งหมดของกรมศุลกากร จำนวน 7,666,934 ล้านบาท (ตารางที่ 2) และมีมูลค่าการส่งออกกว่า 3,453,551 ล้านบาท เป็นสัดส่วน ร้อยละ 49.97 จากมูลค่าการส่งออกทั้งหมดของกรมศุลกากร ปี พ.ศ. 2556 จำนวน 6,910,509 ล้านบาท (ตารางที่ 2) จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศภายใต้การเปิดเสรีทางการค้าการบริการ และการลงทุนในปัจจุบันและในอนาคตที่จะเพิ่มมากขึ้นจากการที่ประเทศสมาชิกอาเซียน จะรวมตัวเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC)

ตารางที่ 3 อัตราส่วนจำนวนบุคลากรของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังกับกรมศุลกากร
ปีงบประมาณ 2556

(หน่วย : คน)

	จำนวนบุคลากร					รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว รายเดือน	ลูกจ้าง ชั่วคราว กรณีพิเศษ	
สทบ.	247	4	26	124	3	404
กรม ศุลกากร	4,102	325	747	679	-	5,853
ร้อยละ	6.02	1.23	3.48	18.26	-	6.90

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง, กรมศุลกากร (2556)

ตารางที่ 4 มูลค่าการนำเข้า - ส่งออก ของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปีงบประมาณ 2552 - 2556

(หน่วย : ล้านบาท)

ปีงบประมาณ	มูลค่าการนำเข้า-ส่งออก			
	นำเข้า	เปลี่ยนแปลงจากปี ก่อนหน้าร้อยละ	ส่งออก	เปลี่ยนแปลงจากปี ก่อนหน้าร้อยละ
2552	1,304,758	-	2,190,487	-
2553	1,590,175	+21.88	2,695,350	+23.05
2554	1,946,168	+22.39	3,114,332	+15.54
2555	2,452,444	+26.01	3,246,856	+4.26
2556	2,562,638	+4.49	3,453,551	+6.37

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษารายได้ รายจ่าย การออม และหนี้สิน ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคและการออม ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง
4. เพื่อจัดทำรายการฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตนให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงโครงสร้างรายได้ รายจ่าย การออม และหนี้สิน รวมถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคและการออม และระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง ซึ่งจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้แก่กรมบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ และการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มผลผลิตของบุคลากร
2. เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำรายการฝึกอบรมที่เหมาะสม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตน ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง เพื่อเพิ่มผลผลิตของบุคลากร

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับรายได้ รายจ่าย การออม และหนี้สิน และคุณภาพชีวิต รวมถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคและการออม ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง และการจัดทำรายการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มผลผลิตของบุคลากร โดยกำหนดขอบเขตเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งขณะรับสมัครเป็นวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือต่ำกว่าเท่านั้น

นิยามศัพท์

ลูกจ้าง หมายความว่า ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย

ลูกจ้างประจำ หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวันและรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้

ลูกจ้างชั่วคราว หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ

ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ซึ่งมีกำหนดเวลาจ้างไม่เกินปีงบประมาณ โดยเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งขณะรับสมัคร เป็นวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเท่านั้น

เงินค่าธรรมเนียมศุลกากร หมายความว่า เงินที่กรมศุลกากรจัดเก็บได้ตามกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมในการดำเนินพิธีการทางศุลกากร พ.ศ. 2552 และหักไว้ตามข้อบังคับกระทรวงการคลังว่าด้วยการหักเงินค่าธรรมเนียมศุลกากร พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับกระทรวงการคลังว่าด้วยการหักเงินค่าธรรมเนียมศุลกากร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ให้นำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดหา พัฒนา และบำรุงรักษาเครื่องมือทางเทคโนโลยีต่างๆที่ใช้ในการดำเนินพิธีการทางศุลกากร และจัดสรรเป็นค่าตอบแทนให้แก่พนักงานศุลกากร

ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่กรมศุลกากรจัดเก็บค่าทำการนอกเวลาราชการ ตามประมวลระเบียบปฏิบัติศุลกากร พ.ศ. 2556 หมวด 4 ระเบียบปฏิบัติเฉพาะเรื่อง บทที่ 4 ข้อ 1 04 04 04 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราส่วนการแบ่งจ่ายเงินค่าทำการล่วงเวลา ประกอบกับคำสั่งกรมศุลกากรที่ 396/2556 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2556 เรื่อง อัตราส่วนแบ่งการจ่ายเงินค่าทำการล่วงเวลา

ฝึกอบรม หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้วยการเรียน การอบรมสัมมนา หรือการปฏิบัติงาน และหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษา และการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

สทบ. หมายถึง สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

คุณภาพชีวิตส่วนตน หมายถึง คุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านการเงินของแต่ละบุคคล ได้แก่ รายได้ รายจ่าย การออม และหนี้สิน เป็นต้น

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในขณะที่ปฏิบัติงานราชการ

LTF คือ กองทุนรวมหุ้นระยะยาว เป็นกองทุนรวมที่เกิดมาจากแนวคิดที่ต้องการส่งเสริมการลงทุนระยะยาวในหุ้นจดทะเบียนในตลาดรอง

RMF คือ กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ เป็นกองทุนรวมที่เกิดขึ้นจากแนวคิดที่ต้องการสนับสนุนวินัยการออมในระยะยาวเพื่อวัยเกษียณเมื่อพ้นจากงานและไม่มีรายได้ประจำแล้ว

วิธีการศึกษา

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ทำการศึกษาครั้งนี้สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

1.1 ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการตอบแบบสอบถามจากลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุลกาทกรท่าเรือแหลมฉบัง ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งขณะรับสมัครเป็นวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าเท่านั้น จำนวนทั้งหมด 122 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาเรียงงานผลด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุลกาทกรท่าเรือแหลมฉบัง ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งขณะรับสมัครเป็นวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าเท่านั้น จำนวนทั้งหมด 122 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ การเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ โดยการจัดทำแบบสอบถามเพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตส่วนตน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

การทดสอบเครื่องมือ

ดำเนินการควบคุมคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 ส่วน ดังนี้

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการพิจารณา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วจึงนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) การทดสอบความเชื่อมั่นของชุดคำถามในแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปร (Reliability of Measurement) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่คล้ายคลึงกันจำนวน 40 คน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงตามสูตรของ Cronbach's โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาผ่านการทดสอบ จะได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.2 ข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าแหล่งข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วิทยานิพนธ์ ผลงานทางวิชาการ รายงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมบัญชีกลาง และกระทรวงการคลัง เป็นต้น แล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลแบบปฐมภูมิ

2. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษารายละเอียดทั่วไป จะใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 การคิดค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อการวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูล

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean)

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คำนวณจากสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

เมื่อ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum fx$	แทน	ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม
N	แทน	จำนวนประชากร

1.3 ความโน้มเอียงถัวเฉลี่ยในการบริโภคและการออม

ความโน้มเอียงถัวเฉลี่ยในการบริโภค (Average Propensity to Consume , APC) คือ อัตราส่วนระหว่างรายจ่ายเพื่อการบริโภคกับรายได้พึงใช้จ่าย

$$APC = \frac{\text{รายจ่ายเพื่อการบริโภค}}{\text{รายได้พึงใช้จ่าย}} = \frac{C}{Y_d}$$

ความโน้มเอียงถัวเฉลี่ยในการออม (Average Propensity to Save , APS) คือ อัตราส่วนระหว่างการออม และรายได้พึงใช้จ่าย

$$APS = \frac{\text{การออม}}{\text{รายได้พึงใช้จ่าย}} = \frac{S}{Y_d}$$

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการบริโภคและการออม ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรทำเรือแหลมฉบัง ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ในรูปแบบของแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) โดยมีแบบจำลองในการศึกษา ดังนี้

$$C80 = f(INC, ASS, DEB, STA, EDU, CAR, JOB, SAV)$$

ผู้ศึกษาเลือกรูปแบบสมการตามแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) โดยเขียนในรูปแบบสมการได้ดังนี้

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = \beta_0 + \beta_1 INC + \beta_2 ASS + \beta_3 DEB + \sum_i \beta_{1i} STA_i + \sum_j \beta_{2j} EDU_j + \beta_4 CAR + \beta_5 JOB + \beta_6 SAV + U$$

โดย C80 คือ ตัวแปรตามที่มีค่าความเป็นไปได้ (Probability) แค่ 2 ค่าเท่านั้น คือ กำหนดให้การบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้มีค่าเท่ากับ 1 และการบริโภคมกรกว่าร้อยละ 80 ของรายได้มีค่าเท่ากับ 0 ตามแนวคิดการแบ่งค่าใช้จ่าย 50/30/20 (The Rule of Thumb) ของ Warren and Tyagi (2549) โดยอธิบายตัวแปรความน่าจะเป็นของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมบริโภคของกลุ่มประชากร ทั้งหมดดังนี้

ตัวแปร	อธิบาย	หมายเหตุ
C80	การบริโภค	0 = การบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ 1 = การบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้
P	Prob (C80=1)	หมายถึง โอกาสที่จะมีการบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้
INC	รายได้	ตามจำนวนเงิน (บาท)
ASS	สินทรัพย์	ตามจำนวนเงิน (บาท)
DEB	หนี้สิน	ตามจำนวนเงิน (บาท)
STA _i	สถานภาพสมรส	(Base Group = โสด)
	เมื่อ i = 2, 3	สมรส/อยู่ด้วยกัน = 2 หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ = 3
EDU _j	ระดับการศึกษา	(Base Group = ปวช.)
	เมื่อ j = 2, 3, 4	ปวส. = 2 ปริญญาตรี = 3 สูงกว่าปริญญาตรี = 4
CAR	จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ	ตามจำนวน (คน)
JOB	อายุงาน	ตามจำนวน (ปี)
SAV	เงินออมสะสม	ตามจำนวนเงิน (บาท)

$$\text{SAVE20} = f(\text{INC}, \text{EXP}, \text{SAV}, \text{DEB}, \text{AGE}, \text{MEM}, \text{CAR}, \text{JOB}, \text{HOM}, \text{STA}, \text{EDU})$$

ผู้ศึกษาเลือกรูปแบบสมการตามแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) โดยเขียนในรูปแบบสมการได้ดังนี้

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = \beta_0 + \beta_1 \text{INC} + \beta_2 \text{EXP} + \beta_3 \text{SAV} + \beta_4 \text{DEB} + \beta_5 \text{AGE} + \beta_6 \text{MEM} + \beta_7 \text{CAR} + \beta_8 \text{JOB} + \sum_i \beta_{1i} \text{HOM}_i + \sum_j \beta_{2j} \text{STA}_j + \sum_k \beta_{3k} \text{EDU}_k + U$$

โดย SAVE20 คือ ตัวแปรตามที่มีค่าความเป็นไปได้ (Probability) แค่ 2 ค่าเท่านั้น คือ กำหนดให้การออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้มีค่าเท่ากับ 1 และการอมน้อยกว่าร้อยละ 20 ของรายได้อาจมีค่าเท่ากับ 0 ตามแนวคิดการแบ่งค่าใช้จ่าย 50/30/20 (The Rule of Thumb) ของ Warren and Tyagi (2549) โดยอธิบายตัวแปรความน่าจะเป็นของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของกลุ่มประชากร ทั้งหมดดังนี้

ตัวแปรอิสระ	ความหมาย	การวัดผล
SAVE20	การออม	0 = การออมน้อยกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ 1 = การออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้
P	Prob (SAVE20=1)	หมายถึง โอกาสที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้
INC	รายได้	ตามจำนวนเงิน (บาท)
EXP	รายจ่าย	ตามจำนวนเงิน (บาท)
SAV	เงินออมสะสม	ตามจำนวนเงิน (บาท)
DEB	หนี้สิน	ตามจำนวนเงิน (บาท)
AGE	อายุ	ตามจำนวน (ปี)
MEM	จำนวนสมาชิกในครอบครัว	ตามจำนวน (คน)
CAR	จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ	ตามจำนวน (คน)
JOB	อายุงาน	ตามจำนวน (ปี)
HOM _i	ลักษณะการอยู่อาศัย เมื่อ i = 2, 3	(Base Group = บ้านตนเอง) บ้านผู้อื่น = 2 บ้านเช่า = 3
STA _j	สถานภาพสมรส เมื่อ j = 2, 3	(Base Group = โสด) สมรส/อยู่ด้วยกัน = 2 หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ = 3
EDU _k	ระดับการศึกษา เมื่อ k = 2, 3, 4	(Base Group = ปวช.) ปวส. = 2 ปริญญาตรี = 3 สูงกว่าปริญญาตรี = 4

3. การศึกษาความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิต ของลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จะใช้คำถามรูปของ Rating Scale ตามแบบของ Likert โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย	ให้	2	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนต่าง ๆ มีสูตรคำนวณ
 อัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} = (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น}$$

แทนค่า ความกว้างของอัตราภาคชั้น = $(5 - 1) / 5 = 0.8$

จากการคำนวณอัตราภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.8 ได้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	แปลความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	แปลความว่า	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	แปลความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	แปลความว่า	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	แปลความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

การวางแผนการออมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตนให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานศาลทหารเรือแหลมฉบัง ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในวิทยากลุ่มประชากรโดยใช้ทฤษฎีดังต่อไปนี้

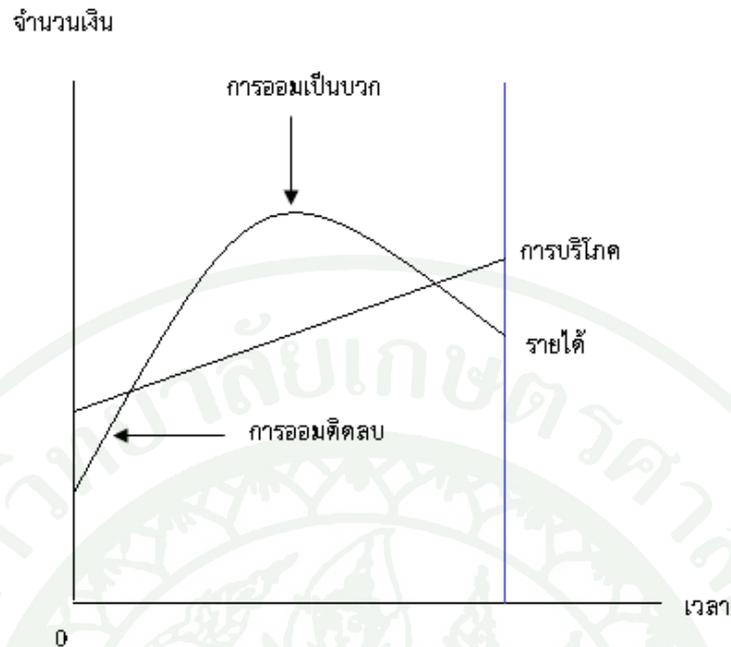
1. ทฤษฎีการบริโภคตามสมมติฐานวัฏจักรชีพ
2. ฟังก์ชันการบริโภคและการออม
3. ความโน้มเอียงถ่วงเฉลี่ยและความโน้มเอียงหน่วยเพิ่มในการบริโภคและการออม
4. ปัจจัยที่กำหนดการบริโภคและการออม
5. ทฤษฎีทุนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่
6. แนวคิดการแบ่งค่าใช้จ่าย 50/30/20

1. ทฤษฎีการบริโภคตามสมมติฐานวัฏจักรชีพ (Life-Cycle Hypothesis) วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2556)

อัลเบิร์ต แอนโด (Albert Ando) และฟรังโก โมดิเกลียนิ (Franco Modigliani) ได้พัฒนาแนวคิดการบริโภคตามสมมติฐานวงจรชีพและทดสอบกับข้อมูลสถิติของสหรัฐอเมริกา ซึ่งให้ผลที่น่าสนใจ ทฤษฎีการบริโภคแบบวัฏจักรชีพมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานประการแรก กระแสรายได้ในช่วงชีวิตของผู้บริโภคแต่ละคนมีรูปแบบคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ช่วงต้นและช่วงปลายของชีวิตมีกระแสรายได้ต่ำกว่าช่วงกลาง นอกจากนี้ ระดับการบริโภคของบุคคลก่อนข้างคงที่ หรือมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ดังนั้นในช่วงแรกและช่วงปลายของชีวิตการบริโภคจึงสูงกว่ารายได้ จึงมีการออมสุทธิเป็นลบ ส่วนช่วงกลางของชีวิตมีการออมเป็นบวก ดังภาพที่ 1

สมมติฐานประการที่สอง การบริโภค ณ เวลาใดเวลาหนึ่งจะเป็นสัดส่วนกับมูลค่าปัจจุบันของรายได้ที่คาดว่าจะได้รับตลอดช่วงอายุที่เหลือ หากมองเป็นรายบุคคล การบริโภคของผู้บริโภคแต่ละรายมีค่าเป็นสัดส่วนกับมูลค่าปัจจุบันของรายได้ตลอดชีพ



ภาพที่ 2 วัฏจักรชีพกระแสรายได้กับการบริโภค
ที่มา: วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2556)

2. ฟังก์ชันการบริโภคและการออม วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2556)

Keynes (1936) ได้เขียนหนังสือเล่มหนึ่ง ชื่อว่า The General Theory of Employment, Money and Interest มีเนื้อหาว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดการใช้จ่ายในการบริโภคของบุคคลมีหลายประการ ได้แก่ รายได้ รสนิยม สินทรัพย์ที่มีอยู่ ราคาสินค้า และการคาดคะเนในอนาคต เป็นต้น ซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการคณิตศาสตร์ได้ ดังนี้

$$\text{ฟังก์ชันการบริโภค } C = f(Y_d, A_1, A_2, A_3, \dots)$$

โดยที่ C = รายจ่ายเพื่อการบริโภค

$$Y_d = \text{รายได้พึงใช้จ่าย}$$

A_1, A_2, A_3 = ปัจจัยอื่นๆ เช่น สินทรัพย์ของผู้บริโภค การคาดการณ์ของผู้บริโภค ราคาสินค้า เป็นต้น

รายได้พึงใช้จ่ายเป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่สุดในรายจ่ายเพื่อการบริโภคและการออม ดังนั้น รายได้พึงใช้จ่ายจึงเป็นตัวกำหนดโดยตรง (direct determinant) ส่วนปัจจัยอื่นๆ ถือเป็นตัวกำหนดโดยอ้อม (indirect determinant)

สมมติว่าปัจจัยอื่นๆ อันเป็นตัวกำหนดโดยอ้อมอยู่คงที่ ฟังก์ชันการบริโภคจะเป็นดังนี้

$$C = f(Y_d)$$

จากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ระดับการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคย่อมแปรผันโดยตรงกับระดับของรายได้พึงใช้จ่าย นั่นคือเมื่อระดับรายได้พึงใช้จ่ายเพิ่มสูงขึ้นการบริโภคจะมากขึ้น และเมื่อระดับรายได้พึงใช้จ่ายลดลงการบริโภคก็จะลดลงด้วย มีข้อสังเกตว่าแม้ระดับรายได้พึงใช้จ่ายจะมีค่าเท่ากับศูนย์ก็ยังคงมีการบริโภคอยู่ระดับหนึ่ง ทั้งนี้พิจารณาได้จากสังคมที่ประสบภัยธรรมชาติ ผลผลิตถูกทำลายสิ้น ประชาชนก็ยังต้องบริโภคเพื่อประทังชีวิตโดยอาศัยสินค้าและบริการที่สังคมอื่นบริจาคให้มา หรือนำเงินออมในอดีตมาใช้จ่าย อาจแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริโภคกับรายได้พึงใช้จ่ายในรูปสมการเส้นตรง (linear equation) ดังนี้

$$C = C_a + b Y_d$$

$$C_a = \text{ระดับการบริโภคเมื่อรายได้เท่ากับศูนย์}$$

$$b = \text{ค่าความชันของสมการ}$$

ในกรณีที่ระบบเศรษฐกิจมีเพียง 2 ภาคเศรษฐกิจ คือ ภาคครัวเรือนและภาคธุรกิจ รายได้พึงใช้จ่าย (DI) เท่ากับรายได้ประชาชาติ (NNP) และนำไปใช้จ่ายเพื่อการบริโภคและเก็บออม นั่นคือ

$$Y_d = C + S$$

ฟังก์ชันการออม : $S = f(Y_d)$

สมการการออม :

$$\begin{aligned} S &= Y_d - C \\ &= Y_d - (C_a + b Y_d) \\ &= (1 - b) Y_d - C_a \end{aligned}$$

ความสัมพันธ์ระหว่างการออมและรายได้ก็เช่นเดียวกันกับการบริโภค นั่นคือ ระดับการออมย่อมแปรผันโดยตรงกับรายได้พึงใช้จ่าย

3. ความโน้มเอียงถ่วงเฉลี่ยในการบริโภคและการออม วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2556)

นักเศรษฐศาสตร์นิยมพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริโภคกับรายได้ และระหว่างการออมกับรายได้ ในรูปของความโน้มเอียง 2 แบบ ดังนี้

3.1 ความโน้มเอียงถ่วงเฉลี่ยในการบริโภค (average propensity to consume , APC) คือ อัตราส่วนระหว่างรายจ่ายเพื่อการบริโภคกับรายได้พึงใช้จ่าย

$$APC = \frac{\text{รายจ่ายเพื่อการบริโภค}}{\text{รายได้พึงใช้จ่าย}} = \frac{C}{Y_d}$$

3.2 ความโน้มเอียงถ่วงเฉลี่ยในการออม (average propensity to save , APS) คือ อัตราส่วนระหว่างการออม และรายได้พึงใช้จ่าย

$$APS = \frac{\text{การออม}}{\text{รายได้พึงใช้จ่าย}} = \frac{S}{Y_d}$$

4. ปัจจัยที่กำหนดการบริโภคและการออม วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2556)

จากการศึกษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับรายจ่ายเพื่อการบริโภคและการออมพบว่า ปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการบริโภคและการออม มีดังนี้

4.1 รายได้พึงใช้จ่าย (Disposable Income) คือ รายได้ที่ภาคครัวเรือนได้รับหักด้วยภาษีเงินได้ส่วนบุคคล (personal income tax) รายได้พึงใช้จ่ายเป็นรายได้ที่ประชาชนสามารถนำไปใช้จ่ายในการบริโภคและการเก็บออม

4.2 สินทรัพย์ของผู้บริโภค สินทรัพย์ที่ครัวเรือนถือครองอยู่มีสภาพคล่อง (liquidity) สูงหรือต่ำไม่เท่ากันโดยพิจารณาจากความยากง่าย และอัตราความเสี่ยงด้านมูลค่าในการเปลี่ยนเป็นเงินสด ตามปกติสินทรัพย์ที่มีสภาพคล่องเรียงตามลำดับสูงไปหาต่ำได้แก่ เงินสด เงินฝากกระแสรายวัน เงินฝากประจำ พันธบัตร ทองคำ หุ่น และที่ดิน ในกรณีที่ผู้บริโภคถือสินทรัพย์สภาพคล่องสูงไว้มาก ผู้บริโภคจะรู้สึกว่ามีฐานะทางการเงินที่มั่นคง สามารถใช้จ่ายเพื่อการบริโภคได้มาก ส่วนกรณีที่ผู้บริโภคถือสินทรัพย์สภาพคล่องต่ำไว้มาก ผู้บริโภคไม่แน่ใจว่าจะสามารถเปลี่ยนเป็นเงินสดได้ตามเวลาที่ต้องการและในมูลค่าที่ตนพอใจมากนักน้อยเพียงใด จึงต้องชะลอการบริโภคบางส่วนไว้ก่อน

4.3 สินทรัพย์คงทนที่ผู้บริโภคมีอยู่ สินค้าที่ผู้บริโภคซื้อ มี 2 ชนิด คือ สินค้าประเภทไม่คงทน (nondurable goods) ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ที่หมดเปลืองอื่นๆ รายจ่ายส่วนนี้มีระดับสม่ำเสมอและมีจำนวนค่อนข้างแน่นอน ส่วนสินค้าประเภทคงทน (durable goods) เช่น

รถยนต์ โทรศัพท์ ตู้เย็น และเครื่องเรือน เป็นต้น หากช่วงเวลาใดครัวเรือนส่วนใหญ่ครอบครองสินค้าคงทนไว้มากและยังมีสภาพใช้งานได้ รายจ่ายเพื่อซื้อสินค้าเหล่านี้จะอยู่ในระดับต่ำ ส่วนในกรณีตรงข้ามรายจ่ายเพื่อซื้อสินค้าคงทนจะอยู่ในระดับสูง

4.4 การคาดการณ์ของผู้บริโภค สิ่งที่ผู้บริโภคคาดการณ์และส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อมีหลายอย่าง อาทิ รายได้ในอนาคต ราคาสินค้า ปริมาณสินค้า เป็นต้น การคาดการณ์ของผู้บริโภคเกี่ยวกับรายได้ในอนาคตมีผลต่อการบริโภคและการออมในปัจจุบัน หากผู้บริโภคคาดการณ์ว่าจะมีรายได้เพิ่มขึ้นในอนาคต เขาอาจจะลดการออมและเพิ่มการบริโภคในปัจจุบัน ส่วนการคาดการณ์ในทางตรงข้าม จะทำให้เขาตัดสินใจเพิ่มการออมและลดการบริโภคในปัจจุบัน โดยในช่วงที่ราคาสินค้ามีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้บริโภคมักจะคาดการณ์ว่าราคาสินค้าจะสูงขึ้นต่อไป การใช้จ่ายเพื่อการบริโภคจะมีมาก การออมจะมีน้อย ส่วนในช่วงที่ราคาสินค้ามีแนวโน้มลดลง ผู้บริโภคจะคาดการณ์ว่าราคาสินค้าจะลดลงอีกการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคจะมีน้อย การออมจะมีมาก

4.5 สินเชื่อเพื่อการบริโภคและอัตราดอกเบี้ย ณ ระดับรายได้ที่ใช้จ่ายได้เท่ากัน ในกรณีที่มีระบบการให้สินเชื่อเพื่อการบริโภคแบบจ่ายเงินดาวน์ต่ำและดอกเบี้ยต่ำ จะจูงใจให้มีการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่าในกรณีที่ไม่มีระบบการให้สินเชื่อในลักษณะดังกล่าว อย่างไรก็ตาม แม้ว่าระบบสินเชื่อจะเอื้ออำนวยต่อการเพิ่มรายจ่ายเพื่อการบริโภคในปัจจุบัน แต่ก็ทำให้ผู้บริโภคมีหนี้สินและภาระการชำระหนี้ในอนาคตเพิ่มขึ้น ทำให้ความสามารถในการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคและการออมในอนาคตลดลง ดังนั้นเพื่อรักษายอดขาย ภาคธุรกิจจึงพยายามสร้างระบบสินเชื่อเพื่อการบริโภคที่ผ่อนปรนยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริโภคมีหนี้สินพอกพูน อัตราดอกเบี้ยเงินฝากสูง จะจูงใจให้ครัวเรือนออมมากขึ้นและใช้จ่ายเพื่อการบริโภคน้อยลงส่วนอัตราดอกเบี้ยเงินฝากต่ำครัวเรือนจะมีการออมลดลง และมีการบริโภคมากขึ้น อย่างไรก็ตามการตรึงอัตราดอกเบี้ยในระดับต่ำเป็นเวลานานอาจทำให้รายจ่ายการบริโภคชะงักงัน

4.6 ค่านิยมทางสังคม (social value) เป็นสิ่งที่หลายฝ่ายในสังคมสร้างขึ้นเพื่อให้ประชาชนนิยมชมชอบซึ่งมีทั้งบวกและลบ ยกตัวอย่าง ค่านิยมแบบบวก คือ การใช้จ่ายที่พอเหมาะกะกับฐานะทางเศรษฐกิจโดยไม่สร้างหนี้สินล้นพ้นตัว ส่วนค่านิยมแบบลบ คือ การบริโภคนิยม ผู้บริโภคบางกลุ่มมุ่งใช้จ่ายสินค้าและบริการที่ฟุ่มเฟือยมีราคาสูงโดยไม่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจของตน ทำให้สังคมนั้นมีการบริโภคอยู่ในระดับสูงและการออมต่ำ

4.7 อัตราเพิ่มของประชากรและโครงสร้างอายุของประชากร ถ้าอัตราเพิ่มของประชากรอยู่ในระดับสูง รายจ่ายเพื่อการบริโภคจะเพิ่มในอัตราสูง ส่วนกรณีตรงข้าม รายจ่ายเพื่อการบริโภคจะเพิ่มในอัตราต่ำ นอกจากนี้ โครงสร้างอายุของประชากรก็มีอิทธิพลต่อรายจ่ายเพื่อการบริโภคและการออม โดยทั่วไปหากจำนวนประชากรวัยทำงานเทียบกับประชากรทั้งหมดมีสัดส่วนต่ำการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคจะมีมาก เพราะประชากรที่ไม่อยู่ในวัยทำงานแม้จะไม่มีรายได้แต่ก็ยังต้องมีการบริโภคส่วนในกรณีตรงกันข้าม การบริโภคจะน้อยและสามารถออมได้มาก

5. ทฤษฎีทุนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่ ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร (2556)

Gratton and Ghoshal ได้ให้ความหมายของ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ว่าหมายถึง ส่วนผสมของ 3 สิ่ง คือ

5.1 ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ ประสบการณ์ที่คนสะสมไว้ รวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวเราที่เรียกว่า Tacit Knowledge

5.2 ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วยเครือข่ายความสัมพันธ์

5.3 ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆเช่น การรับรู้ตนเอง (Self Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience)

การนำเสนอความคิดเรื่อง “ทุนมนุษย์” ได้ทำให้การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ก้าวไปอีกขั้นหนึ่ง

ขั้นที่หนึ่ง: Personnel Management หรือ Personnel Administration เน้นกระบวนการที่เป็นงานปฏิบัติและงานประจำตามกฎหมาย ระเบียบ เช่น บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ฯลฯ

ขั้นที่สอง: Strategic Human Resource Management ยึดคนเป็นทรัพยากรขององค์กร และมีกระบวนการที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร เช่น การวางแผนและพัฒนากำลังคน ฯลฯ

ขั้นที่สาม: Strategic Human Capital Management เป็นแนวคิดใหม่ ยึดคนเป็นสินทรัพย์ตามแนวคิดใหม่ โดยองค์กรจะมองบุคลากรเป็นสินทรัพย์ (Asset) ที่เพิ่มมูลค่าในตัวได้ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ไม่มีค่าเสื่อมราคา เป็น “ทุนมนุษย์” ซึ่งเน้นความสำคัญของความรู้และการใช้สติปัญญาในการนำข้อมูลสารสนเทศทั้งหลายมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และเกิดข้อได้เปรียบแก่องค์กรโดยมีการประสานการดำเนินการกับส่วนงานอื่นๆ ในลักษณะของการบูรณาการความรู้และทักษะ ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ

แนวคิดดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อวิธีการทำงาน องค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในลักษณะของการสร้างแรงจูงใจให้คนอยากอยู่ทำงานที่นี่แทนที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น การสร้างแรงจูงใจดังกล่าวไม่ได้มีแต่เฉพาะการให้ค่าตอบแทนตามความคิดแบบเก่า แต่จะต้องให้โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนา และความมั่นใจในความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานด้วย

6. แนวคิดการแบ่งค่าใช้จ่าย 50/30/20 (The Rule of Thumb) Warren and Tyagi (2549)

Warren and Tyagi มีแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนการเงินโดยแบ่งอัตราส่วนของรายได้ ออกเป็น 3 ส่วน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตและการออม คือ

6.1 ค่าใช้จ่ายที่จำเป็น (Need) เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต เช่น บัญชีจ่ายค่าพวก เสื้อผ้า อาหาร ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ในส่วนนี้ควรจำกัดไม่ให้เกินร้อยละ 50 ของรายได้

6.2 ค่าใช้จ่ายที่ต้องการ (Want) เป็นค่าใช้จ่ายที่ใช้เพื่อความต้องการส่วนตัวในการดำรงชีพ ที่มากกว่าความต้องการพื้นฐาน ยกตัวอย่างเช่น การซื้อเสื้อผ้าเพื่อใช้ใส่ในการดำรงชีวิตเป็น Need แต่การซื้อเสื้อผ้าจำนวนมากเกินไปตามความต้องการ จัดว่าเป็น Want ในส่วนนี้ควรจำกัดไม่ให้เกิน ร้อยละ 30 ของรายได้

6.3 การออมและการจ่ายหนี้ (Savings and Debt Repayments) เป็นการนำเงินส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 20 มาทำการชำระหนี้สิน หรือเก็บออมในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝากธนาคาร การซื้อ พันธบัตร การลงทุนในหุ้น เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรชัย สิงห์กุล (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาภาวะเศรษฐกิจสังคม พฤติกรรมการออม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการออมของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด จำนวน 374 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการออมได้กำหนดระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มสมาชิกตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้จากเงินเดือนร้อยละ 84.71 และมี รายได้เฉลี่ยเท่ากับ 22,217.01 บาท ด้านรายจ่ายมีการจ่ายชำระหนี้สหกรณ์ร้อยละ 26.43 และมี รายจ่ายเฉลี่ยเท่ากับ 21,566.77 บาท โดยเปรียบเทียบระหว่างรายได้และรายจ่ายอยู่ในภาวะเกินดุล เฉลี่ย 650.25 บาท ร้อยละ 3.0 ด้านภาระหนี้สินส่วนใหญ่มีการกู้ยืมเงินจากสหกรณ์มากที่สุด ร้อยละ 69.27 และมีภาระหนี้สินเฉลี่ยเท่ากับ 413,257.26 บาท ค่านิยมในการบริโภคกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี ค่านิยมในการบริโภคแบบประหยัดมัธยัสถ์ ส่วนพฤติกรรมการออมของกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีหุ้นเฉลี่ย รายละ 196,759.91 บาท และมีเงินฝากเฉลี่ยรายละ 1,027,849.33บาท ส่วนจุดประสงค์การออม พบว่าเพื่อไว้ใช้จ่ายในยามชราและเจ็บป่วยมากที่สุด การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการออม พบว่า อายุ ระดับ รายได้ ค่าใช้จ่ายในการบริโภค มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม

การออม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานภาพการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย ระยะเวลาในการเป็นสมาชิก จำนวนสมาชิกในครอบครัว และค่านิยมในการบริโภค ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออม

วิมลรัตน์ สุวรรณชัยยง (2549) ศึกษาพฤติกรรมการบริโภคและการออมของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลกลาง วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริโภคและการออมของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลกลาง และพัฒนาสมมติฐานเพื่อนำไปทดสอบในอนาคต โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ข้อมูลจากการออมแบบสอบถาม 300 ชุด โดยนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางไขว้ และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประยุกต์มาช่วยในการประมวลผล

ผลการศึกษารูปได้ว่า ครั้วเรือนของบุคลากรมีรายได้เฉลี่ย 26,495.21 บาทต่อเดือน โดยมีแหล่งที่มาของรายได้จากรายได้ของบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 67.57 จากคู่สมรสคิดเป็นร้อยละ 27.99 และจากรายได้สมทบคิดเป็นร้อยละ 4.44 ในส่วนของค่าใช้จ่ายเฉลี่ย ครั้วเรือนมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 24,825.66 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่ครั้วเรือนของบุคลากรมีค่าใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภค คิดเป็นร้อยละ 60.48 และค่าใช้จ่ายที่มีใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคคิดเป็นร้อยละ 39.52 โดยมีค่าอาหารและเครื่องดื่มเป็นค่าใช้จ่ายหลัก ของค่าใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคคิดเป็นร้อยละ 32.11 และค่าผ่อนชำระบ้าน/ที่ดิน เป็นค่าใช้จ่ายหลัก ของค่าใช้จ่ายที่มีใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคคิดเป็นร้อยละ 23.36 ในภาพรวมสัดส่วนร้อยละค่าใช้จ่ายต่อรายได้ คิดเป็น 93.70 แต่เมื่อจำแนกตามระดับขั้นรายได้ครั้วเรือนพบว่าครั้วเรือนที่มีรายได้ต่ำกว่า 25,000 บาท มีค่าใช้จ่ายส่วนเกิน ซึ่งอาจทำให้เกิดภาวะการหนี้เป็นหนี้ได้ ส่วนครั้วเรือนที่มีรายได้ตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป มีรายได้ส่วนเกิน ซึ่งจะทำให้ครั้วเรือนมีเงินเหลือพอที่จะทำการออมเงิน ด้านการออมครั้วเรือนมีการออมเฉลี่ย 3,143.50 บาทต่อเดือน สัดส่วนร้อยละการออมต่อรายได้ คิดเป็น 11.86 ครั้วเรือนมีรูปแบบการออมโดยการฝากธนาคารมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.27 มีวัตถุประสงค์หลักในการออม คือ เก็บไว้ใช้ยามชรา และปัจจัยที่จะทำให้ครั้วเรือนออมเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ อัตราดอกเบี้ยเงินฝากเพิ่มขึ้น ครั้วเรือนที่มีสัดส่วนการออมต่อรายได้มากที่สุด คือ ครั้วเรือนที่มีรายได้ 25,000-34,999 บาทต่อเดือน โดยมีสัดส่วนการออมต่อรายได้ คิดเป็นร้อยละ 13.28 ส่วนครั้วเรือนที่มีสัดส่วนการออมต่อรายได้น้อยที่สุด คือ ครั้วเรือนที่มีรายได้ 35,000-44,999 บาทต่อเดือน โดยมีสัดส่วนการออมต่อรายได้ คิดเป็นร้อยละ 9.58 ครั้วเรือนของบุคลากรมีมูลค่าหนี้สินเฉลี่ย 474,871.10 บาทต่อครั้วเรือน โดยกู้ยืมเงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์มากที่สุด ส่วนสาเหตุหลักของการเป็นหนี้ คือ ค่าใช้จ่ายเรื่องที่อยู่อาศัย และเนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ข้อมูลที่ได้ไม่สามารถนำไปทดสอบได้ จึงสรุปผลที่ได้จากการศึกษามาตั้งเป็นสมมติฐาน ดังนี้ อายุ สถานภาพ ระดับของตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับสัดส่วนการบริโภคและสัดส่วนการออม

จาศินี เรื่องธรรมศักดิ์ (2551) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริโภคและการออมไว้ใช้ยามฉุกเฉินที่เกิดจากความไม่แน่นอนของรายได้ อันเป็นพฤติกรรมที่ทำให้การบริโภคไม่เป็นไปตามทฤษฎีการบริโภคตามรายได้ถาวรในวงจรชีวิต ซึ่งศึกษาทั้งพฤติกรรมของครั้วเรือนไทยโดยรวมและครั้วเรือนไทยที่แบ่งตามอายุ ลักษณะรายได้ ระดับการศึกษาและถิ่นที่อยู่อาศัย โดยใช้ข้อมูลภาคตัดขวางจากรายงานการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคม ปี พ.ศ. 2549 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน

42,484 ครั้วเรือน ผ่านกระบวนการสร้างฟังก์ชันรายได้ในการคาดการณ์รายได้ถาวร และจัดกลุ่มครั้วเรือนอย่างมีระบบในการหาค่าความแปรปรวนของรายได้ เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของข้อมูลที่ทำให้ไม่สามารถทราบรายได้ถาวรและความแปรปรวนของรายได้แต่ละครั้วเรือนโดยตรง และทำการประมาณค่าฟังก์ชันการบริโภคที่มีพื้นฐานจาก Zhou (2003) ด้วยวิธี Maximum Likelihood

ผลการศึกษาพบว่า ครั้วเรือนไทยโดยรวม ครั้วเรือนรายได้สูง ครั้วเรือนรายได้ปานกลาง ไม่มีพฤติกรรมการออมไว้ใช้จ่ายฉุกเฉิน แต่พบการออมประเภทดังกล่าวในครั้วเรือนรายได้ต่ำบางลักษณะเท่านั้น ได้แก่ ครั้วเรือนรายได้ต่ำวัยทำงาน ครั้วเรือนรายได้ต่ำที่หัวหน้าครั้วเรือนไม่มีรายได้ประจำ และครั้วเรือนรายได้ต่ำที่ไม่ได้อยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล ขณะที่การวัดการศึกษาที่ต่างกันทำให้ไม่สามารถสรุปได้ว่า ครั้วเรือนรายได้ต่ำที่มีการศึกษาต่ำหรือครั้วเรือนรายได้ต่ำที่มีการศึกษาสูงมีการออมไว้ใช้จ่ายฉุกเฉิน ดังนั้นกลุ่มครั้วเรือดังกล่าวจึงควรเป็นเป้าหมายที่ภาครัฐจะออกนโยบายในการลดความไม่แน่นอนทางรายได้ เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ผู้บริโภค นอกจากนี้การใช้นโยบายในการควบคุมหรือส่งเสริมปัจจัยทางด้านระดับความไม่แน่นอนที่ครั้วเรือนเผชิญ ก็ทำให้ภาครัฐสามารถรักษาระดับการออมไว้ใช้จ่ายฉุกเฉินซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการออมภาคเอกชนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมได้

ดวงฤทัย พรธเนศ (2552) ศึกษาเรื่อง รายได้ รายจ่าย หนี้สินและการออมของครั้วเรือนหาบเร่แผงลอย ชุมชนท่าพระจันทร์ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่กำหนดรายได้ รายจ่าย หนี้สินและการออม ตลอดจนศึกษาวิถีชีวิตและวิถีการผลิตของครั้วเรือนหาบเร่แผงลอย อันจะนำไปสู่แนวทางในการเสนอแนะนโยบายส่งเสริมการออม และนโยบายในการแก้ไขปัญหาหนี้สิน ศึกษาโดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ตารางสถิติ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนดรายได้ รายจ่าย หนี้สินและการออมด้วยสมการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) และใช้วิธีการพรรณนาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาด้านข้อมูลของครั้วเรือนหาบเร่แผงลอยชี้ให้เห็นว่า ส่วนใหญ่มีรายได้จากการค้าขายหาบเร่แผงลอยเพียงอย่างเดียว ซึ่งมีรายได้ไม่สม่ำเสมอ รายจ่ายของครั้วเรือนส่วนใหญ่เป็นรายจ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภค ความโน้มเอียงเฉลี่ยในการบริโภค คือ 1.09 ซึ่งมีการบริโภคมากกว่ารายได้ที่ได้รับ ซึ่งหมายความว่าในภาพรวมมีการกู้ยืม โดยผู้ค้าหาบเร่แผงลอยส่วนใหญ่จะมีรายได้ไม่แน่นอน และความโน้มเอียงเฉลี่ยในการออมของผู้ค้าหาบเร่แผงลอย คือ -0.09 วัตถุประสงค์สำคัญที่ทำให้ครั้วเรือนหาบเร่แผงลอยออมทรัพย์ พบว่า ครั้วเรือนหาบเร่แผงลอยออมทรัพย์ให้ความสำคัญกับการออมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในอนาคตมากที่สุด รองลงมาเป็นวัตถุประสงค์ในการออมเพื่อเป็นค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร และวัตถุประสงค์ในการออมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลยามเจ็บป่วยของตนเองและครอบครัว ผู้ที่มีหนี้สินส่วนใหญ่เป็นหนี้ในระบบ แต่ผู้ที่เป็นหนี้นอกระบบแม้ว่าจะมียอดหนี้สินน้อยกว่าผู้ที่เป็นหนี้ในระบบ แต่กลับมีการจ่ายคืนหนี้สินต่อเดือนสูงกว่ามาก เนื่องจากอัตราดอกเบี้ยนอกระบบสูงเฉลี่ยร้อยละ 11.56 ต่อเดือน ซึ่งเป็นอัตราดอกเบี้ยที่มากกว่ากฎหมายกำหนด การศึกษานี้ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาที่มีผลทำให้คนมีความเข้าใจ เรื่องรูปแบบการกู้ยืมแหล่งเงินทุนรวมถึงสินเชื่อในระบบ และมีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบได้ง่ายกว่า เพราะสาเหตุของการมีหนี้สินส่วนใหญ่เป็นเพราะรายรับไม่พอกับรายจ่าย และขาดทุนในการค้าขาย

ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงของภาระหนี้สินโดยรวมส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หนี้สินลดลงเรื่อยๆ และส่วนใหญ่ใช้เงินไปตามวัตถุประสงค์การกู้

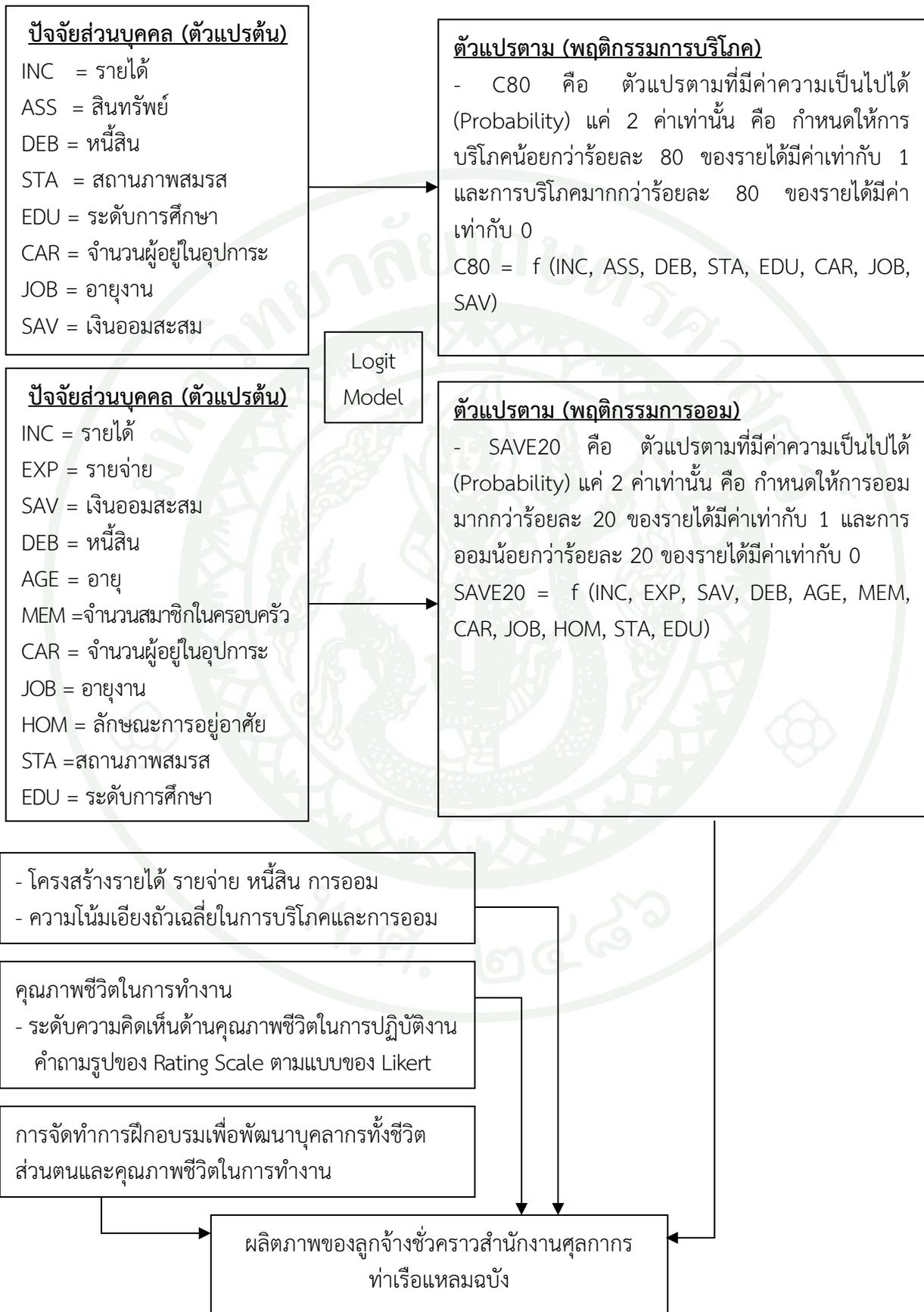
ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อรายได้ รายจ่าย หนี้สินและการออมของผู้ค้าหาบเร่แผงลอย โดยวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยอย่างง่ายสรุปผลการศึกษาได้ คือ

1. ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่กำหนดรายได้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทางบวก
2. รายได้เป็นปัจจัยที่กำหนดการบริโภคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทางบวก
3. จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการออม คือ รายได้ อายุ ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าไม่มีปัจจัยใดที่มีผลต่อการออม
4. รายได้และอายุ เป็นปัจจัยที่กำหนดการมีหนี้สินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทางบวก โดยมีรายได้ เป็นปัจจัยที่กำหนดการชำระคืนหนี้สินต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทางบวก

นพแสน พรหมอินทร์ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการออมเพื่อการดำรงชีพยามชราภาพของหัวหน้าครัวเรือนเกษตรกรลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาพฤติกรรม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออมเพื่อการดำรงชีพยามชราด้วยแบบจำลองโลจิท (Logit Model) จากการสัมภาษณ์หัวหน้าครัวเรือนเกษตรกรจำนวน 400 ตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าครัวเรือนเกษตรกร ๓.๖.๕. ร้อยละ 60 มีการออมเพื่อการดำรงชีพยามชราภาพ โดยมีการออมในรูปแบบกองทุนวิสาหกิจ และสลากออมทรัพย์เป็นหลัก ปัจจัยหลักที่เกษตรกรพิจารณาในการเลือกรูปแบบการออม คือ การให้ผลตอบแทนสูง นอกจากนี้หัวหน้าครัวเรือนมีความรู้ทางการเงินที่จำกัด โดยเฉพาะความรู้ในเรื่องการคิดอัตราดอกเบี้ย และผลกระทบจากอัตราเงินเฟ้อ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออมเพื่อการดำรงชีพยามชราภาพ ด้วยแบบจำลองโลจิทพบว่า สัดส่วนสมาชิกในครัวเรือนที่ไม่ได้ทำงานต่อจำนวนสมาชิกในครัวเรือน การวางแผนทางการเงิน การวางแผนชีวิตความรู้ทางการเงิน ความสามารถในการออมเงิน การคาดการณ์ช่วงอายุที่มีชีวิตอยู่ และสัดส่วนสมาชิกในครัวเรือนที่ได้รับเบี้ยยังชีพคนชราต่อจำนวนสมาชิกในครัวเรือน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออมเพื่อการดำรงชีพยามชราภาพ

กรอบแนวคิดในการศึกษา



สมมติฐานการศึกษา

จากฟังก์ชัน $C80 = f(INC, ASS, DEB, STA, EDU, CAR, JOB, SAV)$

ผู้ศึกษาเลือกรูปแบบสมการตามแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) โดยเขียนในรูปแบบสมการได้ดังนี้

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = \beta_0 + \beta_1 INC + \beta_2 ASS + \beta_3 DEB + \sum_i \beta_{1i} STA_i + \sum_j \beta_{2j} EDU_j + \beta_4 CAR + \beta_5 JOB + \beta_6 SAV + U$$

กำหนดสมมติฐานที่ใช้ในการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลการทำเรือแหลมฉบัง ดังนี้

1. H_0 : รายได้ (INC) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้
 H_1 : รายได้ (INC) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้
2. H_0 : สินทรัพย์ (ASS) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้
 H_1 : สินทรัพย์ (ASS) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้
3. H_0 : หนี้สิน (DEB) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้
 H_1 : หนี้สิน (DEB) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้
4. H_0 : สถานภาพสมรส (STA) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้
 H_1 : สถานภาพสมรส (STA) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้

5. H_0 : ระดับการศึกษา (EDU) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภค น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้
- H_1 : ระดับการศึกษา (EDU) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้
6. H_0 : จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ (CAR) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้
- H_1 : จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ (CAR) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้
7. H_0 : อายุงาน (JOB) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภค น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้
- H_1 : อายุงาน (JOB) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้
8. H_0 : เงินออมสะสม (SAV) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้
- H_1 : เงินออมสะสม (SAV) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการบริโภคน้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้

จากฟังก์ชัน $SAVE20 = f(INC, EXP, SAV, DEB, AGE, MEM, CAR, JOB, HOM, STA, EDU)$

ผู้ศึกษาเลือกรูปแบบสมการตามแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) โดยเขียนในรูปแบบสมการได้ดังนี้

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = \beta_0 + \beta_1 INC + \beta_2 EXP + \beta_3 SAV + \beta_4 DEB + \beta_5 AGE + \beta_6 MEM + \beta_7 CAR + \beta_8 JOB + \sum_i \beta_{1i} HOM_i + \sum_j \beta_{2j} STA_j + \sum_k \beta_{3k} EDU_k + U$$

กำหนดสมมติฐานที่ใช้ในการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ดังนี้

1. H_0 : รายได้ (INC) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้
 H_1 : รายได้ (INC) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้
2. H_0 : รายจ่าย (EXP) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออม มากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
 H_1 : รายจ่าย (EXP) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออม มากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
3. H_0 : เงินออมสะสม (SAV) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออมมากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
 H_1 : เงินออมสะสม (SAV) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออมมากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
4. H_0 : หนี้สิน (DEB) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออม มากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
 H_1 : หนี้สิน (DEB) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออม มากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
5. H_0 : อายุ (AGE) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออมมากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
 H_1 : อายุ (AGE) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออมมากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
6. H_0 : จำนวนสมาชิกในครอบครัว (MEM) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมี การออม มากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้
 H_1 : จำนวนสมาชิกในครอบครัว (MEM) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมี การออม มากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้

7. H_0 : จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ (CAR) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออม มากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้
- H_1 : จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ (CAR) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออม มากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้
8. H_0 : อายุงาน (JOB) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออมมากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
- H_1 : อายุงาน (JOB) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออมมากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
9. H_0 : ลักษณะการอยู่อาศัย (HOM) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออม มากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
- H_1 : ลักษณะการอยู่อาศัย (HOM) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออม มากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
10. H_0 : สถานภาพสมรส (STA) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออม มากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
- H_1 : สถานภาพสมรส (STA) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออม มากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
11. H_0 : ระดับการศึกษา (EDU) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออม มากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้
- H_1 : ระดับการศึกษา (EDU) มีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะมีการออม มากกว่า ร้อยละ 20 ของรายได้

บทที่ 3

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ในบทนี้ นำเสนอความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง รวมทั้งโครงสร้างการบริหารและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนที่ 1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

เมื่อปี พ.ศ.2504 ได้มีการสำรวจความเหมาะสมทางเศรษฐกิจในการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก และมีโครงการสร้างท่าเรือน้ำลึก คือ ท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง เพื่อให้เป็นโครงการพื้นฐานของการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก และส่งเสริมการส่งออกในอนาคต รวมทั้งรองรับความแออัดของท่าเรือกรุงเทพ แต่การก่อสร้างยังไม่อาจดำเนินการได้ในขณะนั้น ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจภายในประเทศ รัฐบาลจึงได้สั่งการให้ปรับปรุงท่าเรือสัตหีบของกองทัพเรือบางส่วนเพื่อใช้เป็นท่าเรือพาณิชย์ไปก่อน ขณะเดียวกันก็มีการจัดทำโครงการพัฒนาท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบังเพื่อให้เปิดดำเนินการได้ระหว่างปี พ.ศ.2530 - พ.ศ.2533 ซึ่งการทำเรือแห่งประเทศไทย รับผิดชอบมาให้เป็นผู้รับผิดชอบโครงการทั้งหมด โดยเริ่มทำสัญญาก่อสร้างเมื่อเดือน ตุลาคม พ.ศ.2530 ใช้เวลาก่อสร้างประมาณ 48 เดือน เสร็จสิ้นเมื่อประมาณปลายปี พ.ศ.2533 ประกอบด้วยท่าเทียบเรืออเนกประสงค์ 1 ท่า ท่าเรือคอนเทนเนอร์ 3 ท่า และท่าเทียบเรือสินค้าเกษตร 2 ท่า รวมทั้งอาคารบริหารคลังสินค้า และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการให้บริการ คณะทำงานของกรมศุลกากรได้เดินทางไปดูสถานที่ก่อสร้างท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง และได้เตรียมการในส่วน of กรมศุลกากร รวมทั้งติดต่อประสานงานกับส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องมาโดยตลอด ตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2531 จนสามารถเปิดที่ทำการให้บริการทางศุลกากร ตั้งแต่วันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2534 ต่อมากระทรวงการคลังได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 89 (พ.ศ.2534) ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ.2534 กำหนดให้ท่าเรือแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นเขตศุลกากรและเป็นท่าหรือที่สำหรับการนำเข้าหรือส่งออกซึ่งของทุกประเภท รวมทั้งการส่งออก ซึ่งของที่ขอคืนอากรหรือของที่มีทัณฑ์บน กรมศุลกากรได้อาศัยอำนาจกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวประกาศจัดตั้งด่านศุลกากรขึ้น ให้ชื่อว่า “ด่านศุลกากรแหลมฉบัง” ภายใต้การบังคับบัญชาของสำนักงานศุลกากรภาคที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงกลไกการขนส่งทางน้ำ และผลักดันให้ประเทศไทยก้าวสู่มิติใหม่แห่งระบบการขนส่งระหว่างประเทศที่มีความเป็นสากล รวมทั้งให้มีการกระจายความเจริญสู่ภาคตะวันออก และลดความแออัดของท่าเรือกรุงเทพ โดยมีที่ทำการตั้งอยู่ในอาคารของการท่าเรือแหลมฉบัง หลังจากปฏิรูประบบราชการ ด่านศุลกากรแหลมฉบัง ได้รับการยกระดับขึ้นเป็น “สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง” ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2545 และได้ย้ายมาปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่ เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2549

เป็นต้นมา โดยสถานที่ทำการเป็นอาคาร 4 ชั้น อยู่บนพื้นที่ 34.55 ไร่ ภายในเขตท่าเรือแหลมฉบัง ซึ่งได้รับการจัดสรรจากการท่าเรือแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 2 แผนที่ตั้งสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง



ภาพที่ 3 แผนที่ตั้งสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง
ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ส่วนที่ 3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง มีอำนาจหน้าที่ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติพิธีการศุลกากร การจัดเก็บภาษีอากรและรายได้อื่นสำหรับสินค้านำเข้าและส่งออกและของติดตัวผู้โดยสาร การคืนอากรที่มีใช้กรณีตามมาตรา 19 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติศุลกากร (ฉบับที่ 9) พุทธศักราช 2482 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งการควบคุมและตรวจสอบสินค้านำเข้าและส่งออก สินค้าถ่ายลำ สินค้าผ่านแดน และของติดตัวผู้โดยสารตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านคลังสินค้าทัณฑ์บน และเขตปลอดอากร ตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร เขตประกอบการเสรี (เขตอุตสาหกรรมส่งออก) ตามกฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- สืบสวนและปราบปรามการกระทำผิดตามกฎหมายศุลกากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องและดำเนินการเกี่ยวกับการทบทวนเอกสารต่างๆ หลังผ่านพิธีการทางศุลกากร
- ตรวจสอบบันทึก บัญชีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้า หรือส่งออก ณ ที่ทำการของผู้นำของเข้า ผู้ส่งของออก หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปราบปรามการฉ้อฉลทางการค้า ภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่
- ดำเนินการเกี่ยวกับคดีทางศุลกากร ของกลาง และของตกค้างที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงในการกระทำผิดตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าและส่งออกซึ่งสินค้า รวมทั้งจัดทำประเมินผล พัฒนา และปรับปรุงฐานข้อมูลด้านศุลกากร เพื่อใช้บริหารความเสี่ยง
- ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 4 อัตรากำลังของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

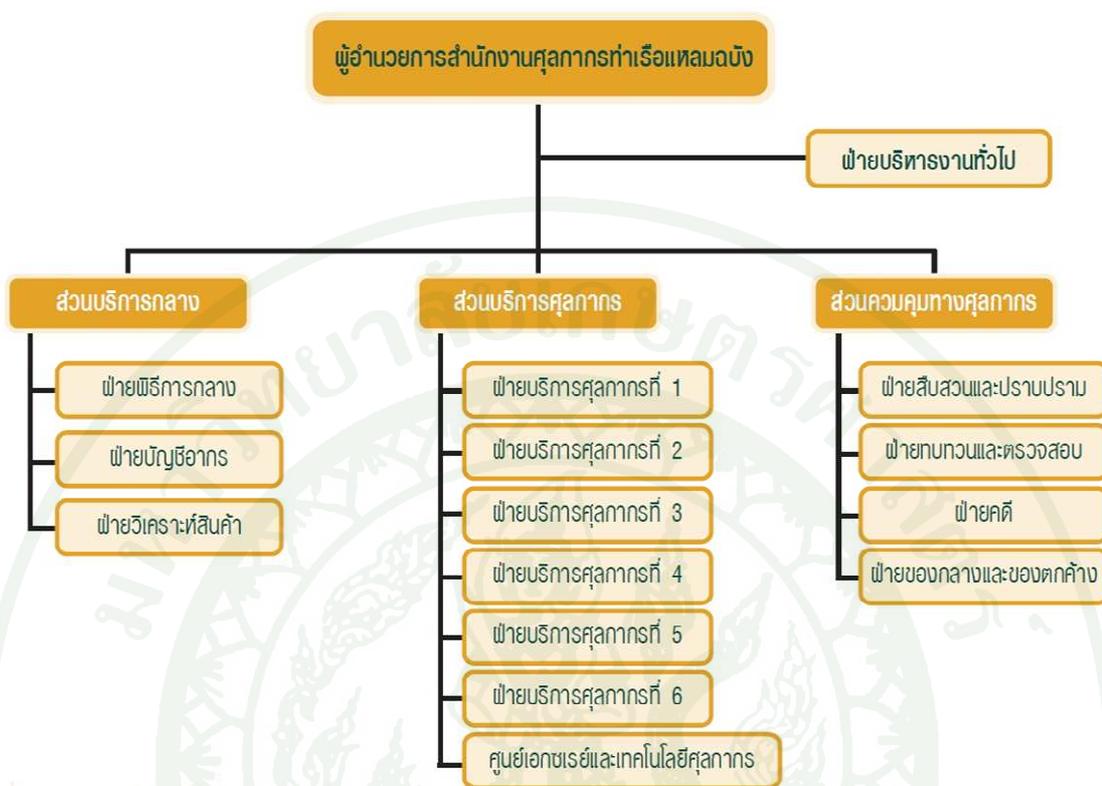
ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปีงบประมาณ 2552 - 2556

(หน่วย : คน)

ปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง					
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	ลูกจ้างชั่วคราวกรณีพิเศษ	รวม
2552	266	5	21	119	-	411
2553	269	4	20	119	-	412
2554	256	4	18	130	3	411
2555	247	4	19	124	3	397
2556	247	4	26	124	3	404

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ส่วนที่ 5 การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง



ภาพที่ 4 การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง
ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ส่วนที่ 6 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง แบ่งเป็นส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. อาคารสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ตั้งอยู่ในเขตท่าเรือแหลมฉบัง เป็นอาคารสูง 4 ชั้น เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานซึ่งคอยควบคุมดูแลการทำงานของศุลกากรภายในท่าเทียบเรือต่างๆ เป็นศูนย์กลางในการดำเนินพิธีการทางศุลกากร รับชำระค่าภาษีอากร และเป็นที่ปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ดังภาพที่ 4-8



ภาพที่ 5 ด้านหน้าสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง
ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)



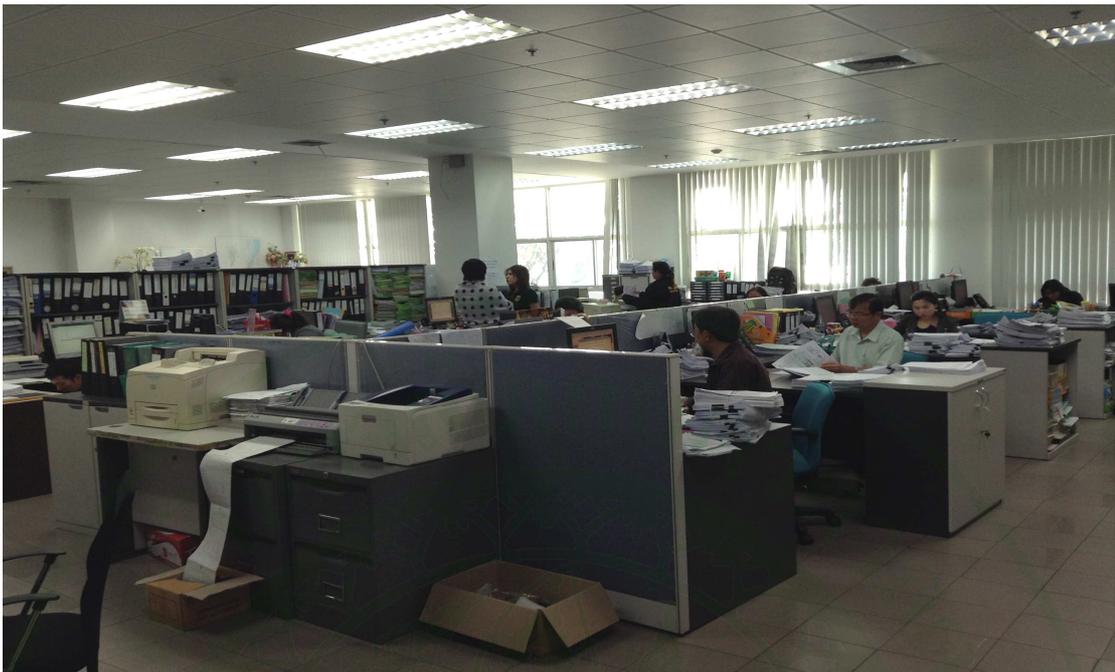
ภาพที่ 6 ภาพมุมสูงสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง
ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)



ภาพที่ 7 ภาพภายในอาคารสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง
ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)



ภาพที่ 8 ภาพภายในอาคารสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง
ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)



ภาพที่ 9 ภาพบรรยากาศการทำงาน
 ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

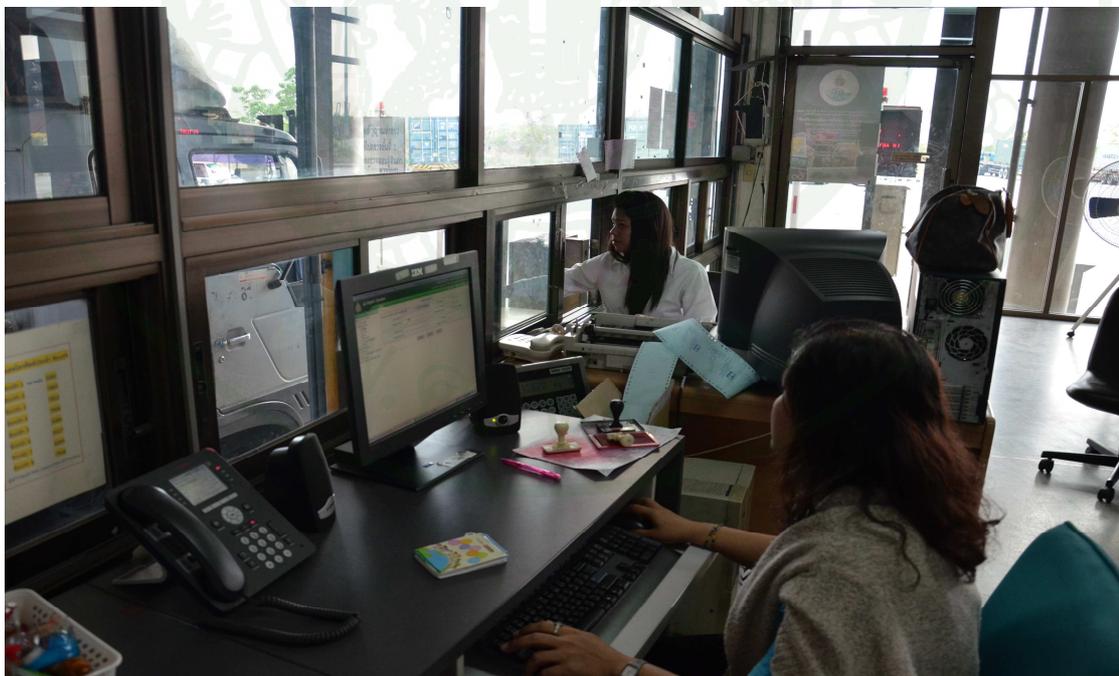
2. สถานที่ทำงานในการปฏิบัติงานตรวจสอบสินค้า ดังภาพที่ 10-15



ภาพที่ 10 สถานีตรวจสอบสินค้า
 ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)



ภาพที่ 11 สถานีตรวจสอบสินค้า
 ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)



ภาพที่ 12 ภาพบรรยากาศการทำงานในสถานีตรวจสอบสินค้า
 ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)



ภาพที่ 13 ภาพบรรยากาศการปฏิบัติงานในศูนย์เอ็กซ์เรย์และเทคโนโลยีศุลกากร
ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)



ภาพที่ 14 ภาพบรรยากาศการปฏิบัติงานในการเปิดตรวจสินค้าในท่าเรือ
ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)



ภาพที่ 15 ภาพเรือตรวจการ
ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)



ภาพที่ 16 ภาพการปฏิบัติงานในสถานีตรวจสอบสารกัมมันตรังสี
ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ส่วนที่ 7 พื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 919 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230 ในเขตท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี รับผิดชอบในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ยกเว้น อำเภอสัตหีบ มีผู้ประกอบการท่าเรือ (Terminal) ท่าเรือเอกชน, เขตปลอดอากร, เขตประกอบการเสรี (เขตอุตสาหกรรมส่งออก), คลังสินค้าทัณฑ์บน, คลังสินค้าอันตราย, คลังอู่ซ่อมสร้างเรือ, ที่ทอดเรือ ภายนอก ที่อยู่ในความดูแลและรับผิดชอบ ดังนี้

1. ผู้ประกอบการท่าเรือ (Terminal) และท่าเรือเอกชน

ท่าเรือภายในเขตท่าเรือแหลมฉบัง จำนวน 14 แห่ง ดังนี้

- (1) ท่าเทียบเรือ A0 (บริษัทแอล ซี เอ็ม ที จำกัด)
- (2) ท่าเทียบเรือ A1 (บริษัทเอ็น วาย เค ออโต้ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด)
- (3) ท่าเทียบเรือ A2 (บริษัทไทยแหลมฉบัง เทอร์มินัล จำกัด)
- (4) ท่าเทียบเรือ A3 (บริษัทฮัทซัน แหลมฉบัง เทอร์มินัล จำกัด)
- (5) ท่าเทียบเรือ A4 (บริษัทอ่าวไทยคลังสินค้า จำกัด)
- (6) ท่าเทียบเรือ A5 (บริษัทนามยง เทอร์มินัล จำกัด)
- (7) ท่าเทียบเรือ B1 (บริษัทแอล ซี บี คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล 1 จำกัด)
- (8) ท่าเทียบเรือ B2 (บริษัทเอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล (ประเทศไทย) จำกัด)
- (9) ท่าเทียบเรือ B3 (บริษัทอิสเทิร์น ซี แหลมฉบัง จำกัด)
- (10) ท่าเทียบเรือ B4 (บริษัทที ไอ พี เอส จำกัด)
- (11) ท่าเทียบเรือ B5 (บริษัทแหลมฉบัง อินเตอร์เนชั่นแนล เทอร์มินัล จำกัด)
- (12) ท่าเทียบเรือ C0 (บริษัทฮัทซัน โร-โร เทอร์มินัล(ประเทศไทย) จำกัด)
- (13) ท่าเทียบเรือ C1,C2 (บริษัทฮัทซัน แหลมฉบัง เทอร์มินัล จำกัด)
- (14) ท่าเทียบเรือ C3 (บริษัทแหลมฉบัง อินเตอร์เนชั่นแนล เทอร์มินัล จำกัด)

ท่าเรืออนุมัตินอกเขตท่าเรือแหลมฉบัง จำนวน 2 แห่ง ดังนี้

- (1) ท่าเรือสยามซีพอร์ต (บริษัทเคอร์รี่ สยามซีพอร์ต จำกัด)
- (2) ท่าเรือศรีราชาฮาเบอร์ (บริษัทศรีราชา ฮาเบอร์ จำกัด มหาชน)

2. คลังสินค้าอันตราย จำนวน 1 แห่ง คือ

- (1) บริษัท เจ ดับเบิ้ลยู ดี อินโฟโลจิสติกส์ จำกัด

3. เขตปลอดอาคาร จำนวน 9 แห่ง ดังนี้

- (1) เขตปลอดอาคาร อมตะนคร
- (2) เขตปลอดอาคาร ปตท.ศรีราชา
- (3) เขตปลอดอาคาร ไทยพับลิกพอร์ต เกาะสีชัง
- (4) เขตปลอดอาคาร เจดับเบิลยูดี อินโฟโลจิสติกส์ จำกัด
- (5) เขตปลอดอาคาร บริษัทมิติซูบิชิ มอเตอร์
- (6) เขตปลอดอาคาร นามยง เทอร์มินอล
- (7) เขตปลอดอาคาร เคอร์รี่ โลจิสติกส์
- (8) เขตปลอดอาคาร นามยง เทอร์มินอล 2
- (9) เขตปลอดอาคาร บ.ฮีโน่มอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ริง ประเทศไทย จำกัด

4. เขตประกอบการเสรี จำนวน 2 แห่ง ดังนี้

- (1) เขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
- (2) เขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี

5. คลังสินค้าทัณฑ์บน (ทั่วไป ,โรงผลิตสินค้าและนิทรรศการ) 10 บริษัท, 12 คลังฯ

6. คลังสินค้าทัณฑ์บนสำหรับอยู่ซ่อมหรือสร้างเรือ จำนวน 2 แห่ง ดังนี้

- (1) บริษัท ซีทโปรด จำกัด
- (2) บริษัท ยูนิไทย ชิปปาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด

7. ที่ทอดเรือภายนอกเกาะสีชัง

ส่วนที่ 8 ผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

1. ด้านการจัดเก็บรายได้

ปีงบประมาณ 2552 - 2556 สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังจัดเก็บรายได้รวมทั้งสิ้น 728,062.486 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 32.11 ของกรมศุลกากร ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการจัดเก็บรายได้รวมของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังรวมทุกประเภท 5 ปี ย้อนหลัง
ปีงบประมาณ 2552 - 2556 เปรียบเทียบกับของกรมศุลกากร

(หน่วย : ล้านบาท)

ปีงบประมาณ	เปรียบเทียบการจัดเก็บรายได้รวมของ สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (สทบ.) กับกรมศุลกากร		
	รายได้รวม		ร้อยละ สทบ./กรมศุลกากร
	สทบ.	กรมศุลกากร	
2552	82,566.433	302,152.355	27.33
2553	118,439.941	385,691.623	30.71
2554	140,198.620	456,416.115	30.72
2555	199,488.136	559,291.326	35.67
2556	187,369.356	564,150.244	33.21
รวม	728,062.486	2,267,701.66	32.11

ที่มา: กรมศุลกากร (2556)

ตารางที่ 7 ผลการจัดเก็บรายได้ศุลกากร ของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังรวมทุกประเภท 5 ปี ย้อนหลัง ปีงบประมาณ 2552 - 2556
เปรียบเทียบกับของกรมศุลกากร

(หน่วย : ล้านบาท)

ปีงบประมาณ	เปรียบเทียบการจัดเก็บรายได้ศุลกากรของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (สทบ.) กับกรมศุลกากร								
	อากรขาเข้า		อากรขาออก		ค่าธรรมเนียม		รวมทั้งหมด		ร้อยละ สทบ./ กรมศุลกากร
	สทบ.	กรมศุลกากร	สทบ.	กรมศุลกากร	สทบ.	กรมศุลกากร	สทบ.	กรมศุลกากร	
2552	21,278.836	84,386.171	58.642	404.636	91.972	2,704.743	21,429.450	87,495.550	24.49
2553	31,237.872	100,504.387	26.561	170.329	186.125	3,499.855	31,450.558	104,174.571	30.190
2554	32,454.556	108,110.702	29.631	242.423	197.482	2,692.347	32,681.669	111,045.472	29.431
2555	43,696.632	125,257.668	29.710	323.018	147.043	2,441.542	43,873.385	128,022.228	34.270
2556	41,525.165	120,258.511	19.399	254.264	105.163	2,534.310	41,649.727	123,047.085	33.849
รวม	170,193.061	538,517.439	163.943	1,394.670	727.785	13,872.797	171,084.789	553,784.906	30.894

ที่มา: กรมศุลกากร (2556)

ตารางที่ 8 ผลการจัดเก็บแทนหน่วยงานอื่น ของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังรวมทุกประเภท 5 ปี ย้อนหลัง ปีงบประมาณ 2552 - 2556
เปรียบเทียบกับของกรมศุลกากร

(หน่วย : ล้านบาท)

ปีงบประมาณ	เปรียบเทียบการจัดเก็บรายได้แทนหน่วยงานอื่นของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (สทบ.) กับกรมศุลกากร								
	กรมสรรพากร		กรมสรรพสามิต		กระทรวงมหาดไทย		รวมทั้งหมด		ร้อยละ สทบ./ กรมศุลกากร
	สทบ.	กรมศุลกากร	สทบ.	กรมศุลกากร	สทบ.	กรมศุลกากร	สทบ.	กรมศุลกากร	
2552	50,673.809	172,344.500	6,058.218	28,796.686	6,236.275	20,944.230	62,968.302	222,085.416	28.35
2553	69,241.886	219,077.247	10,392.307	42,151.598	8,732.777	27,268.623	88,366.970	288,497.468	30.630
2554	85,230.485	266,061.251	13,383.616	53,943.322	10,808.418	33,523.896	109,422.519	353,528.469	30.952
2555	112,021.451	316,475.676	31,480.008	81,991.467	14,849.921	41,750.398	158,351.380	440,217.541	35.971
2556	112,548.520	321,785.539	21,426.176	86,590.876	14,648.009	42,393.173	148,622.705	450,769.588	32.971
รวม	429,716.151	1,295,744.21	82,740.325	293,473.949	55,275.400	165,880.320	567,731.876	1,755,098.48	32.348

ที่มา: กรมศุลกากร (2556)

ตารางที่ 9 ผลการจัดเก็บรายได้รวม ยอดอาคารถอนคืน และการจัดเก็บรายได้สุทธิ ของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังรวมทุกประเภท 5 ปี ย้อนหลัง
ปีงบประมาณ 2552 - 2556 เปรียบเทียบกับของกรมศุลกากร

(หน่วย : ล้านบาท)

ปีงบประมาณ	เปรียบเทียบการจัดเก็บรายได้รวม ยอดอาคารถอนคืน และการจัดเก็บรายได้สุทธิ ของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (สทบ.) กับกรมศุลกากร							
	รายได้รวม		อาคารถอนคืน		ร้อยละ สทบ./ กรมศุลกากร	รายได้สุทธิ		ร้อยละ สทบ./ กรมศุลกากร
	สทบ.	กรมศุลกากร	สทบ.	กรมศุลกากร		สทบ.	กรมศุลกากร	
2552	21,429.450	87,495.550	1,831.318	7,428.611	24.65	19,598.132	80,066.939	24.48
2553	31,450.557	104,174.571	1,377.586	6,980.417	19.735	30,072.971	97,194.154	30.941
2554	32,681.668	111,045.473	1,905.566	8,157.826	23.359	30,776.102	102,887.647	29.912
2555	43,873.386	128,022.227	2,736.629	8,948.442	30.582	41,136.757	119,073.785	34.547
2556	41,649.727	123,047.084	2,903.076	9,666.427	30.033	38,746.651	113,380.657	34.174
รวม	171,084.788	553,784.91	10,754.175	41,181.723	26.114	160,330.613	512,603.18	31.278

ที่มา: กรมศุลกากร (2556)

2. ด้านการนำเข้า-ส่งออก

ตารางที่ 10 มูลค่าการนำเข้า - ส่งออก ของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง 5 ปี ย้อนหลัง
ปีงบประมาณ 2552 - 2556

(หน่วย : ล้านบาท)

ปีงบประมาณ	มูลค่าการนำเข้า-ส่งออก			
	นำเข้า	เปลี่ยนแปลงจาก ปีก่อนหน้าร้อยละ	ส่งออก	เปลี่ยนแปลงจาก ปีก่อนหน้าร้อยละ
2552	1,304,758.610	-	2,190,487.922	-
2553	1,590,175.862	+21.88	2,695,350.320	+23.05
2554	1,946,168.362	+22.39	3,114,332.024	+15.54
2555	2,452,444.265	+26.01	3,246,856.056	+4.26
2556	2,562,638.388	+4.49	3,453,551.660	+6.37
รวม	9,856,185.487	-	14,700,577.98	-

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ตารางที่ 11 สินค้าที่มีมูลค่าการนำเข้าสูงสุด 10 อันดับของปีงบประมาณ 2556

(หน่วย : ล้านบาท)

ลำดับที่	สินค้านำเข้า	อากร
1	เชื้อเพลิงที่ได้จากแร่	645,249.046
2	เครื่องจักรและส่วนประกอบ	416,986.779
3	ยานยนต์และส่วนประกอบ	298,077.102
4	เครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้าและส่วนประกอบ	227,284.115
5	เหล็กและเหล็กกล้า	195,550.092
6	ของทำด้วยเหล็กหรือเหล็กกล้า	101,117.804
7	พลาสติกและของทำด้วยพลาสติก	90,694.493
8	ปุ๋ย	59,569.055
9	อุปกรณ์ที่ใช้ทางทัศนศาสตร์	58,657.869
10	วัตถุดิบใช้ผลิตอาหารสัตว์	53,025.967
	รวม 10 อันดับ	2,146,212.322
	อื่น ๆ	416,426.065
	รวมทั้งสิ้น	2,562,638.388

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ตารางที่ 12 สินค้าที่มีอากรขาเข้า สูงสุด 10 อันดับของปีงบประมาณ 2556

(หน่วย : ล้านบาท)

ลำดับที่	สินค้านำเข้า	อากร
1	ยานยนต์และส่วนประกอบ	15,410.716
2	เครื่องจักรและส่วนประกอบ	6,746.483
3	เหล็กและเหล็กกล้า	2,594.289
4	ของทำด้วยเหล็กหรือเหล็กกล้า	2,435.490
5	เครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้าและส่วนประกอบ	2,151.940
6	พลาสติกและของทำด้วยพลาสติก	1,469.047
7	วัตถุดิบใช้ผลิตอาหารสัตว์	1,145.994
8	ยางและของทำด้วยยาง	573.363
9	พืชผักรวมทั้งรากและหัวบางชนิดที่บริโภคได้	527.490
10	อุปกรณ์ที่ใช้ทางทัศนศาสตร์	385.278
	รวม 10 อันดับ	33,440.089
	อื่น ๆ	4,580.142
	รวมทั้งสิ้น	38,020.232

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ตารางที่ 13 สินค้าที่มีมูลค่าการส่งออก สูงสุด 10 อันดับของปีงบประมาณ 2556

(หน่วย : ล้านบาท)

ลำดับที่	สินค้าส่งออก	มูลค่า
1	ยานยนต์และส่วนประกอบ	736,683.417
2	เครื่องจักรและส่วนประกอบ	525,898.910
3	พลาสติกและของทำด้วยพลาสติก	317,678.144
4	เครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้าและส่วนประกอบ	283,173.324
5	ยางและของทำด้วยยาง	219,400.120
6	ของปรุงแต่งจากเนื้อสัตว์ ปลา	141,183.322
7	ข้าว	105,104.279
8	ของทำด้วยเหล็กหรือเหล็กกล้า	97,133.083
9	เคมีภัณฑ์อินทรีย์	93,289.608
10	เชื้อเพลิงที่ได้จากแร่	86,805.799
	รวม 10 อันดับ	2,606,350.006
	อื่น ๆ	847,201.654
	รวมทั้งสิ้น	3,453,551.660

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ตารางที่ 14 สินค้าที่มีอากรขาออกของปีงบประมาณ 2556

(หน่วย : ล้านบาท)

ลำดับที่	สินค้าส่งออก	อากร
1	ไม้และของทำด้วยไม้ ถ่านไม้	13.254
2	หนังดิบ	4.990
3	วัตถุดิบจากพืชที่ใช้ถักสาน ผลิตผลจากพืช	0.972
4	ผลิตภัณฑ์จากสัตว์ที่ไม่ได้ระบุหรือรวมไว้ในที่อื่น	0.028
	รวมทั้งสิ้น	19.244

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

3. ด้านการปฏิบัติงานของปี 2556

ตารางที่ 15 ปริมาณเรือต่างประเทศในปีงบประมาณ 2556 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2555

ปริมาณเรือ ต่างประเทศ	จำนวน (ลำ)		เปลี่ยนแปลง	
	ปีงบประมาณ 2556	ปีงบประมาณ 2555	สูง / ต่ำ	ร้อยละ
เรือเข้า	9,180	8,893	287	3.23
เรือออก	9,172	8,886	286	3.22

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ตารางที่ 16 ปริมาณตู้คอนเทนเนอร์ในปีงบประมาณ 2556 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2555

ปริมาณตู้ คอนเทนเนอร์	จำนวนตู้		เปลี่ยนแปลง	
	ปีงบประมาณ 2556	ปีงบประมาณ 2555	สูง / ต่ำ	ร้อยละ
ตู้นำเข้าทั้งหมด	1,913,256	1,896,861	16,395	0.86
ตู้สินค้า	1,180,680	1,152,616	28,064	2.43
ตู้เปล่า	732,576	744,245	-11,669	-1.57
ตู้ส่งออกทั้งหมด	2,165,254	2,113,290	51,964	2.46
ตู้สินค้า	2,142,715	2,086,944	55,771	2.67
ตู้เปล่า	22,539	26,346	-3,807	-14.45

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ตารางที่ 17 ผลการเอกซเรย์ตู้สินค้าในปีงบประมาณ 2556 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2555

ชนิดตู้สินค้า	ปีงบประมาณ 2556	จำนวนตู้		เปลี่ยนแปลง	
		ปีงบประมาณ 2555	สูง / -ต่ำ	ร้อยละ	
ตู้สินค้าขาเข้า	12,256	15,091	-2,835	-18.79	
ตู้สินค้าขาออก	50,257	46,482	3,775	8.12	
ตู้สินค้าผ่านแดน	13,578	8,276	5,302	64.06	
ตู้สินค้า CSI	197	347	-150	-43.23	
ตู้สินค้าถ่ายลำ	348	115	233	202.61	
รวม	76,636	70,311	6,325	9.00	

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ตารางที่ 18 ผลการปฏิบัติงานศุลกากร ปีงบประมาณ 2556

ประเภทการศุลกากร	ยอด		อนุมัติ		ค้าง ดำเนินการ (ฉบับ)
	ยกมา (ฉบับ)	รับ (ฉบับ)	จำนวน (ฉบับ)	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	
1. ได้รับการส่งเสริมการลงทุน	32	4,317	4,326	1,032,381,063	23
2. ได้รับสิทธิประโยชน์ภายใต้ เขตการค้าเสรี	169	6,095	5,852	2,193,155,996	412
3. อื่นๆ นอกจาก 1 และ 2	13	271	220	96,203,742	64
รวม	214	10,683	10,398	3,321,740,801	499

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ตารางที่ 19 ผลการปฏิบัติงานด้านการปราบปราม ปีงบประมาณ 2556

การจับกุมสินค้า	จำนวน (ราย)				มูลค่า (ล้านบาท)			
	ปีงบประมาณ 2556	ปีงบประมาณ 2555	เปลี่ยนแปลง สูง / - ต่ำ	ร้อยละ	ปีงบประมาณ 2556	ปีงบประมาณ 2555	เปลี่ยนแปลง สูง / - ต่ำ	ร้อยละ
ขาเข้า	358	384	-26	-6.77	104.759	158.463	-53.704	-33.89
ขาออก	0	2	- 2	-100	0	1.171	-1.171	-100
รวม	358	386	-28	-7.25	104.759	159.634	-54.875	-34.38

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ตารางที่ 20 ผลงานด้านการประชาสัมพันธ์ ปีงบประมาณ 2556

ประเภทการประชาสัมพันธ์	ปีงบประมาณ 2556 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2555			
	2556	2555	สูง / - ต่ำ	ร้อยละ
การเข้าศึกษาดูงาน	57 ครั้ง (2,779 คน)	52 ครั้ง (2,579 คน)	5	9.62
กิจกรรมมวลชนสัมพันธ์	37 ครั้ง	59 ครั้ง	-22	-37.29
อบรม - สัมมนา	42 ครั้ง	36 ครั้ง	6	16.67
ให้แก่ผู้ประกอบการ	1 ครั้ง	2 ครั้ง	-2	-66.67
แถลงข่าวการจับกุม	55 ครั้ง	2 ครั้ง	-13	-8.67
รวม				

ที่มา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (2556)

ส่วนที่ 9 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับนโยบายแผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร

1. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากกรมศุลกากรเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศภายใต้การเปิดเสรีทางการค้า การบริการ และการลงทุนในปัจจุบันและในอนาคตที่จะเพิ่มมากขึ้นจากการที่ประเทศสมาชิกอาเซียนจะรวมตัวเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) กรมศุลกากรจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเป็นศุลกากรมาตรฐานโลกเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และปกป้องสังคม เพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ดังกล่าว กรมศุลกากร ได้มุ่งเน้นปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย เรียบง่าย รวดเร็วและเป็นไป

ตามมาตรฐานสากล เพื่อเป็นการลดต้นทุนของผู้ประกอบการ และเพิ่มการอำนวยความสะดวกทางการค้าและเพิ่มประสิทธิภาพในการปกป้องสังคมจากสินค้าที่เป็นอันตราย จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่ และการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม กระบวนการทัศนคติและค่านิยมที่พึงประสงค์ ตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการผลักดันภารกิจของกรมศุลกากรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ กรมศุลกากรจึงให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างและพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร มีหลักการที่สำคัญ คือ การพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร โดยยึดหลักการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency-Based Development) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เพื่อให้กรมศุลกากรมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สอดรับกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อผลักดันการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าประสงค์ตามแนวนโยบายของรัฐบาล และการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ การทำงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบการ บูรณาการเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผลสำเร็จโดยเร็ว

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาให้บุคลากรของกรมศุลกากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เพียงพอในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยใช้วิธีการพัฒนาที่มีความหลากหลาย

2.2 เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรทุกระดับ รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของกรมศุลกากรประพฤติปฏิบัติตนตามกรอบคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา

2.4 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว

2.5 เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

2.6 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 บุคลากรกรมศุลกากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุถึงพันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมฯ

3.2 บุคลากรกรมศุลกากรได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3.3 บุคลากรกรมศุลกากรมีทัศนคติและจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

3.4 บุคลากรกรมศุลกากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance)

3.5 บุคลากรกรมศุลกากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มศักยภาพ

3.6 ผู้ประกอบการได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส คาดหมายได้ และสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงาน ส่งผลให้สามารถแข่งขันได้ในระบบการค้าเสรี

4. ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และค่าเป้าหมาย

4.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

4.2 ร้อยละของระดับความรู้ความเข้าใจภายหลังการอบรมของผู้รับการอบรมกลุ่มตัวอย่าง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

5. แผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร

สถาบันวิทยาการศุลกากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ได้ดำเนินการตามหลักการพัฒนาบุคลากรโดยยึดสมรรถนะเป็นหลัก (Competency based Approach) การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับรายการความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมศุลกากร ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองการบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการ แผนงานโครงการต่างๆ ของกรมศุลกากร แผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร (Human Resource Development) พ.ศ. 2557-2559 ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558

6. แผนการจัดสัมมนาและฝึกอบรม

6.1 สถาบันวิทยาการศุลกากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร ได้มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนาภายในองค์กรในหลักสูตรแกนกลางที่มีลักษณะบูรณาการและเป็นความจำเป็นร่วมกันของหลายฝ่าย ภายใต้งบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนาและฝึกอบรมประจำปี แก่บุคลากรของกรมศุลกากร และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกรมฯ ได้แก่ ผู้ประกอบการตัวแทนออกของ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบด้วยแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากร ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร

แผนงาน	โครงการ
แผนงานพัฒนาสมรรถนะหลัก	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต 3. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการให้บริการและมีทัศนคตินานาชาติ 4. โครงการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 5. โครงการส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ 6. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
แผนงานพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร	โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร
แผนงานพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะในการให้บริการทางศุลกากร 2. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการควบคุมทางศุลกากรและการปกป้องสังคม 3. โครงการส่งเสริมความรู้และทักษะด้านการส่งเสริมการลงทุนด้วยมาตรการทางภาษีศุลกากร

ตารางที่ 21 ต่อ

แผนงาน	โครงการ
แผนงานพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	4. โครงการเสริมสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 5. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน 6. โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่สำคัญในงานศุลกากร 7. โครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานศุลกากรอิเล็กทรอนิกส์
แผนงานพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง	1. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน 2. โครงการเตรียมความพร้อมข้าราชการเกษียณอายุราชการ
แผนงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคประชาชน	โครงการสัมมนาร่วมกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในงานศุลกากร
แผนงานความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างประเทศ	โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านเทคนิคศุลกากรแก่เจ้าหน้าที่ศุลกากรของประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

ที่มา: กรมศุลกากร (2556)

6.2 การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ภายในประเทศ

สถาบันวิทยาการศุลกากรดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หน่วยงานภายนอก ภายในประเทศ ภายใต้การควบคุมของสถาบันวิทยาการศุลกากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ หรือหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ จากกรณีมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ณ หน่วยงานภายนอก ร่วมกับบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ และหลักสูตรฝึกอบรม สัมมนา อื่นๆ ที่จัดโดยหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

6.3 การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ

สถาบันวิทยาการศุลกากรดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ จากการมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ เช่น หลักสูตรฝึกอบรมด้านพิกัดอัตรา ราคาศุลกากร พิธีการศุลกากร การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางศุลกากร

6.4 การดำเนินการด้านทุนการศึกษา

สถาบันวิทยาการศุลกากรดำเนินการด้านทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการของกรมศุลกากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยวิธีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในและต่างประเทศ โดยมีแหล่งทุนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

6.4.1 ทุนรัฐบาล (ทุนสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ) ตามความต้องการของกรมศุลกากร

6.4.2 ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท - เอกภายในประเทศ (นอกเวลาราชการ) และทุนการศึกษาระดับปริญญาโท-เอก ณ ต่างประเทศ จากกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง

6.4.3 ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท - เอก ณ ต่างประเทศ จากหน่วยงานและองค์กรระหว่างประเทศ เช่น องค์การศุลกากรโลก (WCO) มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ

6.5 การดำเนินการจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management: KM)

สถาบันวิทยาการศุลกากรดำเนินการส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ ภายในกรมศุลกากรมีการดำเนินการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้ (Knowledge Culture) ให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงานระหว่างกัน ผ่านกิจกรรมการจัดการความรู้ต่างๆ เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การจัดชุมชนนักปฏิบัติ นอกจากนี้ยังดำเนินการในการประสานและติดตามการจัดการความรู้สำหรับองค์ความรู้ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมศุลกากร เพื่อนำมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) อีกด้วย

6.6 การดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรด้วยการพัฒนานอกงาน และการพัฒนาด้วยตนเอง (Off the Job Training & Self Learning) หน่วยงานต่างๆได้ดำเนินการฝึกอบรมภายในและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง/สายงาน และเสริมสร้างประสบการณ์และเทคนิคการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิตและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

วิธีการพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลาย ซึ่งหน่วยงานสามารถพิจารณาเลือกใช้ตามความเหมาะสมกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร รูปแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลสำหรับบุคลากรที่แตกต่างกัน ตลอดจนความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ ตัวอย่างเช่น

6.6.1 การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน

การฝึกอบรม (Training) ใช้ในกรณีที่ว่าบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน การนำเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น การรวมตัวของประเทศสมาชิกอาเซียนเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 การการจัดทำข้อตกลงเขตการค้าเสรีในกรอบต่างๆ เป็นต้น

ขั้นตอนการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน

การจัดการฝึกอบรม มีวิธีการปฏิบัติ ดังนี้

1) ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการกำหนด ออกแบบ และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน และบุคลากร โดยวิธีการหาข้อมูลความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจทำได้โดยการใช้ข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การศึกษาจากเอกสารต่างๆ เช่น วิทยุทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ ข้อมูลสถิติต่างๆ การวิเคราะห์ข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ เป็นต้น

2) ขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม กระบวนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ได้แก่การนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรม มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร โดยประกอบด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม หมวดวิชา

หัวข้อวิชา เนื้อหาสาระหรือแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น ตลอดจนการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อจะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

3) กระบวนการบริหารโครงการฝึกอบรม ได้แก่การบริหารและดำเนินการให้เป็นไปตามรายละเอียดหลักสูตรที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอาจแบ่งได้เป็น ๓ ระยะ ได้แก่

3.1) การดำเนินการก่อนการฝึกอบรม ได้แก่กิจกรรมหรือขั้นตอนในการดำเนินงานฝึกอบรมก่อนวันฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ประกอบด้วย การเลือกใช้อุปกรณ์และสื่อการสอน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่และบรรยากาศในการฝึกอบรม การสรรหาวิทยากร ที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับหลักสูตรและการสรรหาผู้เข้ารับการอบรมที่มีคุณสมบัติและปฏิบัติงานสอดคล้องซึ่งจะได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม

3.2) การดำเนินการระหว่างการศึกษาฝึกอบรม ได้แก่กิจกรรมหรือขั้นตอนในการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาของการฝึกอบรม ได้แก่ การติดตาม ควบคุมดูแลการดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม

3.3) การดำเนินการภายหลังการฝึกอบรม ได้แก่กิจกรรมหรือขั้นตอนในการดำเนินงานภายหลังเสร็จสิ้นการอบรมแล้ว ได้แก่ การดำเนินการเกี่ยวกับการสรุปค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

4) การประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม ต้องเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมต่อการวัดการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เช่น การใช้แบบสอบถาม การทดสอบก่อนและหลังการอบรม (Pretesting & Posttesting) การสำรวจ การสัมภาษณ์ เป็นต้น

6.6.2 การสอนงาน

การสอนงาน (Coaching) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคลากรขาดความรู้ ทักษะและทัศนคติ ที่สามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ในเรื่องนั้นสูงกว่าเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ หรือให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ

ขั้นตอนการสอนงาน

การพัฒนาบุคลากรด้วยการสอนงาน มีวิธีการปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ขั้นตอนการวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดระยะเวลาในการสอนงานระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ต้องการ และตกลงร่วมกันกับผู้รับการสอนงาน เกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะ เนื่องจากการสอนงานจะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง ดังนั้นในการวางแผนร่วมกันจึงเป็นการตกลงที่จะสอนงานลงลึกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ
- 2) ขั้นตอนการสื่อสารและตกลงเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจงานที่จะสอนให้กับลูกน้อง โดยจัดลำดับความสำคัญของงานที่ควรสอนก่อน และพิจารณาพร้อมกับทักษะและความสามารถที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง หลังจากนั้นผู้บังคับบัญชาต้องสื่อสารกับผู้รับการสอนงาน เพื่อให้ผู้รับการสอนงานรับรู้แนวทางในการสอนงาน
- 3) ขั้นตอนการเรียนรู้และการสอนงาน กระบวนการสอนงานเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับการสอนงานได้เรียนรู้ในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาจะสอน ประเด็นที่ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญ ได้แก่ การเลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับผู้รับการสอนงาน พยายามให้ผู้รับการสอนงานมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้รับการสอนงานภายหลังการสอนงาน ควรยกตัวอย่างประกอบการสอน ให้ข้อเสนอแนะ และชมเชยเมื่อผู้รับการสอนงานปฏิบัติได้ถูกต้อง
- 4) ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการสอน ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามและประเมินผลการสอนงาน ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงระหว่างหรือภายหลังการสอนงาน และต้องติดตามการปฏิบัติงานของผู้รับการสอนงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) รวมทั้งผู้บังคับบัญชาต้องประเมินการสอนงานของตนเองด้วยเช่นกัน เพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนวิธีการสอนงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

6.6.3 การมอบหมายงาน/โครงการ (Job/Project Assignment)

การมอบหมายงาน/โครงการ (Job/Project Assignment) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่สามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by Doing) โดยอาจมอบหมายงาน/โครงการสำคัญๆ หรืองาน/โครงการที่มีความท้าทาย และไม่เคยปฏิบัติงานมาก่อน

ขั้นตอนของการมอบหมายงาน

การมอบหมายงานมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ขั้นตอนการกำหนดงานและวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดงาน/โครงการที่มีความเหมาะสมที่จะมอบหมายให้บุคลากร รวมทั้งกำหนดในเรื่องของขอบเขตอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจและกำหนดวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงานให้ชัดเจนว่าต้องการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะอย่างไร

2) ขั้นตอนทำความเข้าใจกับผู้รับมอบงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำความเข้าใจกับผู้รับมอบหมายงาน/โครงการ สอบถามถึงความพร้อม และแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการมอบหมาย แนะนำวิธีการขั้นตอน พร้อมทั้งให้ผู้ได้รับมอบหมายงานได้เสนอแนะแนวทางการดำเนินการ หรือแผนงานที่จะปฏิบัติ

3) ขั้นตอนการดำเนินการ เมื่อผู้รับมอบหมายงานได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ทำความเข้าใจกันแล้ว สิ่งที่สำคัญต้องมีการให้กำลังใจและการสนับสนุนที่จำเป็นต่างๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็น การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นระยะ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับมอบหมายงาน

4) ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามความก้าวหน้าระหว่างดำเนินการว่าเป็นไปตามแผน หรือแนวทางที่กำหนดหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร เมื่อดำเนินการแก้ไขได้ทันเวลาที่และมีการประเมินผลการดำเนินการเมื่องาน/โครงการแล้วเสร็จ

6.6.4 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่อาจพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานในลักษณะอื่นที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะที่ต้องการพัฒนา ซึ่งการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเป็นวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ด้วยการให้บุคลากรได้เรียนรู้งานอื่นๆ ภายในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

ขั้นตอนของการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ขั้นตอนสำรวจ ผู้บังคับบัญชาต้องสำรวจตรวจสอบงานในปัจจุบันว่าบุคลากรที่ต้องการให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนไปทำงานในส่วนงานใด และบุคลากรคนนั้นสามารถหมุนเวียนไปทำงานในส่วนงานใดได้บ้าง โดยพิจารณาจากกลุ่มงานที่สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อเรียนรู้งานระหว่างกันได้

2) ขั้นตอนการวางแผน ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถของบุคลากร รวมถึงการวางแผนเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวกับลักษณะงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

3) ขั้นตอนการฝึกอบรม ขั้นตอนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากในการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในช่วงที่มีการเปลี่ยนงาน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การฝึกอบรมที่เพียงพอจะทำให้บุคลากรคลายความกังวลกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ อีกทั้งช่วยเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการรับผิดชอบลักษณะงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย

4) ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ มีโอกาสเป็นไปได้ที่ในระยะเริ่มแรกบุคลากรจะไม่สามารถปฏิบัติงานใหม่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ ทำให้คุณภาพการทำงานลดลง บุคลากรไม่สามารถส่งมอบงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

5) ขั้นตอนการประเมินผล ผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสรับรู้ถึงสิ่งที่ต้องพัฒนาแก้ไขปรับปรุงจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

6.6.5 การศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning)

การศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่มีแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่สามารถเข้าถึงและศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเองอยู่แล้ว ซึ่งการศึกษามีหลายรูปแบบและมีความยืดหยุ่นไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น เช่น การมอบหมายให้อ่านหนังสือ เอกสาร บทความต่างๆ (Reading) การพัฒนาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การค้นคว้าทาง Internet ฯลฯ โดยหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดเงื่อนไขในการวัดความสำเร็จโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสรุปสาระสำคัญของสิ่งที่ได้ศึกษามา และบอกถึงประโยชน์และ แนวทางการนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ภายหลังจากได้ศึกษามาแล้วด้วย

รูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer-based Learning) หมายถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการใช้สื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การเรียนผ่านระบบ e-Learning การค้นคว้าผ่าน Internet Intranet การดู VCD เทปบันทึก หรือการเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ สะดวกในการจัดสรรเวลาผ่านการเรียนรู้ด้วยสื่อทันสมัย

2) การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยสื่ออื่น หมายถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อต่างๆ ที่ไม่ต้องผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราวิชาการ บทความ ผลงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้องในงาน คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานการประชุม เป็นต้น ซึ่งบุคลากรสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเองแม้ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นการเรียนรู้ที่ง่าย สะดวก และสามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่

ขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ขั้นตอนสำรวจความต้องการของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองหรือไม่ สนใจเรียนรู้ด้วยสื่อในลักษณะใด รวมทั้งสำรวจสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กรทั้งนี้ในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสามารถเลือกใช้สื่อการเรียนรู้หลายอย่างได้พร้อมกันขึ้นอยู่กับความพร้อม ความเหมาะสม และสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กร

2) ขั้นตอนการสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากร โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อต่างๆ ที่เลือกขึ้นมา และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

3) ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการสอบถามความคืบหน้าในการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นระยะ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะถึงเทคนิคที่จะทำให้เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนการกระตุ้นและให้กำลังใจแก่บุคลากรในช่วงของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4) ขั้นตอนการสรุปผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดสรรเวลาในการประชุมหรือพูดคุยกับบุคลากรถึงสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้ หรือกำหนดให้จัดทำรายงานผลที่ได้รับเสนอผู้บังคับบัญชา และควรจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้รับกับบุคลากรอื่นๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดเป็นการจัดทาคาความรู้ (KM) ขึ้นภายในหน่วยงาน

6.6.6 การพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่ (On the Job Training)

การพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่ (On the Job Training) ใช้ในกรณีที่ว่าบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่สามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะ

ทักษะพื้นฐาน ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ โดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรอื่นที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีฝึกปฏิบัติจริงในสถานที่ปฏิบัติงานและในเวลาทำงานปกติ โดยอาจพัฒนาในลักษณะตัวต่อตัวระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรอื่นที่มีความรู้ความสามารถกับผู้เข้ารับการพัฒนา หรือแบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นกลุ่มเล็กๆ

ขั้นตอนของการพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่

การพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 1) ขั้นตอนสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจและพิจารณาดูว่างานใดจำเป็นต้องให้บุคลากรมีความรู้เพื่อให้อาจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทักษะใดมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งสำรวจดูว่ากลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาในขณะปฏิบัติงานได้แก่บุคลากรกลุ่มใด เป็นบุคลากรใหม่หรือบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแล้ว
- 2) ขั้นตอนการวางแผน ผู้บังคับบัญชากำหนดขอบเขต วางแผน ระยะเวลา ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ สถานที่ที่ต้องการฝึกปฏิบัติงานจริง รวมทั้งการจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นในการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
- 3) ขั้นตอนการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้บุคลากรทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนดำเนินการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและจัดเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ และสอบถามหรือซักถามในประเด็นที่ยังไม่เข้าใจไว้ล่วงหน้า
- 4) ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ ในช่วงการพัฒนาในขณะปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่สอนงานจะต้องอธิบายขั้นตอนในระเอียดต่างๆ และมีการสาธิตการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน
- 5) ขั้นตอนการประเมิน ผู้บังคับบัญชาประเมิน ติดตามผลการทำงานอย่างใกล้ชิด ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรทันที และให้คำปรึกษาแนะนำหากเกิดความผิดพลาด

6.6.7 การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นวิธีการบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

การแก้ไขปัญหาจะมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพียงใดจะขึ้นอยู่กับผู้ดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำโดยส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ จากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน พัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่ (On the Job Training) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่สามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะทักษะพื้นฐาน ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนของการให้คำปรึกษาแนะนำ

การให้คำปรึกษาแนะนำมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 1) ขั้นตอนการรวบรวมและสรุปปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องตั้งใจให้บุคลากรเปิดใจพร้อมที่จะเล่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และช่วยบุคลากรวิเคราะห์ถึงสาเหตุหรือที่มาของปัญหาที่เกิดขึ้น ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมาก หากผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์ปัญหาผิดพลาดย่อมนำไปสู่การกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาที่ผิดพลาดตามไปด้วยเช่นกัน
- 2) ขั้นตอนการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนและกำหนดแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากร ภายหลังจากที่รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว รวมถึงกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเลือกปฏิบัติตามแนวทางนั้น ทั้งนี้ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ให้ทันกับเทคโนโลยี/เครื่องมือใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในองค์กร ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดแผนสำรองหรือแนวทางเลือกอื่น หากแนวทางเลือกแรกไม่ประสบความสำเร็จ
- 3) ขั้นตอนการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจที่ตรงกันกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงแนวทางปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแนวทางที่เสนอแนะ ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาชี้แจงกับบุคลากรจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้น รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรสอบถามประเด็นที่สงสัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดใจยอมรับฟังและพร้อมที่จะตอบข้อซักถามจากบุคลากร
- 4) ขั้นตอนการติดตาม สรุป และประเมินผลการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรติดตามดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่าได้นำแนวทางที่ให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้ปฏิบัติหรือไม่อย่างไร รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยงดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการสอบถามความคืบหน้าในการปฏิบัติตามคำแนะนำ พร้อมทั้งประเมินความสำเร็จจากการนำแนวทางที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ไปใช้ปฏิบัติในช่วงการพัฒนาในขณะปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่สอนงานจะต้องอธิบายขั้นตอนในระเอียดต่างๆ และมีการสาธิตการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน

ส่วนที่ 10 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราวกรมศุลกากรจะมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ตามหนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค 0428/ ว 379 ลงวันที่ 24 กันยายน 2555 (ภาคผนวก ค) ซึ่งกำหนดว่าลูกจ้างชั่วคราวมีสวัสดิการตามที่กรมบัญชีกลางได้ปรับปรุง แก้ไข กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว เกี่ยวกับการลาและการเบิกค่ารักษาพยาบาลของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ตามคู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

1. การลา แบ่งออกเป็น 11 ประเภท ได้แก่

- 1.1 การลาป่วย
- 1.2 การลาคลอดบุตร
- 1.3 การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- 1.4 การลากิจส่วนตัว
- 1.5 การลาพักผ่อน
- 1.6 การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- 1.7 การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- 1.8 การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย หรือดูงาน
- 1.9 การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- 1.10 การลาติดตามคู่สมรส
- 1.11 การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

โดยมีกรณีการลาซึ่งมีสิทธิในการรับค่าจ้างระหว่างลา ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 สิทธิการลาของลูกจ้างชั่วคราว (กรณีได้รับค่าจ้างระหว่างลา)

สิทธิการลาของลูกจ้างชั่วคราว (กรณีได้รับค่าจ้างระหว่างลา)		
ประเภทการลา	จำนวนวันที่ลาได้	ข้อยกเว้น
การลาป่วย	15 วัน	ปีแรกสามารถลาได้ 8 วันทำการยกเว้นระยะเวลาปฏิบัติราชการยังไม่ครบ 6 เดือน กรณีเป็นเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ สามารถลาได้เกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามการอนุมัติจากรัฐมนตรีเจ้าสังกัด
การลาคลอดบุตร	90 วัน	ยกเว้นระยะเวลาปฏิบัติราชการยังไม่ครบ 7 เดือน
การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร	10 วัน	ยกเว้นระยะเวลาปฏิบัติราชการยังไม่ครบ 6 เดือน
การลาเข้ารับการรักษาโรคหรือเข้ารับการเตรียมพล	ไม่กำหนด	การลาเข้ารับการรักษาโรคหรือเข้ารับการเตรียมพลให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน 2 เดือน การลาเพื่อเข้ารับการรักษาโรคหรือเข้ารับการทดสอบความพร้อม ให้ได้รับค่าจ้างในอัตราปกติไม่เกิน 30 วัน การลาไปเพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหารให้ได้รับอัตราค่าจ้างปกติในระหว่างนั้นเท่าที่จำเป็น

ที่มา: กรมบัญชีกลาง (2555)

2. สิทธิในการได้รับค่ารักษาพยาบาล

ลูกจ้างชั่วคราวหากเจ็บป่วยปกติธรรมดา จะไม่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการ ยกเว้นในกรณีจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ แต่ลูกจ้างชั่วคราวจะมีสิทธิในการทำประกันสังคม ซึ่งตามกฎหมายประกันสังคม กำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของส่วนราชการต้องเข้าระบบประกันสังคม โดยนายจ้าง (ส่วนราชการ) จะต้องหักค่าจ้างจากลูกจ้างนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง และนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง เข้ากองทุนประกันสังคมให้กับลูกจ้างด้วยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด เงินกองทุนประกันสังคมดังกล่าวมีไว้เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีต่างๆโดยเมื่อลูกจ้างผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้วจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้

2.1 ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน การบริการทางการแพทย์จนถึงสิ้นสุดการรักษา รวมทั้งบำบัดทดแทนไต กรณีไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย ปลุกถ่ายไขกระดูก เปลี่ยนกระเจดตา อวัยวะ และอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค บริการด้านทันตกรรม และเงินทดแทนการขาดรายได้

2.2 ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ค่าทำคลอด 13,000 บาทต่อครั้ง และเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ไม่เกิน 2 ครั้ง

2.3 ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงานจะได้รับค่ารักษาพยาบาล เงินทดแทนรายได้ และค่าใช้จ่ายในกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการ จิตใจ และอาชีพ ไม่เกิน 40,000 บาท

2.4 ประโยชน์ทดแทนในกรณีถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท และเงินสงเคราะห์

2.5 ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร บุตรอายุไม่เกิน 6 ปี สงเคราะห์ให้ 400 บาท/คน/เดือน สงเคราะห์สูงสุด 2 คน

2.6 ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ เมื่ออายุครบ 55 ปี แต่สมทบไม่ครบ 180 เดือน ได้บำเหน็จอายุครบ 55 ปี สมทบครบ 180 เดือน (15 ปี) ได้บำนาญรายเดือนในอัตราร้อยละ 20 ของเงินเดือน (คิดสูงสุดที่เงินเดือน 15,000 บาท) ตลอดชีวิต และหากจ่ายสมทบเข้ากองทุนตั้งแต่ 16 ปี เป็นต้นไป จะได้บำนาญเพิ่ม 225 บาททุกๆ 1 ปีที่จ่ายสมทบเกิน 15 ปี เช่น เงินเดือน 15,000 จะได้บำนาญ 3,000 บาท แต่ถ้าจ่ายสมทบเป็นเวลา 16 ปี จะได้ 3,225 บาท ต่อเดือน หรือถ้าจ่ายสมทบเป็นเวลา 17 ปี จะได้ 3,450 บาทต่อเดือน

2.7 ประโยชน์ในกรณีว่างงาน คำนวณเงินทดแทนให้จากฐานเงินเดือนสูงสุด 15,000 บาท

2.7.1 เลิกจ้าง : ได้เงินทดแทน 50% ของค่าจ้างปีละไม่เกิน 180 วัน

2.7.2 ลาออก : ได้เงินทดแทน 30% ของค่าจ้าง ปีละไม่เกิน 90 วัน

ส่วนที่ 11 สหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากร

ในช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมศุลกากรครั้งที่สอง ปี พ.ศ. 2550 นายชวลิต เศรษฐเมธีกุล อธิบดีกรมศุลกากร ในขณะนั้นได้เล็งเห็นความสำคัญของความเป็นอยู่ ตลอดจนสวัสดิการของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพยายามหาทางช่วยเหลือข้าราชการผู้น้อย ในการกู้หนี้ยืมสินเพื่อบรรเทาปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหนี้นอก ระบบ ซึ่งต้องจ่ายดอกเบี้ยในอัตราที่สูงมาก และให้มีการออมเงินเพื่อประกันความเสี่ยงเมื่อเกษียณอายุราชการไปแล้ว จึงได้ดำริจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมศุลกากร จำกัด โดยมีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์ในหมู่สมาชิกด้วยวิธีส่งเงินสะสมรายเดือน
2. เพื่อช่วยให้สมาชิกพ้นจากหนี้สินที่มีภาระหนัก โดยจัดให้มีเงินกู้เพื่อชำระหนี้เก่า แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นอย่างคาดไม่ถึง และเพื่อการอันจำเป็นหรือประโยชน์อื่นใด
3. ส่งเสริมให้สมาชิกเก็บส่วนหนึ่งของรายได้ของตนไว้ในที่ที่ปลอดภัย และได้รับประโยชน์ตามสมควร
4. เพื่อส่งเสริมการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก

โดยสหกรณ์กรมศุลกากรจะมีสิทธิประโยชน์แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเป็นสมาชิก ในการสนับสนุนการออมโดยให้อัตราดอกเบี้ยเงินฝากพิเศษ ได้แก่ เงินฝากออมทรัพย์พิเศษ และเงินฝากประจำ 24 เดือน ดังตารางที่ 23 และการให้เงินกู้ประเภทต่างๆ ได้แก่ เงินกู้สามัญ เงินกู้ฉุกเฉิน เงินกู้เพื่อการศึกษา เงินกู้พิเศษเคหะฯ เงินกู้สามัญใช้หุ้นหรือเงินฝาก ค้ำประกัน เงินกู้ยืมให้สหกรณ์อื่น เงินกู้ home sweet home plus และเงินกู้โครงการสินเชื่อรถยนต์ ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 23 อัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากร

อัตราดอกเบี้ยเงินฝากของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากร		
ประเภทเงินฝาก	อัตราดอกเบี้ยต่อปี	ระยะเวลาที่มีผล
เงินฝากออมทรัพย์พิเศษ		
ตั้งแต่ 10,000 แต่ไม่เกิน 1 ล้าน	2.75	1 กรกฎาคม 2556 เป็นต้นไป
ตั้งแต่ 1 ล้าน แต่ไม่เกิน 10 ล้าน	3.25	1 กรกฎาคม 2556 เป็นต้นไป
เงินฝากประจำ		
เงินฝากประจำ 24 เดือน	4	1 กรกฎาคม 2554 เป็นต้นไป

ที่มา: กรมศุลกากร (2556)

ตารางที่ 24 อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากร

อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากร		
ประเภทเงินกู้	อัตราดอกเบี้ยต่อปี	ระยะเวลาที่มีผล
เงินกู้สามัญ	6.25	15 พฤศจิกายน 2550 เป็นต้นไป
เงินกู้ฉุกเฉิน	6.25	15 พฤศจิกายน 2550 เป็นต้นไป
เงินกู้เพื่อการศึกษา	4.5	4 สิงหาคม 2553 เป็นต้นไป
เงินกู้พิเศษเฉพาะฯ	5.5	4 สิงหาคม 2553 เป็นต้นไป
เงินกู้สามัญใช้หุ้นหรือเงินฝากค้ำประกัน	5.8	27 มิถุนายน 2554 เป็นต้นไป
เงินกู้ยืมให้สหกรณ์อื่น	5	1 กรกฎาคม 2554 เป็นต้นไป
เงินกู้ home sweet home plus	5.5	10 กรกฎาคม 2555 เป็นต้นไป
เงินกู้โครงการสินเชื่อรถยนต์	5.5	16 พฤษภาคม 2555 เป็นต้นไป

ที่มา: กรมศุลกากร (2556)

ส่วนที่ 12 รายได้ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

จากการค้นคว้าแหล่งข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงการคลัง และกรมศุลกากร พบว่าลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง มีที่มาของรายได้จากรัฐ 5 ประเภท คือ เงินเดือนประจำ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ค่าล่วงเวลา ค่าธรรมเนียมศุลกากร และเงินรางวัล ค่าธรรมเนียมศุลกากร มีรายละเอียดดังนี้

เงินเดือนประจำ

ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ ว31 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2556 เรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ข้อ 2 ซึ่งระบุไว้ว่า “ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการซึ่งเป็นการจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่ง ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 และวันที่ 1 มกราคม 2557 โดยกรณีลูกจ้างชั่วคราววุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า ปรับเพิ่มเป็น 8,300 บาท และ 9,400 บาท ตามลำดับ ดังข้อมูลตามภาคผนวก ค

เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 13 มกราคม 2555 ข้อ 6/3 ระบุไว้ว่า “ในกรณีที่ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกลางของข้าราชการแต่ละ

ประเภทกำหนด หรือที่กระทรวงการคลังกำหนด ได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวที่มีค่าจ้างไม่ถึงเดือนละเก้าพันบาท ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกจนถึงเดือนละเก้าพันบาท”

ค่าล่วงเวลา

ตามประมวลระเบียบปฏิบัติศุลกากร พ.ศ. 2556 หมวด 4 ระเบียบปฏิบัติเฉพาะเรื่อง บทที่ 4 ข้อ 1 04 04 04 (17.2) เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราส่วนการแบ่งจ่ายเงินค่าทำการล่วงเวลา ประกอบกับคำสั่งกรมศุลกากรที่ 396/2556 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2556 เรื่อง อัตราส่วนแบ่งการจ่ายเงินค่าทำการล่วงเวลา ระบุให้ลูกจ้างชั่วคราวของกรมศุลกากรได้รับการจัดสรรเงินค่าทำการล่วงเวลาตามหลักเกณฑ์และอัตราส่วนโดยเทียบจากการมีวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ในขณะที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือการจ้างครั้งแรก ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 อัตราส่วนค่าทำการล่วงเวลาของลูกจ้างชั่วคราวของกรมศุลกากร พ.ศ. 2556 - 2557

วุฒิแรกบรรจุแต่งตั้งหรือจ้าง	อัตราส่วนแบ่ง	จำนวนเงินไม่เกินเดือนละ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือต่ำกว่า	3 ส่วน	3,600 บาท
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	5 ส่วน	6,000 บาท
ปริญญาตรี	6 ส่วน	7,200 บาท
ปริญญาโท	7 ส่วน	8,400 บาท
ปริญญาเอก	8 ส่วน	9,600 บาท

ที่มา: กรมศุลกากร (2556)

ค่าธรรมเนียมศุลกากร

ตามระเบียบกรมศุลกากร ว่าด้วยการจัดสรรเงินค่าธรรมเนียมศุลกากร พ.ศ. 2553 เป็นระเบียบฯ ที่ออกตามกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมในการดำเนินพิธีการทางศุลกากร พ.ศ. 2552 ของกระทรวงการคลัง เป็นเงินค่าธรรมเนียมที่กรมศุลกากรจัดเก็บมาเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย โดยมีอัตราในการแบ่งส่วน คือ ใช้เพื่อการจัดหา พัฒนา และบำรุงรักษาเครื่องมือทางเทคโนโลยีต่างๆที่ใช้ในการดำเนินพิธีการทางศุลกากร จำนวนร้อยละ 5 จัดสรรเป็นค่าตอบแทนให้แก่พนักงานศุลกากร เพื่อแก้ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันจากการเรียกเก็บเงินหรือผลประโยชน์โดยมิชอบ มาเป็นการเรียกเก็บเงินหรือผลประโยชน์ที่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความโปร่งใสเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 95 ซึ่งเป็นค่าธรรมเนียมศุลกากรรายเดือน ร้อยละ 85 โดยให้ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างอื่นของกรมศุลกากรได้รับจัดสรรตามหลักเกณฑ์และ

อัตราส่วนแบ่ง โดยเทียบจากการมีวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ในขณะที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือการจ้างครั้งแรก ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 อัตราส่วนค่าธรรมเนียมบุคลากรของลูกจ้างชั่วคราวของกรมบุคลากร พ.ศ. 2553 - 2557

วุฒิแรกบรรจุแต่งตั้งหรือจ้าง	อัตราส่วนแบ่ง	จำนวนเงินไม่เกินเดือนละ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือต่ำกว่า	3 ส่วน	6,000 บาท
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	5 ส่วน	10,000 บาท
ปริญญาตรี	6 ส่วน	12,000 บาท
ปริญญาโท	7 ส่วน	14,000 บาท
ปริญญาเอก	8 ส่วน	16,000 บาท

ที่มา: กรมบุคลากร (2553)

เงินรางวัลค่าธรรมเนียมบุคลากร

ตามระเบียบกรมบุคลากร ว่าด้วยการจัดสรรเงินค่าธรรมเนียมบุคลากร พ.ศ. 2553 เป็นระเบียบฯ ที่ออกตามกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมในการดำเนินพิธีการทางบุคลากร พ.ศ. 2552 ของกระทรวงการคลัง เป็นเงินค่าธรรมเนียมที่กรมบุคลากรจัดเก็บมาเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย โดยมีอัตราในการแบ่งส่วน คือ ใช้เพื่อการจัดหา พัฒนา และบำรุงรักษาเครื่องมือทางเทคโนโลยีต่างๆที่ใช้ในการดำเนินพิธีการทางบุคลากร จำนวนร้อยละ 5 จัดสรรเป็นค่าตอบแทนให้แก่พนักงานบุคลากร เพื่อแก้ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันจากการเรียกเก็บเงินหรือผลประโยชน์โดยมิชอบ มาเป็นการเรียกเก็บเงินหรือผลประโยชน์ที่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความโปร่งใสเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 95 ซึ่งเป็นเงินรางวัลค่าธรรมเนียมบุคลากรสำหรับเจ้าหน้าที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ร้อยละ 10 โดยให้ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างอื่นของกรมบุคลากรได้รับจัดสรรตามหลักเกณฑ์และอัตราส่วนแบ่ง โดยเทียบจากการมีวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ในขณะที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือการจ้างครั้งแรก

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาเกี่ยวกับรายได้ รายจ่าย การออม และหนี้สิน ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ในบทนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มประชากรและทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร จากแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงตามสูตรของ Cronbach's ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.893 จำนวนทั้งสิ้น 122 ชุด และแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

ส่วนที่ 2 รายได้ รายจ่าย การออม และหนี้สิน ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคและพฤติกรรมการออม ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

ส่วนที่ 4 การจัดทำแผนการฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตนให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งขณะรับสมัครเป็นวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าเท่านั้น จำนวนทั้งหมด 122 คน มีข้อมูลดังต่อไปนี้

จากการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิโดยการเก็บแบบสอบถามนั้น สามารถแจกแจงข้อมูลของกลุ่มประชากรและได้นำข้อมูลบางประเภทมาจัดเป็นช่วงของข้อมูลนำไปหาความสัมพันธ์กับอายุงาน ได้ตามตารางที่ 27 มีรายละเอียด ดังนี้

เพศของกลุ่มประชากรที่มีการตอบแบบสอบถามมีเพศชายทั้งหมด 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.13 ส่วนกลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมีจำนวนทั้งหมด 95 คน คิดเป็นร้อยละ 77.87 โดยในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีประชากรเพศชาย 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 เพศหญิง 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.61 ช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีประชากรเพศชาย 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 เพศหญิง

36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.51 ช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีประชากรเพศชาย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 เพศหญิง 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ตามลำดับ

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ที่ช่วงอายุ 20-30 ปี มีจำนวนทั้งหมด 63 คน คิดเป็นร้อยละ 51.64 รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 39.34 ช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 และไม่มีผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 51-60 ปี โดยในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.79 ช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 และช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ตามลำดับ ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.85 ช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.21 และช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ตามลำดับ ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี ไม่มีกลุ่มประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี ช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 และช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ตามลำดับ

สถานภาพสมรสส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 โดยในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรสถานภาพโสด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.51 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 และไม่มีกลุ่มประชากรที่สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรสถานภาพโสด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.95 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรสถานภาพโสด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมา ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 โดยในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.41 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.95 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 และไม่มีผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

จำนวนสมาชิกในครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 4-7 คน มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 67.21 รองลงมา ได้แก่ ช่วง 1-3 คน มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 และช่วง 8-10 คน มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ตามลำดับ โดยในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรซึ่งมีสมาชิกในครอบครัว จำนวน 1-3 คน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 สมาชิกในครอบครัว จำนวน 4-7 คน มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.51 และสมาชิกในครอบครัว จำนวน 8-10 คน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรซึ่งมีสมาชิกในครอบครัว จำนวน 1-3 คน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 สมาชิกในครอบครัว จำนวน 4-7 คน มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.41 และสมาชิกในครอบครัว จำนวน 8-10 คน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรซึ่งมีสมาชิกในครอบครัว จำนวน 1-3 คน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 สมาชิกในครอบครัว จำนวน 4-7 คน มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 และสมาชิกในครอบครัว จำนวน 8-10 คน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ตามลำดับ

จำนวนผู้อยู่ในอุปการะของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 0-2 คน มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 84.43 รองลงมา ได้แก่ ช่วง 3-4 คน มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 และช่วง 5-6 คน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 โดยในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรซึ่งมีผู้อยู่ในอุปการะ จำนวน 0-2 คน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 39.34 ผู้อยู่ในอุปการะ จำนวน 3-4 คน มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 และไม่มีกลุ่มประชากรที่มีผู้อยู่ในอุปการะ จำนวน 5-6 คน ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรซึ่งมีผู้อยู่ในอุปการะ จำนวน 0-2 คน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.15 ผู้อยู่ในอุปการะ จำนวน 3-4 คน มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 และผู้อยู่ในอุปการะ จำนวน 5-6 คน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรซึ่งมีผู้อยู่ในอุปการะ จำนวน 0-2 คน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 ผู้อยู่ในอุปการะ จำนวน 3-4 คน มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 และไม่มีกลุ่มประชากรที่มีผู้อยู่ในอุปการะ จำนวน 5-6 คน ตามลำดับ

ลักษณะการอยู่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นบ้านเช่า/ห้องเช่า มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 รองลงมา ได้แก่ บ้านตนเอง มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และเป็นบ้านของผู้อื่น เช่น ญาติ บิดา มารดา มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 โดยในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรซึ่งอยู่บ้านตนเอง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 อยู่บ้านของผู้อื่น มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 และอยู่บ้านเช่า/ห้องเช่า มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.85 ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรซึ่งอยู่บ้านตนเอง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 อยู่บ้านของผู้อื่น มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38 และอยู่บ้านเช่า/ห้องเช่า มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.49 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรซึ่งอยู่บ้านตนเอง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 อยู่บ้านของผู้อื่น มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 และอยู่บ้านเช่า/ห้องเช่า มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นศุลกากรักษ์ มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 94.26 รองลงมาเป็นเจ้าของหน้าที่ธุรการ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 นางช่างไฟฟ้า มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 และกะลาสี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 โดยในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรในตำแหน่งศุลกากรักษ์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 38.52 เจ้าของหน้าที่ธุรการ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 นางช่างไฟฟ้า มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 และกะลาสี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรในตำแหน่งศุลกากรักษ์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.89 เจ้าของหน้าที่ธุรการ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 นางช่างไฟฟ้า มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 และไม่มีผู้อยู่ในตำแหน่งกะลาสี ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรในตำแหน่งศุลกากรักษ์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.85 และไม่มีผู้อยู่ในตำแหน่งเจ้าของหน้าที่ธุรการ นางช่างไฟฟ้า และกะลาสี ตามลำดับ

อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 1-3 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 42.63 รองลงมา ได้แก่ ช่วง 4-7 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 38.52 และช่วง 8-10 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556

ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556														
		เพศ		อายุ (ปี)			สถานภาพสมรส			ระดับการศึกษา				
		ชาย	หญิง	20-30	31-40	41-50	โสด	สมรส/ อยู่ ด้วยกัน	หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	ปวช.	ปวส.	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี	
อายุ งาน (ปี)	1-3	จำนวน	11	41	40	10	2	36	16	0	9	11	31	1
		ร้อยละ	9.02	33.61	32.79	8.20	1.64	29.51	13.11	0	7.38	9.02	25.41	0.82
	4-7	จำนวน	11	36	23	21	3	28	14	5	4	14	28	1
		ร้อยละ	9.02	29.51	18.85	17.21	2.46	22.95	11.48	4.10	3.28	11.48	22.95	0.82
	8-10	จำนวน	5	18	0	17	6	17	5	1	2	7	14	0
		ร้อยละ	4.10	14.75	0	13.93	4.92	13.93	4.10	0.82	1.64	5.74	11.48	0
รวม	จำนวน	27	95	63	48	11	81	35	6	15	32	73	2	
	ร้อยละ	22.13	77.87	51.64	39.34	9.02	66.39	28.69	4.92	12.30	26.23	59.84	1.64	

ที่มา: จากการสำรวจ

ตารางที่ 27 ต่อ

ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556															
		จำนวนสมาชิกในครอบครัว			จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ			ลักษณะการอยู่อาศัย				ตำแหน่งงาน			
		1-3	4-7	8-10	0-2	3-4	5-6	บ้านตนเอง	บ้านผู้อื่น	บ้านเช่า/ห้องเช่า	ศุลกากรักษ์	เจ้าหน้าที่ธุรการ	นายช่างไฟฟ้า	กะลาสี	
อายุงาน (ปี)	1-3	จำนวน	14	36	2	48	4	0	15	14	23	47	3	1	1
		ร้อยละ	11.48	29.51	1.64	39.34	3.28	0.00	12.30	11.48	18.85	38.52	2.46	0.82	0.82
	4-7	จำนวน	14	31	2	38	6	3	13	9	25	45	1	1	0
		ร้อยละ	11.48	25.41	1.64	31.15	4.92	2.46	10.66	7.38	20.49	36.89	0.82	0.82	0
	8-10	จำนวน	6	15	2	17	6	0	8	4	11	23	0	0	0
		ร้อยละ	4.92	12.30	1.64	13.93	4.92	0	6.56	3.28	9.02	18.85	0	0	0
รวม	จำนวน	34	82	6	103	16	3	36	27	59	115	4	2	1	
	ร้อยละ	27.87	67.21	4.92	84.43	13.11	2.46	29.51	22.13	48.36	94.26	3.28	1.64	0.82	

ที่มา: จากการสำรวจ

วิเคราะห์รายได้ รายจ่าย การออม หนี้สิน

รายได้

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อคน 19,221 บาทต่อเดือน มีรายได้ต่อเดือนสูงสุด คือ 38,433 บาทต่อเดือน โดยเป็นรายได้ประจำจำนวน 18,433 บาท และรายได้สมทบจำนวน 20,000 บาท มีรายได้ต่อเดือนต่ำที่สุด คือ 16,000 บาท ซึ่งสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ของลูกจ้างรายเดือน ร้อยละ 70 (ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว31 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2556 ประกาศให้ลูกจ้างชั่วคราววุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่ 9,400 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2557 เป็นต้นไป) โดยส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวประชากรมีรายได้เฉลี่ยที่ 18,433 บาทต่อเดือน มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 จากกลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 122 คน เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวจะไม่มี การปรับขึ้นเงินเดือนเหมือนกับลูกจ้างประจำ สาเหตุที่ทำให้รายได้ต่างกันจึงมาจาก โบนัส และรายได้สมทบ เท่านั้น โดยรายได้ประจำ ประกอบด้วย เงินเดือนประจำเฉลี่ย 8,834 บาทต่อเดือน รายได้จากเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเฉลี่ย 1,402 บาทต่อเดือน รายได้จากค่าล่วงเวลา ณ ปัจจุบัน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2556 เท่ากับ 3,600 บาทต่อเดือน รายได้จากค่าธรรมเนียมสุภาพการเฉลี่ย 4,800 บาทต่อเดือน รายได้จากเงินรางวัลค่าธรรมเนียมสุภาพการ เฉลี่ย 9,577 บาทต่อปี

กรณีถ้าแบ่งเป็นช่วงของข้อมูลจะพบว่ากลุ่มประชากร รายได้อยู่ในช่วง 16,000-20,000 บาท มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 84.42 ช่วง 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 และมากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ตามลำดับ ดังตารางที่ 28 ซึ่งมีแหล่งที่มาของรายได้นอกเหนือจากรายได้ประจำ คือ รายได้สมทบ จากการค้าขาย ดอกเบี้ยปล่อยเงินกู้ ประกันสังคม และธุรกิจส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8,235 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 28 รายได้ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุภาพการท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556

(หน่วย : คน)

รายได้	จำนวนและร้อยละ ลูกจ้างชั่วคราวของ สทบ.	
	จำนวน	ร้อยละ
16,000-20,000 บาท	103	84.42
20,001-30,000 บาท	11	9.02
มากกว่า 30,000 บาท	1	0.82

ที่มา: จากการสำรวจ

รายจ่าย

ในหมวดรายจ่าย ได้แบ่งรายจ่ายออกเป็น 9 หมวด ได้แก่ หมวดที่อยู่อาศัย, หมวดอาหารและเครื่องดื่ม, หมวดยาสูบ เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์, หมวดเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม, หมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทาง, หมวดรักษาพยาบาลและยา/เวชภัณฑ์, หมวดการศึกษาและอุปกรณ์ในการศึกษา, หมวดเบ็ดเตล็ด และรายจ่ายสมทบอื่นๆ

รายจ่ายเฉลี่ยของกลุ่มประชากรต่อคน เท่ากับ 24,330 บาท โดยเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยของกลุ่มประชากรต่อคน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 19,221 บาทต่อเดือน จะได้ค่าความโน้มเอียงถ่วงเฉลี่ยในการบริโภค (propensity to average consume , APC) ซึ่งเป็น อัตราส่วนระหว่างรายจ่ายเพื่อการบริโภคกับรายได้พึงใช้จ่าย มีค่าเท่ากับ 1.26 นั่นคือ มีการใช้จ่ายมากกว่ารายได้พึงใช้จ่าย ที่หามาได้ ทำให้ต้องมีการกู้ยืม โดยมีผลจากการสำรวจ ตามตารางที่ 23 ดังนี้

หมวดที่อยู่อาศัย

รายจ่ายหมวดที่อยู่อาศัย แบ่งออกเป็น 6 ส่วน จากแบบสอบถามข้อ 12 พบว่า มีผู้ที่มีรายจ่ายต่างๆ ดังนี้ ค่าเช่าบ้าน/ค่าเช่าห้อง จำนวน 72 คน เฉลี่ยเดือนละ 2,878 บาท ต่ำสุดเดือนละ 1,500 บาท สูงสุดเดือนละ 7,400 บาท รายจ่ายค่าผ่อนบ้าน/ผ่อนที่ดิน จำนวน 21 คน เฉลี่ยเดือนละ 6,161 บาท ต่ำสุดเดือนละ 2,000 บาท สูงสุดเดือนละ 10,000 บาท รายจ่ายค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์บ้าน ค่าอินเทอร์เน็ต (ไม่รวมโทรศัพท์เคลื่อนที่) จำนวน 104 คน เฉลี่ยเดือนละ 1,439 บาท ต่ำสุดเดือนละ 120 บาท สูงสุดเดือนละ 5,000 บาท รายจ่ายค่าเครื่องใช้ไฟฟ้า/ค่าเฟอร์นิเจอร์ จำนวน 29 คน เฉลี่ยปีละ 8,231 บาท ต่ำสุดปีละ 700 บาท สูงสุดปีละ 32,000 บาท รายจ่ายค่าประกันภัยที่อยู่อาศัย จำนวน 9 คน เฉลี่ยปีละ 6,411 บาท ต่ำสุดปีละ 700 บาท สูงสุดปีละ 20,000 บาท รายจ่ายอื่นๆ เกี่ยวกับหมวดที่อยู่อาศัย จำนวน 4 คน เฉลี่ยเดือนละ 543 บาท ต่ำสุดเดือนละ 125 บาท สูงสุดเดือนละ 1,333 บาท

หมวดอาหารและเครื่องดื่ม

รายจ่ายหมวดอาหารและเครื่องดื่ม จากแบบสอบถามข้อ 13 พบว่า มีผู้ที่มีรายจ่ายหมวดอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 116 คน เฉลี่ยเดือนละ 4,537 บาท ต่ำสุดเดือนละ 150 บาท สูงสุดเดือนละ 15,000 บาท

หมวดยาสูบ เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์

รายจ่ายหมวดยาสูบ เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ จากแบบสอบถามข้อ 14 มีผู้ที่มีรายจ่ายต่างๆ ดังนี้ ค่ายาสูบ (บุหรี่ยี่) จำนวน 15 คน เฉลี่ยเดือนละ 1,423 บาท ต่ำสุดเดือนละ 500 บาท สูงสุดเดือนละ

4,000 บาท รายจ่ายค่าเครื่องตัดที่มีแอลกอฮอล์ จำนวน 33 คน เฉลี่ยเดือนละ 1,814 บาท ต่ำสุดเดือนละ 100 บาท สูงสุดเดือนละ 10,000 บาท

หมวดเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม

รายจ่ายในการซื้อเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม จากแบบสอบถามข้อ 15 มีผู้ที่มีรายจ่ายหมวดเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม จำนวน 114 คน เฉลี่ยเดือนละ 1,541 บาท ต่ำสุดเดือนละ 83 บาท สูงสุดเดือนละ 7,000 บาท

หมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทาง

รายจ่ายหมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทาง จากแบบสอบถามข้อ 16 มีผู้ที่มีรายจ่ายต่างๆ ดังนี้ ค่าผ่อนชำระยานพาหนะ จำนวน 66 คน เฉลี่ยเดือนละ 6,780 บาท ต่ำสุดเดือนละ 1,000 บาท สูงสุดเดือนละ 16,900 บาท โดยมีผู้ที่กำลังผ่อนรถยนต์จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 มีผู้ที่กำลังผ่อนรถจักรยานยนต์จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รายจ่ายค่าน้ำมันรถ จำนวน 107 คน เฉลี่ยเดือนละ 2,567 บาท ต่ำสุดเดือนละ 100 บาท สูงสุดเดือนละ 15,000 บาท รายจ่ายค่าเบี้ยประกันภัยยานพาหนะ จำนวน 66 คน เฉลี่ยปีละ 11,399 บาท ต่ำสุดปีละ 200 บาท สูงสุดปีละ 30,000 บาท รายจ่ายค่าเดินทางรถสาธารณะ จำนวน 25 คน เฉลี่ยเดือนละ 1,107 บาท ต่ำสุดเดือนละ 83 บาท สูงสุดเดือนละ 4,000 บาท รายจ่ายอื่นๆเกี่ยวกับหมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทาง จำนวน 1 คน เดือนละ 125 บาท และจากการเก็บแบบสอบถามข้อ 16.2 เพื่อสอบถามถึงผู้ที่มีภาระในการผ่อนชำระค่างานพาหนะ พบว่า มีผู้ที่มีภาระในการผ่อนชำระค่างวดรถยนต์ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ของประชากรทั้งหมด และมีผู้ที่มีภาระในการผ่อนชำระค่างวดรถจักรยานยนต์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ของประชากรทั้งหมด ส่วนผู้ที่ไม่มีภาระในการผ่อนชำระพาหนะมี 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1

หมวดรักษาพยาบาลและยา/เวชภัณฑ์

รายจ่ายหมวดรักษาพยาบาลและยา/เวชภัณฑ์ จากแบบสอบถามข้อ 17 มีผู้ที่มีรายจ่ายต่างๆ ดังนี้ ค่ารักษาพยาบาลและยา/เวชภัณฑ์ จำนวน 48 คน เฉลี่ยเดือนละ 645 บาท ต่ำสุดเดือนละ 166 บาท สูงสุดเดือนละ 2,000 บาท รายจ่ายค่าเบี้ยประกันสุขภาพ จำนวน 40 คน เฉลี่ยเดือนละ 1,287 บาท ต่ำสุดเดือนละ 100 บาท สูงสุดเดือนละ 13,000 บาท รายจ่ายค่ารักษาพยาบาลและยา/เวชภัณฑ์ของผู้ที่อยู่ในอุปการะ จำนวน 28 คน เฉลี่ยเดือนละ 1,499 บาท ต่ำสุดเดือนละ 41 บาท สูงสุดเดือนละ 17,000 บาท รายจ่ายอื่นๆเกี่ยวกับหมวดรักษาพยาบาลและยา/เวชภัณฑ์ ประกอบด้วย จำนวน 2 คน เฉลี่ยเดือนละ 908 บาท ต่ำสุดเดือนละ 216 บาท สูงสุดเดือนละ 1,600 บาท

หมวดการศึกษาและอุปกรณ์ในการศึกษา

รายจ่ายหมวดการศึกษาและอุปกรณ์ในการศึกษา จากแบบสอบถามข้อ 18 มีผู้ที่มีรายจ่ายต่างๆ ดังนี้ รายจ่ายเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร จำนวน 28 คน เฉลี่ยปีละ 33,428 บาท ต่ำสุดปีละ 3,000 บาท สูงสุดปีละ 100,000 บาท รายจ่ายเกี่ยวกับการศึกษาของผู้อยู่ในอุปการะ จำนวน 13 คน เฉลี่ยปีละ 27,461 บาท ต่ำสุดปีละ 2,000 บาท สูงสุดปีละ 60,000 บาท รายจ่ายเกี่ยวกับการศึกษาของกลุ่มประชากร จำนวน 10 คน เฉลี่ยปีละ 21,200 บาท ต่ำสุดปีละ 1,000 บาท สูงสุดปีละ 60,000 บาท และไม่มีรายจ่ายอื่นๆเกี่ยวกับหมวดการศึกษาและอุปกรณ์ในการศึกษา

หมวดเบ็ดเตล็ด

รายจ่ายหมวดเบ็ดเตล็ด จากแบบสอบถามข้อ 19 มีผู้ที่มีรายจ่ายต่างๆ ดังนี้ รายจ่ายซื้อของอุปโภคต่างๆ จำนวน 108 คน เฉลี่ยเดือนละ 1,016 บาท ต่ำสุดเดือนละ 83 บาท สูงสุดเดือนละ 7,000 บาท รายจ่ายเครื่องประดับ เครื่องสำอาง จำนวน 69 คน เฉลี่ยเดือนละ 979 บาท ต่ำสุดเดือนละ 100 บาท สูงสุดเดือนละ 8,000 บาท รายจ่ายซื้อห่วยและสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 58 คน เฉลี่ยเดือนละ 942 บาท ต่ำสุดเดือนละ 33 บาท สูงสุดเดือนละ 6,000 บาท รายจ่ายค่าเที่ยวพักผ่อน จำนวน 62 คน เฉลี่ยเดือนละ 1,618 บาท ต่ำสุดเดือนละ 83 บาท สูงสุดเดือนละ 5,000 บาท รายจ่ายค่าบริการทำบุญ จำนวน 63 คน เฉลี่ยเดือนละ 596 บาท ต่ำสุดเดือนละ 41 บาท สูงสุดเดือนละ 5,000 บาท รายจ่ายค่าโทรศัพท์เคลื่อนที่ จำนวน 100 คน เฉลี่ยเดือนละ 784 บาท ต่ำสุดเดือนละ 57 บาท สูงสุดเดือนละ 2,500 บาท

รายจ่ายสมทบ

จากผลการสำรวจ กลุ่มประชากรมีรายจ่ายอื่นๆนอกจาก 9 หมวดที่กล่าวมา ได้แก่ ให้บิดามารดา จำนวน 11 คน เฉลี่ยเดือนละ 4,818 บาท ต่ำสุดเดือนละ 2,000 บาท สูงสุดเดือนละ 14,000 บาท เลี้ยงสัตว์ จำนวน 2 คน เฉลี่ยเดือนละ 2,500 บาท ต่ำสุดเดือนละ 2,000 บาท สูงสุดเดือนละ 3,000 บาท และมีรายจ่ายสมทบอื่นๆซึ่งไม่ระบุอีก จำนวน 6 คน เฉลี่ยเดือนละ 4,666 บาท ต่ำสุดเดือนละ 2,000 บาท สูงสุดเดือนละ 10,000 บาท

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างรายจ่ายของกลุ่มประชากร พบว่า กลุ่มประชากรมีรายจ่ายเฉลี่ยในหมวดอาหารและเครื่องดื่มมากที่สุด เท่ากับ 4,537 บาทต่อเดือน รองลงมา คือ หมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทาง เท่ากับ 4,345 บาทต่อเดือน หมวดที่อยู่อาศัย เท่ากับ 4,277 บาทต่อเดือน รายจ่ายสมทบ เท่ากับ 3,994 บาทต่อเดือน หมวดการศึกษาและอุปกรณ์ในการศึกษา เท่ากับ 1,710 บาทต่อเดือน หมวดยาสูบ เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เท่ากับ 1,618 บาทต่อเดือน หมวดเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม 1,541 บาทต่อเดือน หมวดรักษาพยาบาลและยา/เวชภัณฑ์ 1,085 บาทต่อเดือน หมวดเบ็ดเตล็ด เท่ากับ 989 บาทต่อเดือน ตามลำดับ ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 รายจ่ายเฉลี่ยของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556

(หน่วย : บาท)

รายจ่าย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
หมวดอาหารและเครื่องดื่ม	4,538	18.83
หมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทาง	4,346	18.03
หมวดที่อยู่อาศัย	4,278	17.75
รายจ่ายสมทบ	3,995	16.57
หมวดการศึกษาและอุปกรณ์ในการศึกษา	1,710	7.10
หมวดยาสูบ เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	1,619	6.72
หมวดเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม	1,542	6.40
หมวดรักษาพยาบาลและยา/เวชภัณฑ์	1,085	4.50
หมวดเบ็ดเตล็ด	990	4.11
รวม	24,101	100.00

ที่มา: จากการสำรวจ

หนี้สิน

จำนวนหนี้สิน หมายถึง จำนวนหนี้สินของลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จากแหล่งที่มาทั้งเงินกู้ยืมในระบบ และนอกระบบ โดยการศึกษาจะศึกษาจำนวนหนี้สินรวมทั้งหมด ซึ่งหมายถึงจำนวนหนี้สินที่เป็น stock รวมยอดหนี้สินทั้งหมด จากผลการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรมีหนี้สินส่วนใหญ่อยู่ในระบบ โดยมีแหล่งที่มาจากสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากรมากที่สุด กว่า ร้อยละ 27.00 ค่าเฉลี่ย 264,545 บาท มูลค่าต่ำสุด 10,000 บาท มูลค่าสูงสุด 3,000,000 บาท ซึ่งมูลค่าสูงสุดดังกล่าวมากกว่าเพดานสูงสุดสำหรับลูกจ้างชั่วคราว จึงอาจมีสาเหตุมาจากการกู้ร่วมกับบุคคลอื่น รองลงมา ได้แก่ หนี้สินกับสถาบันการเงิน (ธนาคารต่างๆ) ร้อยละ 19.70 ค่าเฉลี่ย 646,125 บาท มูลค่าต่ำสุด 12,000 บาท มูลค่าสูงสุด 6,000,000 บาท อันดับสาม ได้แก่ หนี้สินจากบัตรเครดิตเงินสด ร้อยละ 18.00 ค่าเฉลี่ย 31,932 บาท มูลค่าต่ำสุด 2,500 บาท มูลค่าสูงสุด 160,000 บาท อันดับสี่ ได้แก่ หนี้บัตรเครดิตคงค้างจ่าย ร้อยละ 15.60 ค่าเฉลี่ย 26,795 บาท มูลค่าต่ำสุด 2,100 บาท มูลค่าสูงสุด 100,000 บาท อันดับห้า ได้แก่ หนี้สินกับญาติพี่น้อง เพื่อน ร้อยละ 9.00 ค่าเฉลี่ย 110,545 บาท มูลค่าต่ำสุด 5,000 บาท มูลค่าสูงสุด 600,000 บาท อันดับหก ได้แก่ หนี้สินกับนายทุนเงินกู้ ร้อยละ 4.10 ค่าเฉลี่ย 76,000 บาท มูลค่าต่ำสุด 10,000 บาท มูลค่าสูงสุด 300,000 บาท อันดับเจ็ด ได้แก่ เงินกู้ยืมในระบบอื่นๆ ร้อยละ 2.50 ค่าเฉลี่ย 35,433 บาท มูลค่าต่ำสุด 800 บาท มูลค่าสูงสุด 100,000 บาท อันดับแปด ได้แก่ เงินกู้ยืมนอกระบบอื่นๆ ร้อยละ 0.80 ค่าเฉลี่ย 5,500 บาท มูลค่าต่ำสุด 5,500 บาท มูลค่าสูงสุด 5,500 บาท ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 หนี้สินของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556

(หน่วย : บาท)

หนี้สิน	ค่าเฉลี่ย	มูลค่า ต่ำสุด	มูลค่า สูงสุด	ร้อยละของจำนวน ประชากร
เงินกู้ยืมในระบบ				
- สถาบันการเงิน (ธนาคารต่างๆ)	646,125	12,000	6,000,000	19.70
- สหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากร	264,545	10,000	3,000,000	27.00
- บัตรกดเงินสด	31,932	2,500	160,000	18.00
- หนี้บัตรเครดิตค้ำจ่าย	26,795	2,100	100,000	15.60
- เงินกู้ยืมในระบบอื่นๆ	35,433	800	100,000	2.50
เงินกู้ยืมนอกระบบ				
- นายทุนเงินกู้	76,000	10,000	300,000	4.10
- ญาติพี่น้อง เพื่อน	110,545	5,000	600,000	9.00
- เงินกู้ยืมนอกระบบอื่นๆ	5,500	5,500	5,500	0.80

ที่มา: จากการสำรวจ

วัตถุประสงค์หลักของการมีหนี้สิน

สาเหตุของการมีหนี้สินของกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพราะ ใช้จ่ายเกี่ยวกับการอุปโภคบริโภค จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 รองลงมา ได้แก่ ใช้จ่ายเกี่ยวกับยานพาหนะ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.03 อันดับสามและอันดับสี่ ได้แก่ ใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและรายจ่ายเกี่ยวกับการศึกษา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 อันดับห้าและอันดับหก ได้แก่ ใช้จ่ายเกี่ยวกับการลงทุนและรายจ่ายอื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ส่วนกลุ่มประชากรอีก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 ไม่มีหนี้สิน ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 วัตถุประสงค์หลักของการมีหนี้สินลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง
ปี พ.ศ. 2556

(หน่วย : บาท)

วัตถุประสงค์หลักของการมีหนี้สิน	จำนวน	ร้อยละ
รายจ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย	13	10.66
รายจ่ายเกี่ยวกับการลงทุน	3	2.46
รายจ่ายเกี่ยวกับยานพาหนะ	22	18.03
รายจ่ายเกี่ยวกับการอุปโภคบริโภค	34	27.87
รายจ่ายเกี่ยวกับการศึกษา	13	10.66
อื่นๆ	3	2.46
ไม่มีหนี้สิน	34	27.87
รวม	122	100.00

ที่มา: จากการสำรวจ

การออม

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มประชากรลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง มีเงินออมสะสมรูปแบบต่างๆ ดังนี้ (ตารางที่ 32)

รูปแบบการออม

จากแบบสอบถามข้อ 21 ได้แบ่งการสำรวจรูปแบบการออมออกเป็น 6 หมวด ได้แก่ การออมในรูปแบบเงินฝากธนาคาร เงินฝากหรือหุ้นในสหกรณ์ เงินออมกับบริษัทประกันชีวิต ซื้องานออมทรัพย์ ชื่อ LTF/RMF และการออมแบบอื่นๆ พบว่ากลุ่มประชากรมีเงินออมสะสม (เงินออมที่เป็น Stock) คือ กลุ่มประชากรเลือกที่จะออมในรูปแบบเงินฝากธนาคารมากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ค่าเฉลี่ย 46,423 บาท ต่ำสุด 1,000 บาท สูงสุด 1,000,000 บาท ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นใจในระบบเงินฝากของธนาคาร และการมีสภาพคล่องในการเบิกถอนเพื่อใช้จ่าย โดยคิดเรื่องผลตอบแทนเป็นรองลงมา เนื่องจากอัตราดอกเบี้ยเงินฝากถัวเฉลี่ยของไตรมาสที่ 4 ของปี พ.ศ. 2556 อยู่ที่ร้อยละ 1.82 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2557) รองลงมา ได้แก่ การออมในรูปแบบเงินฝากหรือหุ้นในสหกรณ์กรมศุลกากร จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ค่าเฉลี่ย 45,138 บาท ต่ำสุด 500 บาท สูงสุด 200,000 บาท เนื่องจากการออมในรูปแบบนี้ให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าธนาคารพาณิชย์ปกติ เงินฝากออมทรัพย์ ตั้งแต่ 10,000-1,000,000 บาทให้ผลตอบแทนร้อยละ 2.75 เงินฝากออมทรัพย์ ตั้งแต่ 1,000,000-10,000,000 บาทให้ผลตอบแทนร้อยละ 3.25 เงินฝากประจำ 24 เดือน ให้ผลตอบแทนร้อยละ 4 (กรมศุลกากร, 2556) จากปัจจัยผลตอบแทนที่มากกว่าธนาคารพาณิชย์ดังกล่าว และระเบียบในการกู้เงินกับสหกรณ์บังคับไว้ว่าสมาชิกผู้ต้องการกู้เงินสามัญหรือกู้เงินฉุกเฉินต้องเป็นสมาชิกของสหกรณ์กรมศุลกากร อีกทั้งถ้า

ในจำนวนมาก ต้องมีมูลค่าหุ้นในสหกรณ์ระดับหนึ่ง เช่น ถ้าต้องการกู้เงิน 200,000 บาท จะต้องมีมูลค่าหุ้นในสหกรณ์ไม่น้อยกว่า 20,000 บาท ทำให้เกิดการออมในรูปแบบนี้เป็นจำนวนมาก ถึงแม้ว่าการออมแบบนี้จะมีสภาพคล่องต่ำเนื่องจากการถอนหุ้นมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก และการถอนเงินก็ไม่สะดวก แต่ก็มีผลทำให้เกิดการออมเงินได้ในปริมาณมาก อันดับสาม คือการออมกับบริษัทประกันชีวิต จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ค่าเฉลี่ย 46,451 บาท ต่ำสุด 1,900 บาท สูงสุด 190,000 บาท เนื่องจากการออมในรูปแบบนี้สามารถนำไปหักลดหย่อนในการจ่ายภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาได้ อีกทั้งเข้าใจง่ายและมีความเสี่ยงในการลงทุนต่ำและมีผลตอบแทนในระดับดี อันดับสี่ คือการออมโดยการซื้อสลากออมทรัพย์ พบว่ามีผู้ออมในรูปแบบนี้ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ค่าเฉลี่ย 29,818 บาท ต่ำสุด 1,000 บาท สูงสุด 70,000 บาท อันดับห้า คือ การออมในรูปแบบอื่นๆ เช่น เงินออมจากการเล่นแชร์ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ค่าเฉลี่ย 36,666 บาท ต่ำสุด 20,000 บาท สูงสุด 60,000 บาท อันดับหก คือ การออมโดยการซื้อ LTF/RMF มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ค่าเฉลี่ย 30,000 บาท ต่ำสุด 10,000 บาท สูงสุด 50,000 บาท

ตารางที่ 32 เงินออมสะสมเฉลี่ยของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556
(หน่วย : บาท)

เงินออมสะสม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละของจำนวนประชากรทั้งหมด
เงินฝากธนาคาร	46,423	53.30
เงินฝากหรือหุ้นในสหกรณ์	45,138	38.50
เงินออมกับบริษัทประกันชีวิต	46,451	14.80
ซื้อสลากออมทรัพย์	29,818	9.00
ซื้อ LTF/RMF	30,000	1.60
อื่นๆ	36,666	2.50

ที่มา: จากการสำรวจ

พฤติกรรมการออม

จากผลการสำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมการออมพบว่า กลุ่มประชากรมีการออมเงินเฉลี่ยเดือนละ 1,555 บาท มีการออมในรูปแบบการฝากธนาคาร และการเล่นแชร์มากที่สุด จำนวน 10,000 บาท ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 พฤติกรรมการออมของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุลกการท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556

(หน่วย : บาท)

พฤติกรรมการออม	ค่าเฉลี่ย	ออมต่ำสุด/เดือน	ออมสูงสุด/เดือน
ฝากธนาคาร	2,776	500	10,000
ซื้อพันธบัตร/สลากเพื่อการออม	889	500	1,667
ฝากสหกรณ์ออมทรัพย์กรมสุลกการ	767	400	2,000
เล่นแชร์	2,833	1,000	10,000
ซื้อประกันแบบออมทรัพย์	1,569	380	4,167
ซื้อประกันแบบบำนาญ	500	500	500

ที่มา: จากการสำรวจ

วัตถุประสงค์หลักของการออม

เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์หลักซึ่งทำให้กลุ่มประชากรออมทรัพย์ ดังตารางที่ 34 จะพบว่า กลุ่มประชากรให้ความสำคัญกับการออมเพื่อใช้จ่ายหมุนเวียนในครอบครัวมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต รองลงมา ได้แก่ เพื่อใช้ยามชราหลังเกษียณ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.13 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มประชากรให้ความสำคัญในการสร้างความมั่นคงในชีวิตเป็นอย่างมาก อันดับสาม ได้แก่ เพื่อใช้ยามฉุกเฉิน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.57 อันดับสี่ ได้แก่ เพื่อใช้จ่ายยามเจ็บป่วย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 อันดับห้าและอันดับหก ได้แก่ เพื่อนำไปลงทุน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 และเพื่อซื้อสังหาริมทรัพย์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มประชากรอีก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 ไม่มีผลการศึกษา

ตารางที่ 34 วัตถุประสงค์หลักของการออมของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุลกการท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556

(หน่วย : คน)

วัตถุประสงค์หลักของการออม	จำนวน	ร้อยละ
เพื่อใช้จ่ายยามเจ็บป่วย	16	13.11
เพื่อใช้ยามฉุกเฉิน	19	15.57
เพื่อใช้จ่ายหมุนเวียนในครอบครัว	34	27.87
เพื่อใช้ยามชราหลังเกษียณ	27	22.13
เพื่อนำไปลงทุน	6	4.92
เพื่อซื้อสังหาริมทรัพย์	6	4.92
ไม่มีผลการศึกษา	14	11.48
รวม	122	100.00

ที่มา: จากการสำรวจ

สินทรัพย์

จากผลการสำรวจเกี่ยวกับความมั่งคั่งในการมีสินทรัพย์ของกลุ่มประชากร พบว่า กลุ่มประชากรมีความมั่งคั่งในการเก็บออมในรูปแบบของสินทรัพย์ มีการซื้อสินทรัพย์ประเภทบ้าน/คอนโด/ตึกแถว ร้อยละ 23.80 ราคาเฉลี่ย 1,029,138 บาท มูลค่าต่ำสุด 300,000 บาท มูลค่าสูงสุด 2,650,000 บาท ซื้อสินทรัพย์ประเภทที่ดิน ร้อยละ 9.80 ราคาเฉลี่ย 323,333 บาท มูลค่าต่ำสุด 30,000 บาท มูลค่าสูงสุด 800,000 บาท ซื้อสินทรัพย์ประเภทยานพาหนะ ร้อยละ 60.70 ราคาเฉลี่ย 424,734 บาท มูลค่าต่ำสุด 25,000 บาท มูลค่าสูงสุด 850,000 บาท และสินทรัพย์ประเภทอื่นๆ เช่น ร้ายขายของ เป็นต้น ร้อยละ 1.60 ราคาเฉลี่ย 275,000 บาท มูลค่าต่ำสุด 200,000 บาท มูลค่าสูงสุด 350,000 บาท ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 สินทรัพย์ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ปี พ.ศ. 2556

(หน่วย : บาท)

สินทรัพย์	มูลค่าเฉลี่ย	มูลค่าต่ำสุด	มูลค่าสูงสุด	ร้อยละของจำนวนประชากร
บ้าน/คอนโด/ตึกแถว	1,029,138	300,000	2,650,000	23.80
ที่ดิน	323,333	30,000	800,000	9.80
ยานพาหนะ	424,734	25,000	850,000	60.70
อื่นๆ	275,000	200,000	350,000	1.60

ที่มา: จากการสำรวจ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับรายได้ รายจ่าย และการออม นำมาหาค่าความโน้มเอียงถ่วงเฉลี่ยในการบริโภค (propensity to average consume , APC) ซึ่งเป็น อัตราส่วนระหว่างรายจ่ายเพื่อการบริโภคกับรายได้พึงใช้จ่าย มีค่าเท่ากับ 1.26 นั่นคือ มีการใช้จ่ายมากกว่ารายได้พึงใช้จ่าย ที่หากทำได้ทำให้ต้องมีการกู้ยืม และค่าความโน้มเอียงถ่วงเฉลี่ยในการออม (average propensity to save , APS) คือ อัตราส่วนระหว่างการออม และรายได้พึงใช้จ่าย เท่ากับ 0.08 นั่นคือ มีสัดส่วนการออมร้อยละ 0.08 ของรายได้พึงใช้จ่าย โดยมีวิธีการคำนวณ ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 ค่าความโน้มเอียงถ่วงเฉลี่ยในการบริโภคและการออม ปี พ.ศ. 2556

(หน่วย : บาท)

ค่าเฉลี่ย/เดือน			ความโน้มเอียงถ่วงเฉลี่ย	
รายได้ (Yd)	รายจ่าย (C)	การออม (S)	ความโน้มเอียงถ่วงเฉลี่ยในการบริโภค (APC)	ความโน้มเอียงถ่วงเฉลี่ยในการออม (APS)
19,221	24,330	1,555	C/Yd = 1.26	S/Yd = 0.08

ที่มา: จากการคำนวณ

จากการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิโดยการเก็บแบบสอบถามนั้น และการศึกษารายได้ รายจ่าย หนี้สิน เงินออมสะสม พฤติกรรมการออม และสินทรัพย์ นำจำแนกตามอายุงาน ได้ผลการศึกษ จำนวน (คน) และ ร้อยละของประชากรทั้งหมด ดังตารางที่ 37-39 มีรายละเอียด ดังนี้

รายได้จำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีรายได้ 16,000-20,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 39.34 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 ไม่มีผู้มี รายได้ 30,001-40,000 บาท รวมมีรายได้เฉลี่ย 18,715 บาท ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่ม ประชากรที่มีรายได้ 16,000-20,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 34.43 มีรายได้ 20,001- 30,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 และมีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 รวมมีรายได้เฉลี่ย 19,381 บาท ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรที่มี รายได้ 16,000-20,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.57 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 และมีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อย ละ 0.82 รวมมีรายได้เฉลี่ย 20,039 บาท รวมทั้งหมดมีผู้มีรายได้ในช่วง 16,000-20,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 89.34 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อย ละ 9.02 และมีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และมีรายได้เฉลี่ย รวม 19,221 บาท ตามลำดับ

รายจ่ายจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีรายจ่าย 0-15,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.75 มีรายจ่าย 15,001-30,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.95 มีรายจ่าย 30,001-45,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 มีรายจ่ายมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 รวมมีรายจ่ายเฉลี่ย 20,541 บาท ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่ม ประชากรที่มีรายจ่าย 0-15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 มีรายจ่าย 15,001- 30,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39 มีรายจ่าย 30,001-45,000 บาท จำนวน 9 คน คิด เป็นร้อยละ 7.38 มีรายจ่ายมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 รวมมี รายจ่ายเฉลี่ย 27,055 บาท ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีรายจ่าย 0-15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 มีรายจ่าย 15,001-30,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 มีรายจ่าย 30,001-45,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 มีรายจ่ายมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 รวมมีรายจ่ายเฉลี่ย 27,329 บาท รวมทั้งหมดมีผู้ มีรายจ่าย 0-15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.41 มีรายจ่าย 15,001-30,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 49.18 มีรายจ่าย 30,001-45,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.57 และมีรายจ่ายมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 และมีรายจ่าย เฉลี่ยรวม 24,330 บาท ตามลำดับ

เงินออมปี พ.ศ. 2556 จำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่มีเงินออม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 มีเงินออม 1-5,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 มีเงินออม 5,001-10,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 มีเงินออม 10,000-20,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 รวมมีเงินออมเฉลี่ย 2,885 บาท ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่มีเงินออม จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 มีเงินออม 1-5,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 มีเงินออม 5,001-10,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ไม่มีผู้ที่มีเงินออม 10,000-20,000 บาท รวมมีเงินออมเฉลี่ย 1,928 บาท ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่มีเงินออมจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 มีเงินออม 1-5,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 มีเงินออม 5,001-10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 มีเงินออม 10,000-20,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 รวมมีเงินออมเฉลี่ย 1,042 บาท รวมทั้งหมดมีผู้ที่ไม่มีเงินออม จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 มีเงินออม 1-5,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 มีเงินออม 5,001-10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 มีเงินออม 10,000-20,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 และมีเงินออมเฉลี่ยรวม 2,169 บาท ตามลำดับ

เงินออมสะสมจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่มีเงินออมสะสม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 มีเงินออมสะสม 1-10,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 มีเงินออมสะสม 10,001-100,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.95 มีเงินออมสะสมมากกว่า 100,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 รวมมีเงินออมสะสมเฉลี่ย 33,191 บาท ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่มีเงินออมสะสม จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 มีเงินออมสะสม 1-10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 มีเงินออมสะสม 10,001-100,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.13 มีเงินออมสะสมมากกว่า 100,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 รวมมีเงินออมสะสมเฉลี่ย 64,923 บาท ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่มีเงินออมสะสม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 มีเงินออมสะสม 1-10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 มีเงินออมสะสม 10,001-100,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 มีเงินออมสะสมมากกว่า 100,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตามลำดับ รวมมีเงินออมสะสมเฉลี่ย 73,730 บาท รวมทั้งหมดมีผู้ที่ไม่มีเงินออมสะสม จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.85 มีเงินออมสะสม 1-10,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 มีเงินออมสะสม 10,001-100,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 55.74 มีเงินออมสะสมมากกว่า 100,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 และมีเงินออมสะสมเฉลี่ยรวม 53,058 บาท ตามลำดับ

สินทรัพย์จำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่มีสินทรัพย์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 มีสินทรัพย์ 1-100,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 มีสินทรัพย์ 100,001-1,000,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.21 มีสินทรัพย์มากกว่า 1,000,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 รวมมีเงินออมสะสมเฉลี่ย 472,641 บาท ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่มีสินทรัพย์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 มีสินทรัพย์ 1-100,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 มีสินทรัพย์ 100,001-1,000,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67 มีสินทรัพย์มากกว่า 1,000,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 รวมมีเงินออมสะสมเฉลี่ย 549,745 บาท ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่มีสินทรัพย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 มีสินทรัพย์ 1-100,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 มีสินทรัพย์ 100,001-1,000,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 มีสินทรัพย์มากกว่า 1,000,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 รวมมีเงินออมสะสมเฉลี่ย 664,783 บาท รวมทั้งหมดมีผู้ที่ไม่มีสินทรัพย์ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.59 มีสินทรัพย์ 1-100,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 มีสินทรัพย์ 100,001-1,000,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 47.54 มีสินทรัพย์มากกว่า 1,000,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39 และมีสินทรัพย์เฉลี่ยรวม 538,568 บาท ตามลำดับ

หนี้สินจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่มีหนี้สิน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.85 มีหนี้สิน 1-100,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 มีหนี้สิน 100,001-1,000,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 มีหนี้สินมากกว่า 1,000,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 รวมมีหนี้สินเฉลี่ย 178,862 บาท ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่มีหนี้สิน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 มีหนี้สิน 1-100,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 มีหนี้สิน 100,001-1,000,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 ไม่มีผู้ที่มีหนี้สินมากกว่า 1,000,000 บาท รวมมีหนี้สินเฉลี่ย 133,864 บาท ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่มีหนี้สิน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 มีหนี้สิน 1-100,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 มีหนี้สิน 100,001-1,000,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 มีหนี้สินมากกว่า 1,000,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 รวมมีหนี้สินเฉลี่ย 502,783 บาท รวมทั้งหมดมีผู้ที่ไม่มีหนี้สิน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 39.34 มีหนี้สิน 1-100,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.94 มีหนี้สิน 100,001-1,000,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.59 มีหนี้สินมากกว่า 1,000,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 และมีหนี้สินเฉลี่ยรวม 222,593 บาท ตามลำดับ

พฤติกรรมการออมจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่ออมเงินในแต่ละเดือน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 มีการออมเงินเดือนละ 1-2,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.49 มีการออมเงินเดือนละ 2,001-5,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 มีการออมเงินเดือนละมากกว่า 5,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 มีพฤติกรรมการออมเฉลี่ย 3,125 บาท ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่ออมเงิน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 มีการออมเงินเดือนละ 1-2,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 มีการออมเงินเดือนละ 2,001-5,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 มีการออมเงินเดือนละมากกว่า 5,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 มีพฤติกรรมการออมเฉลี่ย 3,232 บาท ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรที่ไม่ออมเงิน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 มีการออมเงินเดือนละ 1-2,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 มีการออมเงินเดือนละ 2,001-5,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 มีการออมเงินเดือนละมากกว่า 5,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 มีพฤติกรรมการออมเฉลี่ย 2,751 บาท รวมทั้งหมดมีผู้ที่ไม่ออมเงินในแต่ละเดือน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 มีการออมเงินเดือนละ 1-2,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 40.98 มีการออมเงินเดือนละ 2,001-5,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.97 มีการออมเงินเดือนละมากกว่า 5,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.21 มีพฤติกรรมการออมเฉลี่ยรวม 3,095 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 37 รายได้ รายจ่าย เงินออมจำแนกตามอายุงาน ปี พ.ศ. 2556

รายได้ รายจ่าย เงินออม จำแนกตามอายุงาน ปี พ.ศ. 2556														
อายุงาน (ปี)	รายได้				รายจ่าย					เงินออม				
	ค่าเฉลี่ย	16,000-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	ค่าเฉลี่ย	0-15,000	15001-30,000	30,001-45,000	> 45,001	ค่าเฉลี่ย	0	1-5,000	5,000-10,000	10,000-20,000
1-3	18,715				20,541					2,885				
จำนวน	52	48	4	0	52	18	28	3	3	52	22	18	8	4
ร้อยละ	42.62	39.34	3.28	0	42.62	14.75	22.95	2.46	2.46	42.62	18.00	14.80	6.60	3.30
4-7	19,381				27,055					1,928				
จำนวน	47	42	4	1	47	11	20	9	7	47	30	9	8	0
ร้อยละ	38.53	34.43	3.28	0.82	38.53	9.02	16.39	7.38	5.74	38.53	24.60	7.40	6.60	0
8-10	20,039				27,329					1,042				
จำนวน	23	19	3	1	23	2	12	7	2	23	19	2	1	1
ร้อยละ	18.85	15.57	2.46	0.82	18.85	1.64	9.84	5.74	1.64	18.85	15.60	1.60	0.80	0.80
รวม	19,221				24,330					2,169				
จำนวน	122	109	11	2	122	31	60	19	12	122	71	29	17	5
ร้อยละ	100	89.34	9.02	1.64	100	25.41	49.18	15.57	9.84	100	58.20	23.80	13.90	4.10

ที่มา: จากการสำรวจ

ตารางที่ 38 เงินออมสะสม สิ้นทรัพย์ และหนี้สินจำแนกตามอายุงาน ปี พ.ศ. 2556

เงินออมสะสม สิ้นทรัพย์ และหนี้สิน จำแนกตามอายุงาน ปี พ.ศ. 2556																
อายุงาน (ปี)	เงินออมสะสม					สิ้นทรัพย์					หนี้สิน					
	ค่าเฉลี่ย	0	1-10,000	10,001-100,000	> 100,000	ค่าเฉลี่ย	0	1-100,000	100,001-1,000,000	> 1,000,000	ค่าเฉลี่ย	0	1-100,000	100,001-1,000,000	> 1,000,000	
1-3	33,191					472,641					178,862					
จำนวน	52	8	14	28	2	52	16	7	21	8	52	23	18	7	4	
ร้อยละ	42.62	6.56	11.48	22.95	1.64	42.62	13.11	5.74	17.21	6.56	42.62	18.85	14.75	5.74	3.28	
4-7	64,923					549,745					133,864					
จำนวน	47	11	3	27	6	47	13	4	24	6	47	17	13	17	0	
ร้อยละ	38.52	9.02	2.46	22.13	4.92	38.52	10.66	3.28	19.67	4.92	38.52%	13.93	10.66	13.93	0	
8-10	73,730					664,783					502,783					
จำนวน	23	4	1	13	5	23	1	3	13	6	23	8	8	6	1	
ร้อยละ	18.85	3.28	0.82	10.66	4.10	18.85	0.82	2.46	10.66	4.92	18.85%	6.56	6.56	4.92	0.82	
รวม	53,058					538,568					222,593					
จำนวน	122	23	18	68	13	122	30	14	58	20	122	48	39	30	5	
ร้อยละ	100	18.85	14.75	55.74	10.66	100	24.59	11.48	47.54	16.39	100	39.34	31.97	24.59	4.10	

ที่มา: จากการสำรวจ

ตารางที่ 39 พฤติกรรมการออมจำแนกตามอายุงาน ปี พ.ศ. 2556

พฤติกรรมการออม จำแนกตามอายุงาน ปี พ.ศ. 2556					
อายุงาน (ปี)	ค่าเฉลี่ย	พฤติกรรมการออม			
		0	1-2,000	2,001-5,000	> 5,000
1-3	3,125				
จำนวน	52	3	25	17	7
ร้อยละ	42.62%	2.46%	20.49%	13.93%	5.74%
4-7	3,232				
จำนวน	47	8	14	14	11
ร้อยละ	38.52%	6.56%	11.48%	11.48%	9.02%
8-10	2,751				
จำนวน	23	1	11	8	3
ร้อยละ	18.85%	0.82%	9.02%	6.56%	2.46%
รวม	3,095				
จำนวน	122	12	50	39	21
ร้อยละ	100.00%	9.84%	40.98%	31.97%	17.21%

ที่มา: จากการสำรวจ

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภค ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงาน ศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

การศึกษาครั้งนี้ได้ประยุกต์ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบจำลอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคของกลุ่มประชากร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ในรูปแบบของแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) โดยมีแบบจำลองในการศึกษา ดังนี้

$$C80 = f(INC, ASS, DEB, STA, EDU, CAR, JOB, SAV)$$

ผู้ศึกษาเลือกรูปแบบสมการตามแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) โดยเขียนในรูปแบบสมการได้ดังนี้

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = \beta_0 + \beta_1 INC + \beta_2 ASS + \beta_3 DEB + \sum_i \beta_{1i} STA_i + \sum_j \beta_{2j} EDU_j + \beta_4 CAR + \beta_5 JOB + \beta_6 SAV + U$$

โดย C80 คือ ตัวแปรตามที่มีค่าความเป็นไปได้ (Probability) แค่ 2 ค่าเท่านั้น คือ กำหนดให้การบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้มีค่าเท่ากับ 1 และการบริโภคมกรกว่าร้อยละ 80 ของรายได้มีค่าเท่ากับ 0 ตามแนวคิดการแบ่งค่าใช้จ่าย 50/30/20 (The Rule of Thumb) ของ Warren and Tyagi (2549) โดยอธิบายตัวแปรความน่าจะเป็นของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคของกลุ่มประชากร ทั้งหมดดังนี้

ตัวแปร	อธิบาย	หมายเหตุ
C80	การบริโภค	0 = การบริโภคมกรกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ 1 = การบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้
P	Prob (C80=1)	หมายถึง โอกาสที่จะมีการบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้
INC	รายได้	ตามจำนวนเงิน (บาท)
ASS	สินทรัพย์	ตามจำนวนเงิน (บาท)
DEB	หนี้สิน	ตามจำนวนเงิน (บาท)
STA _i	สถานภาพสมรส	(Base Group = โสด)
	เมื่อ i = 2, 3	สมรส/อยู่ด้วยกัน = 2 หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ = 3
EDU _j	ระดับการศึกษา	(Base Group = ปวช.)

	เมื่อ $j = 2, 3, 4$	ปวส. = 2 ปริญญาตรี = 3 สูงกว่าปริญญาตรี = 4
CAR	จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ	ตามจำนวน (คน)
JOB	อายุงาน	ตามจำนวน (ปี)
SAV	เงินออมสะสม	ตามจำนวนเงิน (บาท)

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรทำเรือแหลมฉบัง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าสถิติ Z	Prob (Z)	Marginal Effect (dy/dx)
INC	0.0000557	0.0001514	0.37	0.713	0.00000496
ASS	-0.0000034	0.00000104	-3.27	0.001	-0.000000303
DEB	-0.000002	0.00000213	-0.94	0.347	-0.000000178
STA2	-0.7337923	0.6468755	-1.13	0.257	-0.0583598
STA3	1.621343	1.335414	1.21	0.225	0.2466148
EDU2	1.87072	1.131345	1.65	0.098	0.2393893
EDU3	1.542992	1.02853	1.5	0.134	0.1259917
CAR	-0.5897836	0.2795154	-2.11	0.035	-0.0525165
JOB	-0.2548273	0.110963	-2.3	0.022	-0.0226908
SAV	0.00000168	0.00000219	0.77	0.443	0.00000015
ค่าคงที่	-0.2096556	2.704922	-0.08	0.938	

หมายเหตุ: Number of obs = 120
 Prob > Chi-Square = 0.0000
 LR Chi-Square = 47.08
 Pseudo R² = 0.3335

ที่มา: จากการคำนวณ (ภาพผลการวิเคราะห์ตามภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาค่า LR Chi-Square = 47.08 แบบจำลองนี้สามารถอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคที่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นั่นคือสามารถใช้แบบจำลองนี้ประมาณการหรือพยากรณ์ความน่าจะเป็นของพฤติกรรมการบริโภคที่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ ของกลุ่มประชากรได้

จึงได้สมการ ดังนี้

$$\ln\left(\frac{\hat{P}}{1-\hat{P}}\right) = -0.2096556 + 0.0000557\text{INC} - 0.0000034\text{ASS} - 0.000002\text{DEB} - 0.7337923\text{STA2}$$

$$+ 1.621343\text{STA3} + 1.87072\text{EDU2} + 1.542992\text{EDU3} - 0.5897836\text{CAR} - 0.2548273\text{JOB}$$

$$+ 0.00000168\text{SAV}$$

(0.37)^{ns}
(-3.27)^{***}
(-0.94)^{ns}
(-1.13)^{ns}

(1.21)^{ns}
(1.65)^{*}
(1.5)^{ns}
(-2.11)^{**}
(-2.3)^{**}

(0.77)^{ns}

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าสถิติ Z

***	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.10
ns	หมายถึง	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษา สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรด้านรายได้

ปัจจัยด้านรายได้ ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการบริโภคที่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ตัวแปรด้านสินทรัพย์

ปัจจัยด้านสินทรัพย์ สามารถอธิบายพฤติกรรมการบริโภคที่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยถ้ามีสินทรัพย์เพิ่มมากขึ้น โอกาสที่จะมีการบริโภคที่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้ จะน้อยกว่าอยู่ที่ 0.000000303 เพราะเมื่อมีสินทรัพย์มากขึ้น ทำให้กลุ่มประชากรต้องมีรายจ่ายต่างๆมากขึ้นตาม

ตัวแปรด้านหนี้สิน

ปัจจัยด้านหนี้สิน ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการบริโภคที่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ตัวแปรด้านสถานภาพสมรส

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการบริโภคที่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ตัวแปรด้านระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สามารถอธิบายพฤติกรรมการบริโภคที่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่า กลุ่มประชากรที่จบการศึกษา ปวส. มีโอกาสที่จะมีการบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ มากกว่ากลุ่มประชากรที่จบการศึกษา ปวช. อยู่ที่ 0.2393893

ตัวแปรด้านจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

ปัจจัยด้านจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ สามารถอธิบายพฤติกรรมการบริโภคที่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยถ้ามีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะเพิ่มขึ้น โอกาสที่จะมีการบริโภคน้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้ จะน้อยกว่าอยู่ที่ 0.0525165 เนื่องจากเมื่อจำนวนผู้อยู่ในอุปการะเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีรายจ่ายมากขึ้นอันเป็นเหตุมาจากความที่ต้องรับผิดชอบบุคคลอื่นในอุปการะ

ตัวแปรด้านอายุงาน

ปัจจัยด้านอายุงาน สามารถอธิบายพฤติกรรมการบริโภคที่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยถ้าอายุงานเพิ่มขึ้น โอกาสที่จะมีการบริโภคน้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้ จะน้อยกว่าอยู่ที่ 0.0226908 เนื่องจากเมื่ออายุงานเพิ่มมากขึ้น การใช้จ่ายย่อมมากขึ้นเป็นลำดับจากภาระความรับผิดชอบ

ตัวแปรด้านเงินออมสะสม

ปัจจัยด้านเงินออมสะสม ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการบริโภคที่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการออม ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากร ท่าเรือแหลมฉบัง

การศึกษาครั้งนี้ได้ประยุกต์ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบจำลอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของกลุ่มประชากร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ในรูปแบบของแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) โดยมีแบบจำลองในการศึกษา ดังนี้

$$\text{SAVE20} = f(\text{INC}, \text{EXP}, \text{SAV}, \text{DEB}, \text{AGE}, \text{MEM}, \text{CAR}, \text{JOB}, \text{HOM}, \text{STA}, \text{EDU})$$

ผู้ศึกษาเลือกรูปแบบสมการตามแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) โดยเขียนในรูปแบบสมการได้ดังนี้

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = \beta_0 + \beta_1 \text{INC} + \beta_2 \text{EXP} + \beta_3 \text{SAV} + \beta_4 \text{DEB} + \beta_5 \text{AGE} + \beta_6 \text{MEM} + \beta_7 \text{CAR} + \beta_8 \text{JOB} + \sum_i \beta_{1i} \text{HOM}_i + \sum_j \beta_{2j} \text{STA}_j + \sum_k \beta_{3k} \text{EDU}_k + U$$

โดย SAVE20 คือ ตัวแปรตามที่มีค่าความเป็นไปได้ (Probability) แต่ 2 ค่าเท่านั้น คือ กำหนดให้การออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้มีค่าเท่ากับ 1 และการอมน้อยกว่าร้อยละ 20 ของรายได้มีค่าเท่ากับ 0 ตามแนวคิดการแบ่งค่าใช้จ่าย 50/30/20 (The Rule of Thumb) ของ Warren and Tyagi (2549) โดยอธิบายตัวแปรความน่าจะเป็นของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของกลุ่มประชากร ทั้งหมดดังนี้

ตัวแปรอิสระ	ความหมาย	การวัดผล
SAVE20	การออม	0 = การอมน้อยกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ 1 = การออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้
P	Prob (SAVE20=1)	หมายถึง โอกาสที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้
INC	รายได้	ตามจำนวนเงิน (บาท)
EXP	รายจ่าย	ตามจำนวนเงิน (บาท)
SAV	เงินออมสะสม	ตามจำนวนเงิน (บาท)
DEB	หนี้สิน	ตามจำนวนเงิน (บาท)
AGE	อายุ	ตามจำนวน (ปี)
MEM	จำนวนสมาชิกในครอบครัว	ตามจำนวน (คน)
CAR	จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ	ตามจำนวน (คน)
JOB	อายุงาน	ตามจำนวน (ปี)

HOM _i	ลักษณะการอยู่อาศัย เมื่อ i = 2, 3	(Base Group = บ้านตนเอง) บ้านผู้อื่น = 2 บ้านเช่า = 3
STA _j	สถานภาพสมรส เมื่อ j = 2, 3	(Base Group = โสด) สมรส/อยู่ด้วยกัน = 2 หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ = 3
EDU _k	ระดับการศึกษา เมื่อ k = 2, 3, 4	(Base Group = ปวช.) ปวส. = 2 ปริญญาตรี = 3 สูงกว่าปริญญาตรี = 4

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าสถิติ Z	Prob (Z)	Marginal Effect (dy/dx)
INC	-0.0000505	0.0000838	-0.6	0.547	-0.0000106
EXP	-0.00000814	0.0000198	-0.41	0.681	-0.00000171
SAV	0.0000192	0.00000655	2.94	0.003	0.00000404
DEB	-0.000000432	0.000000423	-1.02	0.308	-0.0000000908
AGE	-0.0668778	0.0522893	-1.28	0.201	-0.0140671
MEM	-0.4133082	0.1795314	-2.3	0.021	-0.0869353
CAR	0.2151199	0.2272731	0.95	0.344	0.0452484
JOB	-0.1477994	0.1131115	-1.31	0.191	-0.0310882
HOM2	-1.761058	0.7990499	-2.2	0.028	-0.2885587
HOM3	-1.074708	0.5712215	-1.88	0.060	-0.2216447
STA2	1.190022	0.5474528	2.17	0.030	0.2658643
EDU2	0.0212916	0.8539116	0.02	0.980	0.0044876
EDU3	0.0065491	0.7714175	0.01	0.993	0.0013771
EDU4	1.216226	1.745641	0.7	0.486	0.2906457
ค่าคงที่	4.16771	2.19516	1.9	0.058	

หมายเหตุ: Number of obs = 116
 Prob > Chi-Square = 0.0020
 LR Chi-Square = 34.12
 Pseudo R² = 0.2325

ที่มา: จากการคำนวณ (ภาพผลการวิเคราะห์ตามภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาค่า LR Chi-Square = 34.12 แบบจำลองนี้สามารถอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นั่นคือสามารถใช้แบบจำลองนี้ประมาณการหรือพยากรณ์ความน่าจะเป็นของพฤติกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ของกลุ่มประชากรได้

จึงได้สมการ ดังนี้

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = 4.16771 - 0.0000505\text{INC} - 0.00000814\text{EXP} + 0.0000192\text{SAV} - 0.000000432\text{DEB} \\ (-0.6)^{\text{ns}} \quad (-0.41)^{\text{ns}} \quad (2.94)^{\text{***}} \quad (-1.02)^{\text{ns}} \\ - 0.0668778\text{AGE} - 0.4133082\text{MEM} + 0.2151199\text{CAR} - 0.1477994\text{JOB} - 1.761058\text{HOM2} \\ (-1.28)^{\text{ns}} \quad (-2.3)^{\text{**}} \quad (0.95)^{\text{ns}} \quad (-1.31)^{\text{ns}} \quad (-2.2)^{\text{**}} \\ - 1.074708\text{HOM3} + 1.190022\text{STA2} + 0.0212916\text{EDU2} + 0.0065491\text{EDU3} \\ (-1.88)^{\text{*}} \quad (2.17)^{\text{**}} \quad (0.02)^{\text{ns}} \quad (0.01)^{\text{ns}} \\ + 1.216226\text{EDU4} \\ (0.7)^{\text{ns}}$$

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าสถิติ Z

***	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.10
ns	หมายถึง	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษา สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรด้านรายได้

ปัจจัยด้านรายได้ ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ตัวแปรด้านรายจ่าย

ปัจจัยด้านรายจ่าย ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ตัวแปรด้านเงินออมสะสม

ปัจจัยด้านเงินออมสะสม สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน โดยถ้ามีเงินออมสะสมเพิ่มมากขึ้น โอกาสที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ จะมากกว่าอยู่ที่ 0.00000404 โดยตัวแปรด้านเงินออมสะสมเป็นตัวแปรอิสระที่ใช้เพื่อศึกษาว่า ผู้ที่มีความมั่งคั่งและมีเงินออมสะสมจะมีพฤติกรรมกรรมการออมจำนวนมากด้วยหรือไม่ เนื่องจากตัวแปรด้านเงินออมสะสมเกิดได้จากหลายปัจจัย เช่น การออมจากรายได้ที่เกิดจากการทำงาน การออมจากทรัพย์สินมรดก เป็นต้น

ตัวแปรด้านหนี้สิน

ปัจจัยด้านหนี้สิน ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ตัวแปรด้านอายุ

ปัจจัยด้านอายุ ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ตัวแปรด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว

ปัจจัยด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยถ้ามีจำนวนสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น โอกาสที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ จะน้อยกว่าอยู่ที่ 0.0869353 เนื่องจากเมื่อจำนวนสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีรายจ่ายมากขึ้นอันเป็นเหตุมาจากความที่ต้องรับผิดชอบบุคคลอื่นในครอบครัว

ตัวแปรด้านจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

ปัจจัยด้านจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ตัวแปรด้านอายุงาน

ปัจจัยด้านอายุงาน ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ตัวแปรด้านลักษณะการอยู่อาศัย

ปัจจัยด้านลักษณะการอยู่อาศัย สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยพบว่ากลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่บ้านผู้อื่น มีโอกาสที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ จะน้อยกว่ากลุ่มประชากรที่อยู่บ้านตนเองอยู่ที่ 0.2885587 คาดการณ์ได้ว่ากลุ่มที่อาศัยอยู่บ้านผู้อื่น ไม่มีเหตุปัจจัยอื่นต้องมีการเก็บออมเพื่อเป็นเงินออมสะสมใช้ในอนาคตต่งเช่นกลุ่มที่มีบ้านตนเอง และ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.1 ในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยพบว่ากลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่บ้านเช่า มีโอกาสที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ จะน้อยกว่ากลุ่มประชากรที่อยู่บ้านตนเองอยู่ที่ 0.2216447 คาดการณ์ได้ว่ากลุ่มที่อยู่บ้านเช่า ไม่มีเหตุปัจจัยอื่นต้องมีการเก็บออมเพื่อเป็นเงินออมสะสมใช้ในอนาคต

ตัวแปรด้านสถานภาพสมรส

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่ากลุ่มประชากรที่มีสถานะ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีโอกาสที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ จะมากกว่ากลุ่มประชากรที่มีสถานะโสด อยู่ที่ 0.2658643 คาดการณ์ได้ว่ากลุ่มที่อยู่สถานะสมรส/อยู่ด้วยกัน มีเหตุปัจจัยอื่นต้องมีการเก็บออมเพื่อเป็นเงินออมสะสมใช้ในอนาคต

ตัวแปรด้านระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

จากตารางที่ 42 รายได้และหนี้สิน เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการบริโภคและการออม ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภค ได้แก่ สินทรัพย์ โดยถ้ามีสินทรัพย์เพิ่มมากขึ้น มีโอกาสที่จะมีการบริโภคเพิ่มมากขึ้น, ระดับการศึกษา กลุ่มประชากรที่จบการศึกษา ปวส. มีโอกาสที่จะมีการบริโภคน้อยกว่ากลุ่มประชากรที่จบการศึกษา ปวช. จึงมีความน่าจะเป็นถ้าหากกระดับการศึกษาเพิ่มมากขึ้น โอกาสที่จะมีการบริโภคจะลดลง, จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ โดยถ้ามีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะมีการบริโภคเพิ่มมากขึ้น และอายุงาน โดยถ้าอายุงานเพิ่มมากขึ้น มีโอกาสที่จะมีการบริโภคเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออม ได้แก่ สถานภาพสมรส โดยพบว่ากลุ่มประชากรที่มีสถานะ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีโอกาสที่จะมีการออมมากกว่าสถานะโสด, เงินออมสะสม โดยถ้ามีเงินออมสะสมเพิ่มมากขึ้น มีโอกาสที่จะมีการออมเพิ่มมากขึ้น, จำนวนสมาชิกในครอบครัว โดยถ้ามีจำนวนสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะมีการออมลดลง และ ลักษณะการอยู่อาศัย โดยพบว่ากลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่บ้านผู้อื่น และบ้านเช่า มีโอกาสที่จะมีการอมน้อยกว่ากลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่บ้านตนเอง

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการบริโภคและการออม

เปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการบริโภคและการออม			
ปัจจัยส่วนบุคคล		พฤติกรรมการบริโภค	พฤติกรรมการออม
รายได้ (INC)		ns	ns
สินทรัพย์ (ASS)		***	-
หนี้สิน (DEB)		ns	ns
สถานภาพสมรส (STA)		ns	**
ระดับการศึกษา (EDU)		*/ns	ns
จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ (CAR)		**	ns
อายุงาน (JOB)		**	ns
เงินออมสะสม (SAV)		ns	***
รายจ่าย (EXP)		-	ns
อายุ (AGE)		-	ns
จำนวนสมาชิกในครอบครัว (MEM)		-	**
ลักษณะการอยู่อาศัย (HOM)		-	**/*
หมายเหตุ	***	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01
	**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05
	*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.10
	ns	หมายถึง	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่มา: จากผลการศึกษา			

ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลทหาร ท่าเรือแหลมฉบัง

จากผลการสำรวจในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้วยแบบสอบถามจำนวน 122 ชุด ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นของชุด คำถามในแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปร (Reliability of Measurement) โดยนำแบบสอบถามไป ทดสอบกับกลุ่มประชากรที่คล้ายคลึงกันจำนวน 40 คน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง ตามสูตรของ Cronbach's ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.893 มีผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งองค์การ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นรวม 3.35 ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ระดับความคิดเห็นต่อความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นรวม 2.86 ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ระดับความคิดเห็นต่อผู้นำและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นรวม 3.58 ระดับความ คิดเห็น มาก

ระดับความคิดเห็นต่อโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นรวม 3.67 ระดับความคิดเห็น มาก

ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นรวม 3.27 ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ระดับความคิดเห็นต่อการจ่ายค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นรวม 2.71 ระดับ ความคิดเห็น ปานกลาง

ระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นรวม 2.99 ระดับความ คิดเห็น ปานกลาง

ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นรวม 3.43 ระดับความคิดเห็น มาก

ระดับความคิดเห็นต่อการประสบผลสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นรวม 3.31 ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นรวม 3.12 ระดับความคิดเห็น ปานกลาง ดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 ผลการศึกษาาระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความ คิดเห็น	ระดับ ความ คิดเห็น
ความพึงพอใจในงาน			
1	ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	3.07	ปานกลาง
2	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน	3.47	มาก
3	ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ	3.66	มาก
4	ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน	3.25	ปานกลาง
5	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	3.30	ปานกลาง
รวม		3.35	ปานกลาง
ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม			
6	ท่านมักพบเห็นการทางานที่ไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ	2.77	ปานกลาง
7	ท่านรู้สึกซิมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง	2.68	ปานกลาง
8	ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป	3.13	ปานกลาง
9	ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน	2.98	ปานกลาง
10	ท่านมักท้อถอยกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	2.76	ปานกลาง
รวม		2.86	ปานกลาง
ผู้นำและการบริหาร			
11	หัวหน้าของท่านสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาในงานได้ดี	3.73	มาก
12	หัวหน้าช่วยดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.48	มาก
13	หัวหน้าของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม	3.54	มาก
14	หัวหน้าของท่านให้คำแนะนำหรือสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.52	มาก
15	หัวหน้ามักแจ้งข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานให้ท่านทราบ	3.65	มาก
รวม		3.58	มาก

ตารางที่ 43 ต่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความ คิดเห็น	ระดับ ความ คิดเห็น
โครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบ			
16	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้ชัดเจน	3.84	มาก
17	โครงสร้างการบริหารงาน มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็ว	3.69	มาก
18	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานมีความเหมาะสมชัดเจน	3.69	มาก
19	การจัดตั้งแผนก ฝ่ายต่างๆ เอื้อประโยชน์กับกระบวนการทำงาน	3.59	มาก
20	กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน	3.58	มาก
	รวม	3.67	มาก
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ			
21	สถานที่ทำงานของท่านมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ	3.43	มาก
22	หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในงานอยู่เสมอ	3.43	มาก
23	ท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.31	ปานกลาง
24	หน่วยงานมีพื้นที่ที่พอเพียงและเป็นส่วนตัวในการทำงาน	3.30	ปานกลาง
25	เมื่ออุปกรณ์ในการทำงานขาดแคลน ท่านจะได้รับอุปกรณ์ทดแทนอย่างรวดเร็ว	2.90	ปานกลาง
	รวม	3.27	ปานกลาง
การจ่ายค่าตอบแทน			
26	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่	2.73	ปานกลาง
27	เมื่อเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า	3.02	ปานกลาง
28	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน	2.56	น้อย
29	การปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีของท่าน เพียงพอกับค่าครองชีพ	2.43	น้อย
30	ท่านเก็บสะสมเงินออมที่ได้รับจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ	2.82	ปานกลาง
	รวม	2.71	ปานกลาง

ตารางที่ 43 ต่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความ คิดเห็น	ระดับ ความ คิดเห็น
ความมั่นคงในงาน			
31	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคง	2.80	ปานกลาง
32	ท่านมั่นใจว่าท่านจะสามารถยึดอาชีพที่ท่านทำงานอยู่นี้ เพื่อการดำรงชีพโดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่	2.84	ปานกลาง
33	ท่านมั่นใจว่าบริษัทจะจ้างท่านจนถึงเกษียณอายุงาน	2.89	ปานกลาง
34	การปฏิบัติต่อพนักงานในที่ทำงานเป็นไปโดยชอบธรรม มีเหตุผล	3.46	มาก
35	ท่านมั่นใจว่าที่ทำงานปัจจุบันจะไม่มีเลิกจ้าง	2.96	ปานกลาง
รวม		2.99	ปานกลาง
ความเหมาะสมของปริมาณงาน			
36	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับระยะเวลาทำงานในแต่ละวัน	3.39	ปานกลาง
37	ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพักในแต่ละวันมีความเหมาะสม	3.43	มาก
38	ท่านสามารถจัดการกับปริมาณงานที่มีให้เสร็จสิ้นในแต่ละวัน	3.57	มาก
39	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีเหมาะสม จึงทำให้ผลงานของท่านมีคุณภาพ	3.35	ปานกลาง
40	ปริมาณงานที่ท่านทำในแต่ละวัน ไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.42	มาก
รวม		3.43	มาก
การประสบผลสำเร็จในงาน			
41	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจเสมอ	3.46	มาก
42	ท่านได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน จากความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น	3.34	ปานกลาง
43	ท่านมักคิดค้นวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดในงาน	3.29	ปานกลาง
44	ท่านพัฒนาความรู้ในงานจากการฝึกอบรม สัมมนา	3.24	ปานกลาง
45	ผลสำเร็จในงานทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะพัฒนางาน	3.23	ปานกลาง
รวม		3.31	ปานกลาง

ตารางที่ 43 ต่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความ คิดเห็น	ระดับ ความ คิดเห็น
ความสมดุลในชีวิตการทำงาน			
46	ท่านพอใจกับสัดส่วนการใช้เวลาในงานกับเวลาที่ให้ครอบครัว	3.70	มาก
47	ท่านต้องมาทำงานในวันหยุดเป็นประจำ	2.62	ปานกลาง
48	ท่านมีโอกาสพบปะเพื่อนฝูงได้ตามโอกาสที่ท่านต้องการ	3.44	มาก
49	การทำงานมีผลกระทบต่อการใช้พักผ่อนหรือดูแลสุขภาพของท่าน	2.93	ปานกลาง
50	ท่านมีการออกกำลังกายหรือ ใช้กำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	2.92	ปานกลาง
รวม		3.12	ปานกลาง

ที่มา: จากการสำรวจ

จากการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิโดยการเก็บแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ดังผลการศึกษาในตารางที่ 44 นำไปจำแนกตามอายุงาน ได้ผลการศึกษา ดังนี้

ระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.03 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี ไม่มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 รวมทั้งหมดมีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.21 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 34.43 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 40.98 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ตามลำดับ ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 ระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานจำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานจำแนกตามอายุงาน			ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน				
			น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
อายุ งาน (ปี)	1-3	จำนวน	2	9	22	17	2
		ร้อยละ	1.64	7.38	18.03	13.93	1.64
	4-7	จำนวน	1	10	14	20	2
		ร้อยละ	0.82	8.20	11.48	16.39	1.64
	8-10	จำนวน	0	2	6	13	2
		ร้อยละ	0	1.64	4.92	10.66	1.64
รวม	จำนวน	3	21	42	50	6	
	ร้อยละ	2.46	17.21	34.43	40.98	4.92	

ที่มา: จากการสำรวจ

ระดับความคิดเห็นด้านความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 รวมทั้งหมดมีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.79 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.23 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.31 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38 ตามลำดับ ดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 ระดับความคิดเห็นด้านความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมจำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็นด้านความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมจำแนกตามอายุงาน			ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน				
			น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
อายุงาน (ปี)	1-3	จำนวน	7	17	16	11	1
		ร้อยละ	5.74	13.93	13.11	9.02	0.82
	4-7	จำนวน	6	18	10	6	7
		ร้อยละ	4.92	14.75	8.20	4.92	5.74
	8-10	จำนวน	2	5	6	9	1
		ร้อยละ	1.64	4.10	4.92	7.38	0.82
รวม		จำนวน	15	40	32	26	9
		ร้อยละ	12.30	32.79	26.23	21.31	7.38

ที่มา: จากการสำรวจ

ระดับความคิดเห็นด้านผู้นำและการบริหารจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี ไม่มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 รวมทั้งหมดมีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.03 ตามลำดับ ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 ระดับความคิดเห็นด้านผู้นำและการบริหารจำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็นด้านผู้นำและการบริหารจำแนกตามอายุงาน			ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน				
			น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
อายุ งาน (ปี)	1-3	จำนวน	1	7	18	16	10
		ร้อยละ	0.82	5.74	14.75	13.11	8.20
	4-7	จำนวน	2	3	20	15	7
		ร้อยละ	1.64	2.46	16.39	12.30	5.74
	8-10	จำนวน	0	1	5	12	5
		ร้อยละ	0	0.82	4.10	9.84	4.10
รวม		จำนวน	3	11	43	43	22
		ร้อยละ	2.46	9.02	35.25	35.25	18.03

ที่มา: จากการสำรวจ

ระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี ไม่มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด มีระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.85 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี ไม่มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 รวมทั้งหมดมีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.89 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 40.98 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.57 ตามลำดับ ดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47 ระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบจำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบจำแนกตามอายุงาน			ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน				
			น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
อายุงาน (ปี)	1-3	จำนวน	0	3	18	23	8
		ร้อยละ	0	2.46	14.75	18.85	6.56
	4-7	จำนวน	1	2	18	20	6
		ร้อยละ	0.82	1.64	14.75	16.39	4.92
	8-10	จำนวน	0	2	9	7	5
		ร้อยละ	0	1.64	7.38	5.74	4.10
รวม		จำนวน	1	7	45	50	19
		ร้อยละ	0.82	5.74	36.89	40.98	15.57

ที่มา: จากการสำรวจ

ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 มีระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.97 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.89 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 รวมทั้งหมดมีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.85 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.97 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.89 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 ตามลำดับ ดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48 ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพจำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพจำแนกตามอายุงาน			ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน				
			น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
อายุงาน (ปี)	1-3	จำนวน	3	11	17	18	3
		ร้อยละ	2.46	9.02	13.93	14.75	2.46
	4-7	จำนวน	3	9	14	17	4
		ร้อยละ	2.46	7.38	11.48	13.93	3.28
	8-10	จำนวน	1	3	8	10	1
		ร้อยละ	0.82	2.46	6.56	8.20	0.82
รวม		จำนวน	7	23	39	45	8
		ร้อยละ	5.74	18.85	31.97	36.89	6.56

ที่มา: จากการสำรวจ

ระดับความคิดเห็นด้านการจ่ายค่าตอบแทนจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 มีระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 และไม่มีผู้ที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 รวมทั้งหมดมีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.57 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.79 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.07 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ตามลำดับ ดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49 ระดับความคิดเห็นด้านการจ่ายค่าตอบแทนจำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็นด้านการจ่ายค่าตอบแทนจำแนกตามอายุงาน			ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน				
			น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
อายุ งาน (ปี)	1-3	จำนวน	11	16	18	7	0
		ร้อยละ	9.02	13.11	14.75	5.74	0
	4-7	จำนวน	5	18	16	7	1
		ร้อยละ	4.10	14.75	13.11	5.74	0.82
	8-10	จำนวน	3	6	10	3	1
		ร้อยละ	2.46	4.92	8.20	2.46	0.82
รวม		จำนวน	19	40	44	17	2
		ร้อยละ	15.57	32.79	36.07	13.93	1.64

ที่มา: จากการสำรวจ

ระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงานจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38 มีระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.21 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 รวมทั้งหมดมีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.59 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.16 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.85 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ตามลำดับ ดังตารางที่ 50

ตารางที่ 50 ระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงานจำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงานจำแนกตามอายุงาน			ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน				
			น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
อายุงาน (ปี)	1-3	จำนวน	9	14	16	11	2
		ร้อยละ	7.38	11.48	13.11	9.02	1.64
	4-7	จำนวน	4	13	21	6	3
		ร้อยละ	3.28	10.66	17.21	4.92	2.46
	8-10	จำนวน	1	3	12	6	1
		ร้อยละ	0.82	2.46	9.84	4.92	0.82
รวม		จำนวน	14	30	49	23	6
		ร้อยละ	11.48	24.59	40.16	18.85	4.92

ที่มา: จากการสำรวจ

ระดับความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของปริมาณงานจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 มีระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.31 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี ไม่มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 รวมทั้งหมดมีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.61 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ตามลำดับ ดังตารางที่ 51

ตารางที่ 51 ระดับความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของปริมาณงานจำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของปริมาณงานจำแนกตามอายุงาน			ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน				
			น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
อายุ งาน (ปี)	1-3	จำนวน	3	3	26	18	2
		ร้อยละ	2.46	2.46	21.31	14.75	1.64
	4-7	จำนวน	1	5	18	17	6
		ร้อยละ	0.82	4.10	14.75	13.93	4.92
	8-10	จำนวน	0	2	12	6	3
		ร้อยละ	0	1.64	9.84	4.92	2.46
รวม		จำนวน	4	10	56	41	11
		ร้อยละ	3.28	8.20	45.90	33.61	9.02

ที่มา: จากการสำรวจ

ระดับความคิดเห็นด้านการประสบผลสำเร็จในงานจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 มีระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.85 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี ไม่มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.13 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี ไม่มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 รวมทั้งหมดมีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 44.26 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.15 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38 ตามลำดับ ดังตารางที่ 52

ตารางที่ 52 ระดับความคิดเห็นด้านการประสพผลสำเร็จในงานจำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็นด้านการประสพผลสำเร็จในงานจำแนกตามอายุงาน			ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน				
			น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
อายุ งาน (ปี)	1-3	จำนวน	1	12	15	23	1
		ร้อยละ	0.82	9.84	12.30	18.85	0.82
	4-7	จำนวน	0	5	27	10	5
		ร้อยละ	0	4.10	22.13	8.20	4.10
	8-10	จำนวน	0	3	12	5	3
		ร้อยละ	0.00	2.46	9.84	4.10	2.46
รวม		จำนวน	1	20	54	38	9
		ร้อยละ	0.82	16.39	44.26	31.15	7.38

ที่มา: จากการสำรวจ

ระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน

ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี ไม่มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด มีระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 และไม่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.41 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ในช่วงอายุงาน 8-10 ปี มีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 รวมทั้งหมดมีกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 ระดับความคิดเห็นน้อย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 63.11 ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 ตามลำดับ ดังตารางที่ 53

ตารางที่ 53 ระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน			ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน				
			น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
อายุงาน (ปี)	1-3	จำนวน	0	11	34	7	0
		ร้อยละ	0	9.02	27.87	5.74	0
	4-7	จำนวน	3	5	31	6	2
		ร้อยละ	2.46	4.10	25.41	4.92	1.64
	8-10	จำนวน	1	2	12	7	1
		ร้อยละ	0.82	1.64	9.84	5.74	0.82
รวม		จำนวน	4	18	77	20	3
		ร้อยละ	3.28	14.75	63.11	16.39	2.46

ที่มา: จากการสำรวจ

แผนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และชีวิตส่วนตัวให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง

สำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง เป็นหน่วยงานภาครัฐภายใต้สังกัดกรมสุกลางท่าเรือที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศภายใต้การเปิดเสรีทางการค้า การบริการ และการลงทุนในปัจจุบันและในอนาคตที่จะเพิ่มมากขึ้นจากการที่ประเทศสมาชิกอาเซียนจะรวมตัวเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ดังนั้นเพื่อให้สำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบังสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการผลักดันภารกิจของกรมสุกลางท่าเรือให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ สำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบังควรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างและพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร จึงเป็นเหตุซึ่งต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป โดยมีแนวทางในการจัดการอบรมกลุ่มบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และค่าเป้าหมาย

1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)
2. ร้อยละของระดับความรู้ความเข้าใจภายหลังการอบรมของผู้รับการอบรมกลุ่มตัวอย่าง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

1. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมสุกลางท่าเรือในโครงการที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ได้รับนโยบายจาก สถาบันวิทยาการสุกลางท่าเรือ สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุกลางท่าเรือ ตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมสุกลางท่าเรือ จึงควรจัดให้มีการส่งบุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว เข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมสุกลางท่าเรือในโครงการที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากร (กรมสุกลางท่าเรือ, 2556) ดังตารางที่ 54

ตารางที่ 54 แผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากรที่เกี่ยวข้อง

แผนงาน	โครงการ
แผนงานพัฒนาสมรรถนะหลัก	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ - หลักสูตรการคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน 2. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข 3. โครงการพัฒนาบุคลากรให้ป็นมืออาชีพในการให้บริการและมีทัศนคตินานาชาติ <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการให้บริการที่เป็นเลิศ - หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพในการให้บริการ - หลักสูตรการให้บริการที่เกินความคาดหวัง 4. โครงการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรพัฒนาทักษะการคิดเชิงสังเคราะห์ 5. โครงการส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรคุณธรรม - หลักสูตรพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน - หลักสูตรการบรรยายธรรม - หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย 6. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม - หลักสูตรการสร้างทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 54 ต่อ

แผนงาน	โครงการ
แผนงานพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะในการให้บริการทางศุลกากร <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะในการให้บริการทางศุลกากร 2. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการควบคุมทางศุลกากรและการปกป้องสังคม <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะในการให้บริการทางศุลกากร 3. โครงการเสริมสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรบทบาทของกรมศุลกากรภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) 4. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร - หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน 5. โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่สำคัญในงานศุลกากร <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่สำคัญในงานศุลกากร 6. โครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานศุลกากรอิเล็กทรอนิกส์ <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการใช้งานระบบสืบค้นข้อมูลใบขนสินค้า - หลักสูตรการใช้งานโปรแกรมสำนักงานสำเร็จรูป - หลักสูตรเสริมสร้างความรู้และทักษะเฉพาะด้าน

ที่มา: กรมศุลกากร (2556)

2. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน

ตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากรซึ่งได้มีการปรับเปลี่ยนการฝึกอบรม (Training) จากที่ก่อนหน้านี้มีเพียงการใช้วิธีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ภายในประเทศ ต่างประเทศ การดำเนินการด้านทุนการศึกษา และการดำเนินการจัดการความรู้ภายในองค์กรเท่านั้น ได้หันมาใช้วิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรด้วยการพัฒนานอกงาน และการพัฒนาด้วยตนเอง (Off the Job Training & Self Learning) โดยให้หน่วยงานต่างๆได้ดำเนินการฝึกอบรมภายในและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง/สายงาน และเสริมสร้างประสบการณ์และเทคนิคการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

จึงเห็นควรให้แต่ละส่วนงานมีแผนในการปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาตามวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าปีละ 7 วันทำการต่อปี และรายงานสรุปผลการดำเนินการเป็นรายปีงบประมาณ เช่นเดียวกับข้าราชการ โดยใช้วิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ดังต่อไปนี้ (กรมศุลกากร, 2556)

2.1 การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน

การฝึกอบรม (Training) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน การนำเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น การรวมตัวของประเทศสมาชิกอาเซียนเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 การการจัดทำข้อตกลงเขตการค้าเสรีในกรอบต่างๆ เป็นต้น

ขั้นตอนการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน

การจัดการฝึกอบรม มีวิธีการปฏิบัติ ดังนี้

1) ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการกำหนด ออกแบบ และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน และบุคลากร โดยวิธีการหาข้อมูลความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจทำได้โดยการใช้ข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การสำรวจ

โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การศึกษาจากเอกสารต่างๆ เช่น วิทยุทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ ข้อมูลสถิติต่างๆ การวิเคราะห์ข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ เป็นต้น

2) ขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม กระบวนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ได้แก่การนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรม มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร โดยประกอบด้วยกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม หมวดวิชา หัวข้อวิชา เนื้อหาสาระหรือแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น ตลอดจนการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อจะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

3) กระบวนการบริหารโครงการฝึกอบรม ได้แก่การบริหารและดำเนินการให้เป็นไปตามรายละเอียดหลักสูตรที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอาจแบ่งได้เป็น ๓ ระยะ ได้แก่

3.1) การดำเนินการก่อนการฝึกอบรม ได้แก่กิจกรรมหรือขั้นตอนในการดำเนินงานฝึกอบรมก่อนวันฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ประกอบด้วย การเลือกใช้อุปกรณ์และสื่อการสอน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่และบรรยากาศในการฝึกอบรม การสรรหาวิทยากร ที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับหลักสูตรและการสรรหาผู้เข้ารับการอบรมที่มีคุณสมบัติและปฏิบัติงานสอดคล้องซึ่งจะได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม

3.2) การดำเนินการระหว่างการฝึกอบรม ได้แก่กิจกรรมหรือขั้นตอนในการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรม ได้แก่ การติดตาม ควบคุมดูแลการดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม

3.3) การดำเนินการภายหลังการฝึกอบรม ได้แก่กิจกรรมหรือขั้นตอนในการดำเนินงานภายหลังเสร็จสิ้นการอบรมแล้ว ได้แก่ การดำเนินการเกี่ยวกับการสรุปค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

4) การประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม ต้องเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมต่อการวัดการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เช่น การใช้แบบสอบถาม การทดสอบก่อนและหลังการอบรม (Pre testing & Post testing) การสำรวจ การสัมภาษณ์ เป็นต้น

โดยจากเหตุความจำเป็นที่เห็นได้จากการศึกษาคุณภาพชีวิตส่วนตนและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มประชากรลูกจ้างชั่วคราวยังขาดความรู้ความเข้าใจในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตน อีกทั้งขาดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานราชการ จึงเห็นควรให้มีการส่งเสริมให้มีการอบรมความรู้ในเรื่องดังกล่าว โดยมีตัวอย่างโครงการอบรมที่เหมาะสม ดังตารางที่ 55 และ 56

ตารางที่ 55 ตัวอย่างการจัดสัมมนาและฝึกอบรมเพื่อคุณภาพชีวิตส่วนตนสำหรับลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลการทำเรือแหลมฉบัง

ตัวอย่างการจัดสัมมนาและฝึกอบรมเพื่อคุณภาพชีวิตส่วนตนสำหรับลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลการทำเรือแหลมฉบัง	
หลักสูตรที่เหมาะสม	รายละเอียดและงบประมาณค่าใช้จ่าย
การพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตน	
- หลักสูตรการเก็บออมแต่เริ่มต้นเพื่อวัยเกษียณ	จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 60-70 คน อบรมรุ่นละ 1 วัน งบของว่างและเครื่องดื่ม 30 บาท/คน/2 มื้อ เข้า-ป่วย รวม 8,400 บาท
- หลักสูตร แนวคิดการแบ่งค่าใช้จ่าย 50/30/20 (The Rule of Thumb)	งบอาหารกลางวัน 50 บาท/คน รวม 7,000 บาท
- หลักสูตรการออมในรูปแบบอสังหาริมทรัพย์	ค่าเอกสารประกอบ 7000 บาท
- หลักสูตรการเก็บออมอย่างไรสำหรับใช้ในครอบครัว	งบวิทยากร 20000 บาท
- หลักสูตรการวางแผนครอบครัว	รวมค่าใช้จ่ายแต่ละหลักสูตร 42,400 บาท
	ทั้งหมด 5 หลักสูตรเป็นงบประมาณ 212,000 บาท

ที่มา: จากการศึกษา

ตารางที่ 56 ตัวอย่างการจัดสัมมนาและฝึกอบรมเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสำหรับลูกจ้างชั่วคราว
สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

ตัวอย่างการจัดสัมมนาและฝึกอบรมเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสำหรับลูกจ้างชั่วคราวสำนักงาน
ศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

หลักสูตรที่เหมาะสม	รายละเอียดและงบประมาณค่าใช้จ่าย
การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	
- หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ	จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 60-70 คน อบรมรุ่นละ 1 วัน
- หลักสูตรจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ	งบของว่างและเครื่องดื่ม 30 บาท/คน/2 มื้อ เข้า-บ่าย
- หลักสูตรการปฏิบัติธรรม	รวม 8,400 บาท
- หลักสูตรการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพใน การปฏิบัติงาน	งบอาหารกลางวัน 50 บาท/คน รวม 7,000 บาท ค่าเอกสารประกอบ 7000 บาท
- หลักสูตรเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมใน ส่วนราชการ	งบวิทยากร 20,000 บาท รวมค่าใช้จ่ายแต่ละหลักสูตร 42,400 บาท
	ทั้งหมด 5 หลักสูตรเป็นงบประมาณ 212,000 บาท

ที่มา: จากการศึกษา

2.2 การสอนงาน

การสอนงาน (Coaching) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคลากรขาดความรู้ ทักษะและทัศนคติ ที่สามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ในเรื่องนั้นสูงกว่าเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ หรือให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ

ขั้นตอนการสอนงาน

การพัฒนาบุคลากรด้วยการสอนงาน มีวิธีการปฏิบัติ ดังนี้

1) ขั้นตอนการวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดระยะเวลาในการสอนงานระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ต้องการ และตกลงร่วมกันกับผู้รับการสอนงาน เกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะ เนื่องจากการสอนงานจะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง ดังนั้นในการวางแผนร่วมกันจึงเป็นการตกลงที่จะสอนงานลงลึกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

2) ขั้นตอนการสื่อสารและตกลงเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจงานที่จะสอนให้กับลูกน้อง โดยจัดลำดับความสำคัญของงานที่ควรสอนก่อน และพิจารณาพร้อมกับทักษะและความสามารถที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง หลังจากนั้นผู้บังคับบัญชาต้องสื่อสารกับผู้รับการสอนงาน เพื่อให้ผู้รับการสอนงานรับรู้แนวทางในการสอนงาน

3) ขั้นตอนการเรียนรู้และการสอนงาน กระบวนการสอนงานเป็นกระบวนการที่ให้ผู้รับการสอนงานได้เรียนรู้ในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาจะสอน ประเด็นที่ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญได้แก่ การเลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับผู้รับการสอนงาน พยายามให้ผู้รับการสอนงานมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้รับการสอนงานภายหลังการสอนงาน ควรยกตัวอย่างประกอบการสอน ให้ข้อเสนอแนะ และชมเชยเมื่อผู้รับการสอนงานปฏิบัติได้ถูกต้อง

4) ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการสอน ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามและประเมินผลการสอนงาน ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงระหว่างหรือภายหลังการสอนงาน และต้องติดตามการปฏิบัติงานของผู้รับการสอนงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) รวมทั้งผู้บังคับบัญชาต้องประเมินการสอนงานของตนเองด้วยเช่นกัน เพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนวิธีการสอนงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2.3 การมอบหมายงาน/โครงการ (Job/Project Assignment)

การมอบหมายงาน/โครงการ (Job/Project Assignment) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่สามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by Doing) โดยอาจมอบหมายงาน/โครงการสำคัญๆ หรืองาน/โครงการที่มีความท้าทาย และไม่เคยปฏิบัติงานมาก่อน

ขั้นตอนของการมอบหมายงาน

การมอบหมายงานมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ขั้นตอนการกำหนดงานและวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดงาน/โครงการที่มีความเหมาะสมที่จะมอบหมายให้บุคลากร รวมทั้งกำหนดในเรื่องของขอบเขตอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจและกำหนดวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงานให้ชัดเจนว่าต้องการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะอย่างไร

2) ขั้นตอนทำความเข้าใจกับผู้รับมอบงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำความเข้าใจกับผู้รับมอบหมายงาน/โครงการ สอบถามถึงความพร้อม และแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการมอบหมาย แนะนำวิธีการขั้นตอน พร้อมทั้งให้ผู้ได้รับมอบหมายงานได้เสนอแนะแนวทางการดำเนินการ หรือแผนงานที่จะปฏิบัติ

3) ขั้นตอนการดำเนินการ เมื่อผู้รับมอบหมายงานได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ทำความเข้าใจกันแล้ว สิ่งที่สำคัญต้องมีการให้กำลังใจและการสนับสนุนที่จำเป็นต่างๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็น การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นระยะ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับมอบหมายงาน

4) ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามความก้าวหน้าระหว่างดำเนินการว่าเป็นไปตามแผน หรือแนวทางที่กำหนดหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร เมื่อดำเนินการแก้ไขได้ทันเวลาที่และมีการประเมินผลการดำเนินการเมื่องาน/โครงการแล้วเสร็จ

2.4 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่อาจพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานในลักษณะอื่นที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ที่ต้องการพัฒนา ซึ่งการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเป็นวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ด้วยการให้บุคลากรได้เรียนรู้งานอื่นๆ ภายในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

ขั้นตอนของการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ขั้นตอนสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจตรวจสอบงานในปัจจุบันว่าบุคลากรที่ต้องการให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนไปทำงานในส่วนงานใด และบุคลากรคนนั้นสามารถหมุนเวียนไปทำงานในส่วนงานใดได้บ้าง โดยพิจารณาจากกลุ่มงานที่สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อเรียนรู้งานระหว่างกันได้

2) ขั้นตอนการวางแผน ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถของบุคลากร รวมถึงการวางแผนเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวกับลักษณะงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

3) ขั้นตอนการฝึกอบรม ขั้นตอนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากในการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในช่วงที่มีการเปลี่ยนงาน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การฝึกอบรมที่เพียงพอจะทำให้บุคลากรคลายความกังวลกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ อีกทั้งช่วยเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการรับผิดชอบลักษณะงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย

4) ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ มีโอกาสเป็นไปได้ที่ในระยะเริ่มแรกบุคลากรจะไม่สามารถปฏิบัติงานใหม่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ ทำให้คุณภาพการทำงานลดลง บุคลากรไม่สามารถส่งมอบงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ และทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

5) ขั้นตอนการประเมินผล ผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสรับรู้ถึงสิ่งที่ต้องพัฒนาแก้ไขปรับปรุงจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2.5 การศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning)

การศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่มีแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่สามารถเข้าถึงและศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเองอยู่แล้ว ซึ่งการศึกษามีหลายรูปแบบและมีความยืดหยุ่นไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น เช่น การมอบหมายให้อ่านหนังสือ เอกสาร บทความต่างๆ (Reading) การพัฒนาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การค้นคว้าทาง Internet ฯลฯ โดยหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดเงื่อนไขในการวัดความสำเร็จโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสรุปสาระสำคัญของสิ่งที่ได้ศึกษามา และบอกถึงประโยชน์และ แนวทางการนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ภายหลังจากได้ศึกษามาแล้วด้วย

รูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer-based Learning) หมายถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการใช้สื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การเรียนผ่านระบบ e-Learning การค้นคว้าผ่าน Internet Intranet การดู VCD เทปบันทึก หรือการเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ สะดวกในการจัดสรรเวลาผ่านการเรียนรู้ด้วยสื่อทันสมัย

2) การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยสื่ออื่น หมายถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อต่างๆ ที่ไม่ต้องผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราวิชาการ บทความ ผลงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้องในงาน คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานการประชุม เป็นต้น ซึ่งบุคลากรสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเองแม้ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นการเรียนรู้ที่ง่าย สะดวก และสามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่

ขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 1) ขั้นตอนสำรวจความต้องการของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองหรือไม่ สนใจเรียนรู้ด้วยสื่อในลักษณะใด รวมทั้งสำรวจสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กรทั้งนี้ในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสามารถเลือกใช้สื่อการเรียนรู้หลายอย่างได้พร้อมกันขึ้นอยู่กับความพร้อม ความเหมาะสม และสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กร
- 2) ขั้นตอนการสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากร โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อต่างๆ ที่เลือกขึ้นมา และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 3) ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการสอบถามความคืบหน้าในการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นระยะ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะถึงเทคนิคที่จะทำให้เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนการกระตุ้นและให้กำลังใจแก่บุคลากรในช่วงของการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 4) ขั้นตอนการสรุปผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดสรรเวลาในการประชุมหรือพูดคุยกับบุคลากรถึงสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้ หรือกำหนดให้ต้องจัดทำรายงานผลที่ได้รับเสนอผู้บังคับบัญชา และควรจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้รับกับบุคลากรอื่นๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดเป็นการจัดทาคความรู้ (KM) ขึ้นภายในหน่วยงาน

2.6 การพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่ (On the Job Training)

การพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่ (On the Job Training) ใช้ในกรณีที่ว่าบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่สามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะทักษะพื้นฐาน ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ โดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรอื่นที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีฝึกปฏิบัติจริงในสถานที่ปฏิบัติงานและในเวลาทำงานปกติ โดยอาจพัฒนาในลักษณะตัวต่อตัวระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรอื่นที่มีความรู้ความสามารถกับผู้เข้ารับการพัฒนา หรือแบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นกลุ่มเล็กๆ

ขั้นตอนของการพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่

การพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ขั้นตอนสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจและพิจารณาว่างานใดจำเป็นต้องให้บุคลากรมีความรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทักษะใดมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งสำรวจดูว่ากลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาในขณะปฏิบัติงานได้แก่บุคลากรกลุ่มใด เป็นบุคลากรใหม่หรือบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแล้ว

2) ขั้นตอนการวางแผน ผู้บังคับบัญชากำหนดขอบเขต วางแผน ระยะเวลา ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ สถานที่ที่ต้องการฝึกปฏิบัติงานจริง รวมทั้งการจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นในการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

3) ขั้นตอนการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้บุคลากรทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนดำเนินการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและจัดเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ และสอบถามหรือซักถามในประเด็นที่ยังไม่เข้าใจไว้ล่วงหน้า

4) ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ ในช่วงการพัฒนาในขณะปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่สอนงานจะต้องอธิบายขั้นตอนในระเอียดต่างๆ และมีการสาธิตการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน

5) ขั้นตอนการประเมิน ผู้บังคับบัญชาประเมิน ติดตามผลการทำงานอย่างใกล้ชิด ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรทันที และให้คำปรึกษาแนะนำหากเกิดความผิดพลาด

2.7 การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นวิธีการบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

การแก้ไขปัญหาจะมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพียงใดจะขึ้นอยู่กับผู้ดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำโดยส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ จากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน พัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่ (On the Job Training) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่สามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะทักษะพื้นฐาน ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนของการให้คำปรึกษาแนะนำ

การให้คำปรึกษาแนะนำมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ขั้นตอนการรวบรวมและสรุปปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องตั้งใจให้บุคลากรเปิดใจพร้อมที่จะเล่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และช่วยบุคลากรวิเคราะห์ถึงสาเหตุหรือที่มาของปัญหาที่เกิดขึ้น ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมาก หากผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์ปัญหาผิดพลาด ย่อมนำไปสู่การกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาที่ผิดพลาดตามไปด้วยเช่นกัน

2) ขั้นตอนการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนและกำหนดแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากร ภายหลังจากที่รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว รวมถึงกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเลือกปฏิบัติตามแนวทางนั้น ทั้งนี้ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ให้ทันกับเทคโนโลยี/เครื่องมือใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในองค์กร ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดแผนสำรองหรือแนวทางเลือกอื่น หากแนวทางเลือกแรกไม่ประสบความสำเร็จ

3) ขั้นตอนการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจที่ตรงกันกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องชี้แจงแนวทางปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแนวทางที่เสนอแนะ ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาชี้แจงกับบุคลากรจำเป็นต้องอย่างหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้น รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรสอบถามประเด็นที่สงสัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดใจยอมรับฟังและพร้อมที่จะตอบข้อซักถามจากบุคลากร

4) ขั้นตอนการติดตาม สรุป และประเมินผลการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรติดตามดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่าได้นำแนวทางที่ให้คำปรึกษาแนะนำไปใช้ปฏิบัติหรือไม่อย่างไร รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยงดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการสอบถามความคืบหน้าในการปฏิบัติตามคำแนะนำ พร้อมทั้งประเมินความสำเร็จจากการนำแนวทางที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ไปใช้ปฏิบัติในช่วงการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่สอนงานจะต้องอธิบายขั้นตอนในละเอียดต่างๆ และมีการสาธิตการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับรายได้ รายจ่าย การออม หนี้สิน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคและการออม และศึกษาระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการจัดทำการฝึกอบรมของลูกจ้างชั่วคราวในองค์กร ตามวัตถุประสงค์ข้อ 4 ของแผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร ซึ่งต้องการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร โดยใช้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จำนวนทั้งหมด 122 คน ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งขณะรับสมัครเป็นวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าเท่านั้น แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ในรูปแบบของแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) และใช้ค่าถามรูปของ Rating Scale ตามแบบของ Likert เพื่อหาระดับความคิดเห็น

สรุปผลการศึกษารายได้ รายจ่าย การออม และหนี้สิน ของลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร รายได้ รายจ่าย การออม และหนี้สิน พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 51.64 และช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 39.34 รวมแล้วกว่าร้อยละ 90.98 และอยู่ในช่วงอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 42.63 ในช่วงอายุงาน 4-7 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 38.52 รวมแล้วกว่าร้อยละ 81.15 อยู่ในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน กลุ่มประชากรมีรายได้เฉลี่ย 19,221 บาทต่อเดือน ประกอบด้วย เงินเดือนประจำ เฉลี่ย 8,834 บาทต่อเดือน รายได้จากเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเฉลี่ย 1,402 บาทต่อเดือน รายได้จากค่าเช่าที่พัก 3,600 บาทต่อเดือน รายได้จากค่าธรรมเนียมศุลกากรเฉลี่ย 4,800 บาทต่อเดือน รายได้จากเงินรางวัลค่าธรรมเนียมศุลกากร เฉลี่ย 9,577 บาทต่อปี มีรายจ่ายเฉลี่ย 24,330 บาทต่อเดือน ได้ผลลัพธ์ค่าความเชื่อมั่นเชิงถ่วงเฉลี่ยในการบริโภค (APC) = 1.26 นั่นคือ มีการใช้จ่ายมากกว่ารายได้พึงใช้จ่ายที่หามาได้ทำให้ต้องมีการกู้ยืม โดยมีรายจ่ายมากที่สุด 3 อันดับ คือ หมวดอาหารและเครื่องดื่ม เฉลี่ย 4,538 บาทต่อเดือน หมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทางเฉลี่ย 4,346 บาทต่อเดือน และ หมวดที่อยู่อาศัย เฉลี่ย 4,278 บาทต่อเดือน มีหนี้สินรวมเฉลี่ย 222,593 บาทต่อคน ส่วนใหญ่เป็นหนี้สินในระบบ ร้อยละ 82.80 ส่วนใหญ่มาจากการกู้ยืมจากสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากร เฉลี่ย 264,545 บาทต่อคน มีเงินออมสะสมเฉลี่ย 53,058 บาทต่อคน โดยส่วนใหญ่จะออมในรูปแบบเงินฝากธนาคาร ร้อยละ 53.30 ซึ่งมีสภาพคล่องสูงและฝากเป็นหุ้นในสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากร ร้อยละ 38.50 มีพฤติกรรมการออมเฉลี่ย 1,555 บาท

ต่อเดือน โดยส่วนใหญ่จะออมด้วยการเล่นแชร์ เฉลี่ยเดือนละ 2,833 บาท และการฝากธนาคาร เฉลี่ยเดือนละ 2,776 บาท นิยมซื้อสินทรัพย์ประเภทยานพาหนะกว่าร้อยละ 60.70 เป็นรถยนต์ร้อยละ 41.00 โดยจากการศึกษารายได้ รายจ่าย การออม หนี้สิน สินทรัพย์ และพฤติกรรมกรออม จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยตามอายุงาน มีรายจ่าย เงินออมสะสม สินทรัพย์ และหนี้สินเพิ่มขึ้นตามอายุงาน ส่วนพฤติกรรมกรออมในแต่ละช่วงอายุงานใกล้เคียงกัน จากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรทำเรือแหลมฉบัง เป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในช่วงแรกของชีวิตตามทฤษฎีการบริโภคตามสมมติฐานวัฏจักรชีพ (Life-Cycle Hypothesis) ของอัลเบิร์ต แอนโด (Albert Ando) และฟรังโก โมดิเกลียนิ (Franco Modigliani) ซึ่งเป็นช่วงแรกของชีวิตการบริโภคจะสูง เนื่องจากต้องซื้อสินทรัพย์ อสังหาริมทรัพย์ มาโดยการกู้ยืม จึงมีการบริโภคสูงกว่ารายได้

สรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรบริโภคและการออมของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรทำเรือแหลมฉบัง

จากแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรบริโภคของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรทำเรือแหลมฉบัง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรบริโภคที่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ ตามแนวคิดการแบ่งค่าใช้จ่าย 50/30/20 (The Rule of Thumb) ของ Warren and Tyagi ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรทำเรือแหลมฉบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ได้แก่ สินทรัพย์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยถ้ามีสินทรัพย์เพิ่มมากขึ้น โอกาสที่จะมีการบริโภคน้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้ จะน้อยกว่าอยู่ที่ 0.000000303 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยถ้ามีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะเพิ่มขึ้น โอกาสที่จะมีการบริโภคน้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้ จะน้อยกว่าอยู่ที่ 0.0525165 และ อายุงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยถ้าอายุงานเพิ่มขึ้น โอกาสที่จะมีการบริโภคน้อยกว่า ร้อยละ 80 ของรายได้ จะน้อยกว่าอยู่ที่ 0.0226908 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่า กลุ่มประชากรที่จบการศึกษา ปวส. มีโอกาสที่จะมีการบริโภคน้อยกว่าร้อยละ 80 ของรายได้ มากกว่ากลุ่มประชากรที่จบการศึกษา ปวช. อยู่ที่ 0.2393893 สรุปได้ว่า สินทรัพย์ จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ และอายุงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรบริโภค ในทิศทางที่ตรงกันข้ามกัน เมื่อปัจจัยเหล่านี้เพิ่มมากขึ้น ยิ่งทำให้มีโอกาสที่รายจ่ายจะเพิ่มมากขึ้นตาม ส่วนระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรบริโภค ในทิศทางเดียวกัน เมื่อมีระดับการศึกษาสูงขึ้น มีโอกาสที่รายจ่ายจะลดลง

จากแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรออมของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรทำเรือแหลมฉบัง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรออมที่มีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ ตามแนวคิดการแบ่งค่าใช้จ่าย 50/30/20 (The Rule of Thumb) ของ Warren and Tyagi ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรทำเรือแหลมฉบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ได้แก่ เงินออมสะสม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยถ้ามีเงินออมสะสมเพิ่มมากขึ้น โอกาสที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ จะมากกว่าอยู่ที่

0.00000404 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ จำนวนสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยถ้ามีจำนวนสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น โอกาสที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ จะน้อยกว่าอยู่ที่ 0.0869353 ลักษณะการอยู่อาศัย มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยพบว่ากลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่บ้านผู้อื่น มีโอกาสที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ จะน้อยกว่ากลุ่มประชากรที่อยู่บ้านตนเองอยู่ที่ 0.2885587 และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่ากลุ่มประชากรที่มีสถานะ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีโอกาสที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ จะมากกว่ากลุ่มประชากรที่มีสถานะ โสด อยู่ที่ 0.2658643 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ได้แก่ ลักษณะการอยู่อาศัย มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยพบว่ากลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่บ้านเช่า มีโอกาสที่จะมีการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ จะน้อยกว่ากลุ่มประชากรที่อยู่บ้านตนเองอยู่ที่ 0.2216447 สรุปได้ว่า เงินออมสะสม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออม ในทิศทางเดียวกัน เมื่อปัจจัยดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น ยิ่งทำให้มีโอกาสที่การออมจะเพิ่มมากขึ้น ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออม ในทิศทางตรงกันข้าม เมื่อมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น ยิ่งทำให้มีโอกาสที่การออมจะลดลง ปัจจัยด้านลักษณะการอยู่อาศัยผู้ที่อยู่บ้านผู้อื่นและบ้านเช่า จะมีโอกาสออมน้อยกว่ากลุ่มที่อยู่บ้านตนเอง และปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ผู้ที่อยู่ในสถานะสมรส/อยู่ด้วยกัน มีโอกาสที่จะออมมากกว่ากลุ่มที่มีสถานะโสด

สรุปผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบัง

จากผลการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบัง มีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ที่ระดับความระดับความคิดเห็นมาก ในเรื่อง (1) โครงสร้างองค์กร และกฎระเบียบ (2) ผู้นำและการบริหาร และ (3) ความเหมาะสมของปริมาณงาน มีความระดับความคิดเห็นปานกลาง ในเรื่อง (4) ความพึงพอใจในงาน (5) การประสพผลสำเร็จในงาน (6) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (7) ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (8) ความมั่นคงในงาน และ (9) ความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (10) การจ่ายค่าตอบแทน ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิต

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในแต่ละช่วงอายุงานจะมีระดับความคิดเห็นดังนี้

กลุ่มประชากรอายุงาน 1-3 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงาน ระดับปานกลาง จากนั้นในช่วงอายุงาน 4-7 ปี และ 8-10 ปี ความพึงพอใจในงานมีมากขึ้น อยู่ที่ระดับความคิดเห็นมาก

กลุ่มประชากรอายุงาน 1-3 ปี และ 4-7 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้านความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ระดับน้อย จากนั้นในช่วงอายุงาน 8-10 ปี จะมีระดับความคิดเห็นมาก

กลุ่มประชากรอายุงาน 1-3 ปี และ 4-7 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้านการจ่ายค่าตอบแทนระดับปานกลาง จากนั้นในช่วงอายุงาน 8-10 ปี จะมีระดับความคิดเห็นมาก

กลุ่มประชากรอายุงาน 1-3 ปี และ 4-7 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบ ระดับมาก จากนั้นในช่วงอายุงาน 8-10 ปี จะมีระดับความคิดเห็นปานกลาง

กลุ่มประชากรอายุงาน 1-3 ปี, 4-7 ปี และ 8-10 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ระดับมาก

กลุ่มประชากรอายุงาน 1-3 ปี และ 8-10 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้านการจ่ายค่าตอบแทนระดับปานกลาง ส่วนในช่วงอายุงาน 4-7 ปี จะมีระดับความคิดเห็นน้อย

กลุ่มประชากรอายุงาน 1-3 ปี, 4-7 ปี และ 8-10 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงาน ระดับปานกลาง

กลุ่มประชากรอายุงาน 1-3 ปี, 4-7 ปี และ 8-10 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน ระดับปานกลาง

กลุ่มประชากรอายุงาน 1-3 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้านการประสพผลสำเร็จในงานระดับมาก จากนั้นในช่วงอายุงาน 4-7 ปี และ 8-10 ปี จะมีระดับความคิดเห็นปานกลาง

กลุ่มประชากรอายุงาน 1-3 ปี, 4-7 ปี และ 8-10 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษา รายได้ รายจ่าย การออม หนี้สิน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังเกือบทั้งหมด ให้ความสำคัญกับการออม แต่มีปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ทำให้เหลือเก็บออมน้อย โดยถ้าหากสามารถตัดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น โดยควบคุมค่าใช้จ่ายหมวดที่ควรปรับลดได้ เช่น หมวดยาสูบ เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือ หมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทาง ซึ่งจากการสำรวจมีการซื้อรถยนต์ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ของประชากรทั้งหมด 122 คน ก็จะสามารถเพิ่มสัดส่วนเงินออมในแต่ละเดือนให้มากขึ้นได้

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ คือ เงินออมสะสม และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ลักษณะการอยู่อาศัย และสถานภาพสมรส จากปัจจัยส่วนบุคคล เงินออมสะสม และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ถ้าหากสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังมีการฝึกอบรมในการออมให้แก่บุคลากรตั้งแต่เริ่มปฏิบัติราชการ ก็จักเป็นการส่งเสริมคุณภาพ

ชีวิตส่วนตนระยะยาวให้แก่บุคลากรได้ จึงควรจัดให้มีการอบรมตั้งแต่ขณะทดลองปฏิบัติราชการ ส่วนกลุ่มของบุคลากรปัจจุบัน ก็เน้นการอบรมบุคลากรที่อยู่ในช่วงแรกเริ่มต้นของการทำงานในช่วงอายุ 20-30 ปี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการอบรมมากที่สุด ในส่วนปัจจัยทางด้านเงินออมสะสม หากมีการอบรมความรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการแบ่งส่วนของรายได้เพื่อนำไปใช้อย่างถูกต้อง ก็จะทำให้พฤติกรรมการออมเป็นระบบและเพิ่มเงินออมสะสมในระยะยาว โดยควรแนะแนวทางในการออมที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน ด้วยการสอบถามเงินในแต่ละเดือนที่ต้องการใช้หลังเกษียณ แล้วนำมาคำนวณเพื่อให้ทราบจำนวนเงินที่ต้องออมในแต่ละเดือน เพื่อให้มีเงินออมเพียงพอในช่วงหลังวัยทำงาน และสุดท้ายปัจจัยด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว ควรมีการแนะแนวการวางแผนครอบครัวร่วมไปกับการออมที่เหมาะสม

3. ลูกจ้างชั่วคราวหากได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และแนวทางในการดำเนินการที่ดี ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพเช่นเดียวกันกับข้าราชการ จึงเห็นควรมีแผนในการปฏิบัติอย่างชัดเจนโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาตามวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการโดยหน่วยงานและตามแผนการจัดสัมมนาและฝึกอบรมของกรมศุลกากร ไม่น้อยกว่า ปีละ 7 วันทำการ และรายงานสรุปผลการดำเนินการเป็นรายปีงบประมาณเช่นเดียวกับข้าราชการ

4. จากผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง มีแบบสอบถาม 2 ข้อ ได้ระดับคะแนน น้อย คือ ข้อที่ 28 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่าน และ ข้อที่ 29 การปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ การที่เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอนั้น กรมศุลกากรได้มีมาตรการช่วยเหลือบรรเทาภาระในส่วนนี้แล้ว ในส่วนของค่าธรรมเนียมศุลกากร และค่าล่วงเวลา จึงเห็นควรให้มีการคงไว้เพื่อให้ผลผลิตของลูกจ้างชั่วคราวไม่ลดลง ในส่วนของเรื่องสวัสดิการกรมศุลกากรได้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหนี้ในระบบ ซึ่งต้องจ่ายดอกเบี้ยในอัตราที่สูงมาก และให้มีการออมเงินเพื่อประกันความเสี่ยงเมื่อเกษียณอายุ โดยสมาชิกสามารถกู้ยืมเงินได้ทั้งเงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน ได้จำนวนไม่เกิน 5 เท่าของเงินเดือน อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 6.25 ต่อปี (อัตราดอกเบี้ยของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากรเป็นแบบลดต้นลดดอกเบี้ย) เงินกู้สามัญได้จำนวนไม่เกิน 70 เท่าของเงินเดือน อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 6.25 ต่อปี เงินกู้สามัญเพื่อการซื้อรถยนต์ สามารถผ่อนชำระได้ 100 งวด อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 5.5 ต่อปี และเงินกู้สามัญเพื่อการซื้อบ้าน อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 5.5 ต่อปี สามารถผ่อนชำระได้ 180 งวด และยังมีการส่งเสริมการออมด้วยการให้ดอกเบี้ยการออมในอัตราที่สูงกว่าธนาคารพาณิชย์ในอัตราดอกเบี้ยเงินฝากร้อยละ 2.75 สำหรับเงินฝากตั้งแต่ 10,000 - 1,000,000 บาท ร้อยละ 3.25 สำหรับเงินฝากตั้งแต่ 1,000,000 - 10,000,000 บาท ซึ่งหากกรมศุลกากรสามารถปรับหลักเกณฑ์ผ่อนปรนในการกู้ยืมมากขึ้น ย่อมทำให้บุคลากรสามารถกู้ยืมเงินในระบบได้ และลดปัญหาหนี้ในระบบลง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในส่วนของสวัสดิการจากสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากรนี้ยังสามารถนำไปศึกษาต่อได้เพื่อทราบถึงความต้องการของกลุ่มประชากรในเรื่องสวัสดิการได้

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. 2555. คู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ลูกของลูกจ้าง. 24 กันยายน 2555.

กรมศุลกากร. 2552. รายงานประจำปี 2552. 4 กรกฎาคม 2553. กรุงเทพมหานคร : กรมศุลกากร

_____. 2553. ระเบียบกรมศุลกากร ว่าด้วยการจัดสรรเงินค่าธรรมเนียมศุลกากร พ.ศ. 2553.
27 มกราคม 2553.

_____. 2553. รายงานประจำปี 2553. 4 กรกฎาคม 2554. กรุงเทพมหานคร : กรมศุลกากร

_____. 2554. รายงานประจำปี 2554. 4 กรกฎาคม 2555. กรุงเทพมหานคร : กรมศุลกากร

_____. 2555. รายงานประจำปี 2555. 4 กรกฎาคม 2556. กรุงเทพมหานคร : กรมศุลกากร

_____. 2556. ประมวลระเบียบปฏิบัติศุลกากร พ.ศ. 2556. 26 ธันวาคม 2556.

_____. 2556. แผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557.
30 กันยายน 2556.

กระทรวงการคลัง. 2552. กฎกระทรวง กำหนดค่าธรรมเนียมในการดำเนินพิธีการทางศุลกากร.
9 พฤศจิกายน 2552.

_____. 2555. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
ของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ 5). 13 มกราคม 2555.

_____. 2556. การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ. 22 มีนาคม 2556.

จาคินี เรื่องธรรมศักดิ์. 2551. พฤติกรรมการบริโภคและการออมไว้ใช้ยามฉุกเฉินที่เกิดจาก
ความไม่แน่นอนของรายได้. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงฤทัย พรธเนศ. 2552. รายได้ รายจ่าย หนี้สินและการออมของครัวเรือนหาบเร่แผงลอย
กรณีศึกษา : ชุมชนท่าพระจันทร์. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์
ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ตรีชฎา อุ่นเรือน. 2545. **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตร ในส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพแสน พรหมอินทร์. 2554. **พฤติกรรมกรรมการออมเพื่อการดำรงชีพยามชราภาพของหัวหน้าครัวเรือนเกษตรกรลูกค้ำธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์เกษตรและทรัพยากร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. 2556. **ทุนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่ (Online)**. บทความ <http://www.hrtraining.co.th/>. 30 มิถุนายน 2552

วรชัย สิงห์ฤกษ์. 2549. **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการออมของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. 2556. **หลักเศรษฐศาสตร์มหภาค**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิชชุกร นาคนน. 2550. **ระบบบริหารราชการไทย (Online)**. เอกสารประกอบการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา <http://web.aru.ac.th/witchugon/>. 22 พฤศจิกายน 2556.

วิมลรัตน์ สุวรรณชัยยง. 2549. **การศึกษาพฤติกรรมการบริโภคและการออมของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลกลาง**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สหกรณ์กรมศุลกากร. 2557. **อัตราดอกเบี้ยเงินฝาก อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ (Online)**. <http://www.customs-sahakorn.com/>. 1 พฤษภาคม 2557.

สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง. 2552. **รายงานประจำปี 2552**. รายงานเสนอกรมศุลกากร. 31 ตุลาคม 2552. ชลบุรี : สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง.

_____. 2553. **รายงานประจำปี 2553**. รายงานเสนอกรมศุลกากร. 31 ตุลาคม 2553. ชลบุรี : สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง.

_____. 2554. **รายงานประจำปี 2554**. รายงานเสนอกรมศุลกากร. 31 ตุลาคม 2554. ชลบุรี : สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง.

สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง. 2555. คำสั่งสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังที่ 72/2555.
8 มิถุนายน 2555.

_____. 2555. รายงานประจำปี 2555. รายงานเสนอกรมศุลกากร. 31 ตุลาคม 2555.
ชลบุรี : สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

_____. 2556. รายงานประจำปี 2556. รายงานเสนอกรมศุลกากร. 31 ตุลาคม 2556.
ชลบุรี : สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

Warren, E. A. and A. W. Tyagi. 2005. **All Your Worth : The Ultimate
Lifetime Money Plan.** America : Free Press.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเลขที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง รายได้ รายจ่าย การออม และหนี้สิน ของลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานศุลกากร
ท่าเรือแหลมฉบัง

คำชี้แจง ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง การเสนอข้อมูลจะกระทำในภาพรวม โดยไม่มีการระบุชื่อผู้ให้ข้อมูล และจะนำข้อมูลไปทำการวิจัยเพื่อประโยชน์ในการวางแผน พัฒนาบุคลากรด้วยการอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร สทบ. เท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ได้สละเวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย \checkmark ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นคำตอบหรือกรอกข้อความในช่องว่าง

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ.....ปี (เกิน 6 เดือนขึ้นไปให้นับเป็น 1 ปี)
3. สถานภาพสมรส () 1.โสด () 2.สมรส/อยู่ด้วยกัน () 3.หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาของท่าน (ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว)
 () 1.ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) () 2.ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
 () 3.ปริญญาตรี () 4. สูงกว่าปริญญาตรี
5. จำนวนสมาชิกในครอบครัวของท่าน (รวมผู้ตอบแบบสอบถาม).....คน
6. จำนวนผู้อยู่ในอุปการะของท่าน (เช่น บิดา มารดา บุตร เป็นต้น).....คน
7. ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน
 () 1.บ้านตนเอง () 2. บ้านผู้อื่น เช่น บิดามารดา ญาติ () 3.บ้านเช่า/ห้องเช่า
8. ตำแหน่งงาน
 () 1.ศุลกากรักษ์ () 2.เจ้าหน้าที่ธุรการ () 3.นายช่างไฟฟ้า
 () 4.กะลาสี () 5. อื่นๆ.....
9. อายุงาน.....ปี (เกิน 6 เดือนขึ้นไปให้นับเป็น 1 ปี)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตส่วนตัว

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นคำตอบหรือกรอกข้อความในช่องว่าง

10. รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

- | | | |
|------|-----------------------------|-----------------|
| 10.1 | เงินเดือนประจำ | เดือนละ.....บาท |
| 10.2 | รายได้จากค่าครองชีพชั่วคราว | เดือนละ.....บาท |
| 10.3 | รายได้จากค่าล่วงเวลา | เดือนละ.....บาท |
| 10.4 | ค่าธรรมเนียมศุลกากร | เดือนละ.....บาท |
| 10.5 | โบนัส | ปีละ.....บาท |

11. รายได้สมทบ หมายถึง รายได้ที่นอกเหนือจากข้อ 10 เช่น รายได้จากดอกเบี้ยเงินฝาก รายได้ที่ได้จากบุตร เป็นต้น (โปรดระบุ).....

12. รายจ่าย (หมวดที่อยู่อาศัย)

- | | | |
|------|--|----------------------------------|
| 12.1 | ค่าเช่าบ้าน/ค่าเช่าห้อง | เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท |
| 12.2 | ค่าผ่อนบ้าน/ค่าผ่อนที่ดิน | เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท |
| 12.3 | ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์บ้าน | เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท |
| | ค่าอินเทอร์เน็ต (ไม่รวมโทรศัพท์เคลื่อนที่) | |
| 12.4 | ค่าเครื่องใช้ไฟฟ้า/ค่าเฟอร์นิเจอร์ | ปีละ.....บาท |
| 12.5 | ค่าประกันภัยที่อยู่อาศัย | ปีละ.....บาท |
| 12.6 | อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท |

13. รายจ่าย (หมวดอาหารและเครื่องดื่ม)

ค่าอาหารและเครื่องดื่ม เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
(ไม่รวมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์)

14. รายจ่าย (หมวดยาสูบ เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์)

- | | | |
|------|------------------------------|----------------------------------|
| 14.1 | ค่ายาสูบ (บุหรี่ย) | เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท |
| 14.2 | ค่าเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ | เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท |

15. รายจ่าย (หมวดเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม)

รายจ่ายในการซื้อเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท

16. รายจ่าย (หมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทางและการ)

- 16.1 ค่าผ่อนชำระยานพาหนะ เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
 16.2 ยานพาหนะที่อยู่ระหว่างการผ่อนชำระตามข้อ 16.1 () รถยนต์ () รถจักรยานยนต์
 16.3 ค่าน้ำมันรถ เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
 16.4 ค่าเบี้ยประกันภัยยานพาหนะ ปีละ.....บาท
 16.5 ค่าซ่อมแซมยานพาหนะ ปีละ.....บาท
 16.6 ค่าเดินทางรถสาธารณะ เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
 16.7 อื่นๆ (โปรดระบุ)..... เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท

17. รายจ่าย (หมวดรักษาพยาบาลและยา/เวชภัณฑ์)

- 17.1 ค่ารักษาพยาบาลและยา/เวชภัณฑ์ เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
 17.2 ค่าเบี้ยประกันสุขภาพ เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
 17.3 ค่ารักษาพยาบาลและยา/เวชภัณฑ์ เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
 ของผู้อยู่ในอุปการะ
 17.4 อื่นๆ (โปรดระบุ)..... เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท

18. รายจ่าย (หมวดการศึกษาและอุปกรณ์ในการศึกษา)

- 18.1 รายจ่ายเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ปีละ.....บาท
 18.2 รายจ่ายเกี่ยวกับการศึกษาของผู้อยู่ในอุปการะ ปีละ.....บาท
 18.3 รายจ่ายเกี่ยวกับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ปีละ.....บาท
 18.4 อื่นๆ (โปรดระบุ)..... ปีละ.....บาท

19. รายจ่าย (หมวดเบ็ดเตล็ด)

- 19.1 ชื่อของอุปโภคต่างๆ เช่น สบู่ เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
 19.2 เครื่องประดับ เครื่องสำอาง เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
 19.3 ชื่อห่วยและสลากกินแบ่งรัฐบาล เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
 19.4 ค่าเที่ยวพักผ่อน เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
 19.5 ค่าบริจาคทำบุญ เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
 19.6 ค่าโทรศัพท์เคลื่อนที่ เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท

20. รายจ่ายสมทบ หมายถึง รายได้ที่นอกเหนือจากข้อ 12-19 เช่น รายจ่ายที่ให้บิดา มารดา เป็นต้น (โปรดระบุ).....

21. ปริมาณการออม (ตอบเป็นจำนวนทั้งหมดในปัจจุบัน)

21.1	เงินฝากธนาคาร	จำนวน.....บาท
21.2	เงินฝากหรือหุ้นในสหกรณ์	จำนวน.....บาท
21.3	เงินออมกับบริษัทประกันชีวิต	จำนวน.....บาท
21.4	ซื้อสลากออมทรัพย์ (เช่น สลากออมสิน)	จำนวน.....บาท
21.5	ซื้อ LTF/RMF	จำนวน.....บาท
21.6	อื่นๆ (โปรดระบุ).....	จำนวน.....บาท

22. พฤติกรรมการออม (คำถามเพื่อดูพฤติกรรมการออมรายเดือนหรือรายปี)

22.1	ฝากธนาคาร	เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
22.2	ซื้อพันธบัตร/สลากเพื่อการออม	เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
22.3	ฝากสหกรณ์ออมทรัพย์กรมศุลกากร	เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
22.4	เล่นแชร์	เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
22.5	ซื้อประกันแบบออมทรัพย์	เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
22.6	ซื้อประกันแบบบำนาญ	เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
22.7	ซื้อ LTF/RMF	เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท
22.8	อื่นๆ.....	เดือนละ.....บาท หรือปีละ.....บาท

23. วัตถุประสงค์หลักของการออม ณ ปัจจุบัน เพื่ออะไร (ตอบเพียง 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| () เพื่อใช้จ่ายยามเจ็บป่วย | () เพื่อใช้จ่ายฉุกเฉิน เช่น อุบัติเหตุ |
| () เพื่อใช้จ่ายหมุนเวียนในครอบครัว | () เพื่อใช้จ่ายชราหลังเกษียณ |
| () เพื่อซื้อสังหาริมทรัพย์ เช่น ทองคำ | () เพื่อนำไปลงทุน |
| () เพื่อซื้อสังหาริมทรัพย์ เช่น บ้าน | () อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ตามระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ระดับมาก	ให้	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ระดับน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ข้อ ที่	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความพึงพอใจในงาน						
1	ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้					
2	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน					
3	ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ					
4	ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน					
5	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน					
บรรยากาศในที่ทำงาน						
6	ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ จึงรู้สึกอึดอัดใจ					
7	ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง					
8	ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กรที่มีมากเกินไป					
9	ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน					
10	ท่านมักห่อหอยกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
ผู้นำและการบริหาร						
11	หัวหน้าของท่านสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาในงานได้ดี					
12	หัวหน้าช่วยดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
13	หัวหน้าของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม					
14	หัวหน้าของท่านให้คำแนะนำหรือสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพเสมอ					
15	หัวหน้ามักแจ้งข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานให้ท่านทราบ					

ข้อ ที่	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบ						
16	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้ชัดเจน					
17	โครงสร้างการบริหารงาน มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็ว					
18	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานมีความเหมาะสมชัดเจน					
19	การจัดตั้งแผนก ฝ่ายต่างๆ เอื้อประโยชน์กับกระบวนการทำงาน					
20	กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน					
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ						
21	สถานที่ทำงานของท่านมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ					
22	หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในงานอยู่เสมอ					
23	ท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ					
24	หน่วยงานมีพื้นที่ที่พอเพียงและเป็นส่วนตัวในการทำงาน					
25	เมื่ออุปกรณ์ในการทำงานขาดแคลน ท่านจะได้รับอุปกรณ์ทดแทนอย่างรวดเร็ว					
การจ่ายค่าตอบแทน						
26	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่					
27	เมื่อเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า					
28	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน					
29	การปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีของท่าน เพียงพอกับค่าครองชีพ					
30	ท่านเก็บสะสมเงินออมที่ได้รับจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ					
ความมั่นคงในงาน						
31	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคง					
32	ท่านมั่นใจว่าท่านจะสามารถยึดอาชีพที่ท่านทำงานอยู่นี้ เพื่อการดำรงชีพโดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่					
33	ท่านมั่นใจว่าบริษัทจะจ้างท่านจนถึงเกษียณอายุงาน					
34	การปฏิบัติต่อพนักงานในที่ทำงานเป็นไปโดยชอบธรรม มีเหตุผล					
35	ท่านมั่นใจว่าที่ทำงานปัจจุบันจะไม่มีภารกิจจ้าง					

ข้อ ที่	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความเหมาะสมของปริมาณงาน						
36	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับระยะเวลาทำงานในแต่ละวัน					
37	ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพักในแต่ละวันมีความเหมาะสม					
38	ท่านสามารถจัดการกับปริมาณงานที่มีให้เสร็จสิ้นในแต่ละวัน					
39	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีเหมาะสม จึงทำให้ผลงานของท่านมีคุณภาพ					
40	ปริมาณงานที่ท่านทำในแต่ละวัน ไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว					
การประสบผลสำเร็จในงาน						
41	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจเสมอ					
42	ท่านได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน จากความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น					
43	ท่านมักคิดค้นวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดในงาน					
44	ท่านพัฒนาความรู้ในงานจากการฝึกอบรม สัมมนา					
45	ผลสำเร็จในงานทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะพัฒนางาน					
ความสมดุลในชีวิตการทำงาน						
46	ท่านพอใจกับสัดส่วนการใช้เวลาในงานกับเวลาที่ให้ครอบครัว					
47	ท่านต้องมาทำงานในวันหยุดเป็นประจำ					
48	ท่านมีโอกาสพบปะเพื่อนฝูงได้ตามโอกาสที่ท่านต้องการ					
49	การทำงานมีผลกระทบต่อสภาพผ่อนหรือดูแลสุขภาพของท่าน					
50	ท่านมีการออกกำลังกายหรือ ใช้กำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					



ภาคผนวก ข

Printout แสดงผลการประมาณสมการถดถอย
การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ
ในรูปแบบของแบบจำลองโลจิสต์

```

xi: logit C80 inc ass dep i.sta i.edu car job sav
i.sta      _Ista_1-3      (naturally coded; _Ista_1 omitted)
i.edu      _Iedu_1-4      (naturally coded; _Iedu_1 omitted)

```

```

note: _Iedu_4 != 0 predicts failure perfectly
      _Iedu_4 dropped and 2 obs not used

```

```

Iteration 0:  log likelihood = -70.580253
Iteration 1:  log likelihood = -52.666683
Iteration 2:  log likelihood = -48.662012
Iteration 3:  log likelihood = -47.532379
Iteration 4:  log likelihood = -47.065109
Iteration 5:  log likelihood = -47.038291
Iteration 6:  log likelihood = -47.038211

```

```

Logistic regression              Number of obs   =      120
                                LR chi2(10)         =      47.08
                                Prob > chi2          =      0.0000
                                Pseudo R2           =      0.3335
Log likelihood = -47.038211

```

C80	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
inc	.0000557	.0001514	0.37	0.713	-.0002409	.0003524
ass	-3.40e-06	1.04e-06	-3.27	0.001	-5.44e-06	-1.36e-06
dep	-2.00e-06	2.13e-06	-0.94	0.347	-6.17e-06	2.17e-06
_Ista_2	-.7337923	.6468755	-1.13	0.257	-2.001645	.5340603
_Ista_3	1.621343	1.335414	1.21	0.225	-.9960201	4.238707
_Iedu_2	1.87072	1.131345	1.65	0.098	-.3466767	4.088116
_Iedu_3	1.542992	1.02853	1.50	0.134	-.4728894	3.558873
car	-.5897836	.2795154	-2.11	0.035	-1.137624	-.0419434
job	-.2548273	.110963	-2.30	0.022	-.4723107	-.0373439
sav	1.68e-06	2.19e-06	0.77	0.443	-2.62e-06	5.98e-06
_cons	-.2096556	2.704922	-0.08	0.938	-5.511205	5.091894

Note: 1 failure and 0 successes completely determined.

ภาพผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภค ของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง

```
. mfx compute
```

```
Marginal effects after logit
y = Pr(C80) (predict)
= .09880636
```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
inc	4.96e-06	.00001	0.36	0.718	-.000022	.000032	19252.6	
ass	-3.03e-07	.00000	-2.84	0.005	-5.1e-07	-9.4e-08	540670	
dep	-1.78e-07	.00000	-1.11	0.265	-4.9e-07	1.4e-07	214637	
_Ista_2*	-.0583598	.0485	-1.20	0.229	-.153411	.036691	.291667	
_Ista_3*	.2466148	.28167	0.88	0.381	-.305443	.798673	.05	
_Iedu_2*	.2393893	.18671	1.28	0.200	-.126562	.605341	.266667	
_Iedu_3*	.1259917	.08534	1.48	0.140	-.041264	.293247	.608333	
car	-.0525165	.02874	-1.83	0.068	-.108853	.00382	1.69167	
job	-.0226908	.01309	-1.73	0.083	-.048337	.002956	4.71667	
sav	1.50e-07	.00000	0.77	0.441	-2.3e-07	5.3e-07	52276	

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

ภาพผนวกที่ 2 ผลการทำ Marginal effects เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

```

xi: logit save20 inc exp sav dep age mem car job i.hom i.sta i.edu
i.hom          _Ihom_1-3      (naturally coded; _Ihom_1 omitted)
i.sta          _Ista_1-3      (naturally coded; _Ista_1 omitted)
i.edu          _Iedu_1-4      (naturally coded; _Iedu_1 omitted)

```

```

note: _Ista_3 != 0 predicts failure perfectly
      _Ista_3 dropped and 6 obs not used

```

```

Iteration 0:  log likelihood =  -73.3649
Iteration 1:  log likelihood = -58.953561
Iteration 2:  log likelihood = -56.732707
Iteration 3:  log likelihood = -56.312132
Iteration 4:  log likelihood = -56.304431
Iteration 5:  log likelihood = -56.304428

```

```

Logistic regression                Number of obs   =      116
                                   LR chi2(14)         =      34.12
                                   Prob > chi2         =      0.0020
                                   Pseudo R2           =      0.2325
Log likelihood = -56.304428

```

save20	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
inc	-.0000505	.0000838	-0.60	0.547	-.0002147 .0001138
exp	-8.14e-06	.0000198	-0.41	0.681	-.000047 .0000307
sav	.0000192	6.55e-06	2.94	0.003	6.40e-06 .0000321
dep	-4.32e-07	4.23e-07	-1.02	0.308	-1.26e-06 3.98e-07
age	-.0668778	.0522893	-1.28	0.201	-.1693629 .0356072
mem	-.4133082	.1795314	-2.30	0.021	-.7651833 -.0614331
car	.2151199	.2272731	0.95	0.344	-.2303273 .6605671
job	-.1477994	.1131115	-1.31	0.191	-.3694938 .073895
_Ihom_2	-1.761058	.7990499	-2.20	0.028	-3.327167 -.1949491
_Ihom_3	-1.074708	.5712215	-1.88	0.060	-2.194282 .044865
_Ista_2	1.190022	.5474528	2.17	0.030	.1170347 2.26301
_Iedu_2	.0212916	.8539116	0.02	0.980	-1.652344 1.694928
_Iedu_3	.0065491	.7714175	0.01	0.993	-1.505401 1.5185
_Iedu_4	1.216226	1.745641	0.70	0.486	-2.205167 4.637619
_cons	4.16771	2.19516	1.90	0.058	-.1347257 8.470145

ภาพผนวกที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรทำเรือแหลมฉบัง

```
. mfx compute
```

```
Marginal effects after logit
y = Pr(save20) (predict)
= .30085231
```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
inc	-.0000106	.00002	-0.60	0.547	-.000045 .000024	19095.7
exp	-1.71e-06	.00000	-0.41	0.682	-9.9e-06 6.5e-06	24512.7
sav	4.04e-06	.00000	2.75	0.006	1.2e-06 6.9e-06	53733.8
dep	-9.08e-08	.00000	-1.02	0.307	-2.6e-07 8.3e-08	225262
age	-.0140671	.01101	-1.28	0.201	-.035652 .007518	31.0259
mem	-.0869353	.0377	-2.31	0.021	-.160818 -.013053	4.50862
car	.0452484	.04807	0.94	0.347	-.048961 .139457	1.62931
job	-.0310882	.02362	-1.32	0.188	-.077383 .015207	4.64655
_Ihom_2*	-.2885587	.09425	-3.06	0.002	-.473287 -.103831	.215517
_Ihom_3*	-.2216447	.11382	-1.95	0.051	-.444718 .001429	.482759
_Ista_2*	.2658643	.1242	2.14	0.032	.022434 .509295	.301724
_Iedu_2*	.0044876	.18034	0.02	0.980	-.348964 .357939	.258621
_Iedu_3*	.0013771	.16216	0.01	0.993	-.316451 .319205	.612069
_Iedu_4*	.2906457	.42103	0.69	0.490	-.534564 1.11586	.017241

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

ภาพผนวกที่ 4 ผลการทำ Marginal effects เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานศาลากรทำเรือแหลมฉบัง



ภาคผนวก ค
คำสั่งและประกาศที่เกี่ยวข้อง

ที่ กค ๐๔๒๘ / ว ๓๑



กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด เลขาธิการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการ

- อ้างถึง ๑. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๒๘ / ว ๓๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓
 ๒. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘ / ว ๔๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔
 ๓. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘ / ว ๗๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕
 ๔. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕ / ๔๐๘๗ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ กระทรวงการคลังได้กำหนดบัญชีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำ บัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูงของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ และตามหนังสือที่อ้างถึง ๔ คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิการศึกษา และการปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ รวมทั้งงบประมาณสำหรับดำเนินการดังกล่าว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น จึงอาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ รวมทั้งกำหนดเงินเพิ่มให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำของส่วนราชการก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

๑. ลูกจ้างประจำรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง

๑.๑ ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้ใช้ขั้นวิ้งตามบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ เพื่อการบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่เข้ารับราชการใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ โดยให้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดขึ้นใหม่ในแต่ละตำแหน่ง ตามบัญชีอัตรา

/ ค่าจ้าง ...

- ๒ -

ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗

๑.๒ ให้ลูกจ้างประจำที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และ ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ได้รับเงินเพิ่มขึ้นตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามบัญชีเงินเพิ่มสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ดังนี้

(๑) ให้ได้รับเงินเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิการศึกษาที่กำหนดไว้ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือคุณสมบัติอื่น ๆ ที่กระทรวงการคลังได้กำหนดไว้

(๒) กรณีที่มีการแต่งตั้งลูกจ้างประจำไปดำรงตำแหน่งใหม่ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ และผู้มีอำนาจได้ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ให้ดำเนินการปรับอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องตามข้อ (๑)

(๓) กรณีที่มีการแต่งตั้งลูกจ้างประจำไปดำรงตำแหน่งใหม่ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ให้ดำเนินการเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จก่อน แล้วจึงดำเนินการปรับอัตรา ค่าจ้างให้สอดคล้องตามข้อ (๑)

(๔) กรณีที่ส่วนราชการมีการรับโอนลูกจ้างประจำก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ โดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งไม่ได้มีคำสั่งให้รับเงินตามคุณวุฒิที่สูงขึ้น เนื่องจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราขั้นต่ำของคุณวุฒิที่กำหนด ให้ดำเนินการปรับอัตราค่าจ้าง ให้สอดคล้องตามข้อ (๑)

(๕) กรณีที่ลูกจ้างประจำรายใดได้รับเงินเพิ่มตามบัญชีเงินเพิ่มสำหรับลูกจ้างประจำของ ส่วนราชการแล้ว ปรากฏว่าอัตราค่าจ้างที่ได้รับน้อยกว่าอัตราค่าจ้างเดิมตามบัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้าง ของส่วนราชการในลำดับขั้นเดียวกัน ให้ใช้อัตราค่าจ้างเดิม

๒. ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการซึ่งเป็นการจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่ง ให้ปรับ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗

สำหรับบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ บัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ บัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ และบัญชีเงินเพิ่มของลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และก่อนวันที่ ๑

/ มกราคม ...

- ๓ -

มกราคม ๒๕๕๗ ที่กำหนดขึ้นใหม่ข้างต้น รวมทั้งตัวอย่างการปรับเงินเพิ่มของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ สามารถ Download ได้จาก www.cgd.go.th

อนึ่ง งบประมาณในการเบิกจ่ายค่าจ้างสำหรับผู้เข้ารับราชการใหม่ และการได้รับเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ ให้ส่วนราชการใช้เงินเหลือจ่ายของส่วนราชการก่อน หากมีเงินไม่เพียงพอให้ใช้จ่ายจากงบกลางงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ส่วนงบประมาณในการเบิกจ่ายค่าจ้างสำหรับผู้เข้ารับราชการใหม่และการได้รับเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ให้แต่ละส่วนราชการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวสุภา ปิยะจิตติ)

รองปลัดกระทรวงการคลัง

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๔๕๖

โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๔๕๖

www.cgd.go.th

พ.ศ. ๒๕๕๖

บัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖

ลำดับ ที่	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	กลุ่ม บัญชี ค่าจ้าง	๑ ม.ค.๕๕ - ๓๑ ธ.ค.๕๕		๑ ม.ค.๕๖ - ๓๑ ธ.ค.๕๖			
			อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิม		อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่			
			ขั้นที่	รายเดือน	ขั้นที่	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
๑	วุฒิการศึกษาต่ำกว่าประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือ คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนด ให้ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งนั้น	๑	๘.๕	๖,๙๑๐	๑๐.๕	๗,๕๙๐	๓๓๐.๐๐	๔๗.๑๕
๒	วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า หรือ คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนด ให้ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งนั้น	๑	๘.๕	๖,๙๑๐	๑๐.๕	๗,๕๙๐	๓๓๐.๐๐	๔๗.๑๕
๓	วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) หรือเทียบเท่า หรือ คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนด ให้ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งนั้น	๑	๑๐.๕	๗,๖๒๐	๑๒.๕	๘,๓๐๐	๓๖๐.๙๐	๕๑.๕๕
๔	วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค(ปวท.) หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง(ปกส. สูง) หรือ อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาต่อจากประกาศนียบัตร มัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนด ให้ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งนั้น	๑	๑๓.๕	๘,๖๔๐	๑๖	๙,๕๔๐	๔๑๓.๘๐	๕๙.๒๕
๕	วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) หรือเทียบเท่า หรือ คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนด ให้ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งนั้น	๑	๑๕.๕	๙,๓๐๐	๑๘	๑๐,๒๐๐	๔๔๓.๕๐	๖๓.๓๕



บัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗

ลำดับ ที่	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	กลุ่ม บัญชี ค่าจ้าง	๓ ม.ค.๕๖ - ๓๑ ธ.ค.๕๖		๓ ม.ค.๕๗ เป็นต้นไป			
			อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิม		อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่			
			ขั้นที่	รายเดือน	ขั้นที่	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
๑	วุฒิการศึกษาต่ำกว่าประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือ คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนด ให้ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งนั้น	๑	๑๐.๕	๗,๕๙๐	๑๓.๕	๘,๖๙๐	๓๗๗.๘๕	๕๕.๐๐
๒	วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า หรือ คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนด ให้ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งนั้น	๑	๑๐.๕	๗,๕๙๐	๑๓.๕	๘,๖๙๐	๓๗๗.๘๕	๕๕.๐๐
๓	วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) หรือเทียบเท่า หรือ คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนด ให้ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งนั้น	๑	๑๒.๕	๘,๓๐๐	๑๕.๕	๙,๔๐๐	๔๐๘.๗๐	๕๘.๕๐
๔	วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค(ปวท.) หรือ ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง(ปกศ. สูง) หรือ อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาต่อจากประกาศนียบัตร มัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนด ให้ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งนั้น	๑	๑๖	๙,๕๕๐	๑๙	๑๐,๘๕๐	๔๗๓.๓๐	๖๗.๓๕
๕	วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) หรือเทียบเท่า หรือ คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนด ให้ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งนั้น	๑	๑๘	๑๐,๒๐๐	๒๐.๕	๑๓,๕๐๐	๕๐๐.๐๐	๗๓.๕๕



ที่ กค ๐๔๒๘ / ว ๓๗/๕



กรมบัญชีกลาง

ถนนพระราม ๖ กทม. ๑๐๔๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง คู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด เลขาธิการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการ

อ่าถึง หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๕๒๗.๖ / ว ๑๘๖๗๘ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง กรมบัญชีกลางได้จัดส่งคู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ให้กับลูกจ้างในสังกัด ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

เนื่องจากในช่วงเวลาที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุง แก้ไข กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง ดังนั้น กรมบัญชีกลางจึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขคู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างขึ้นใหม่ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเบื้องต้นของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเผยแพร่ให้กับลูกจ้างในสังกัดต่อไป

อนึ่ง ส่วนราชการสามารถ Download คู่มือดังกล่าวได้ที่ www.cgd.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายรังสรรค์ สวีฑาราศศิลป์)
อธิบดีกรมบัญชีกลาง

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๔๕๔

โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๔๕๒

www.cgd.go.th

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ - นามสกุล	นายจริยวัฒน์ อัครนนท์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 19 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2527
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การท่องเที่ยว) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศุลกากรปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

