



การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตามทัศนะของบุคลากร

ผลงานวิจัย
ของ
เสถียร อักษรชู

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

31 ธันวาคม 2543

บทคัดย่อ

การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนะของบุคลากร

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามทัศนะของบุคลากร และเพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยตามทัศนะของบุคลากรกับเกณฑ์ ซึ่งผู้วิจัยกำหนด ประกอบด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านความสะดวกสบาย ด้านสังคมและสันติภาพ และด้านการศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์ทำงาน และระดับเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นข้าราชการ สาย ก จำนวน 195 คน ข้าราชการสาย ข, ค จำนวน 61 คน และลูกจ้าง 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t)

ผลการวิจัย พบว่า ทัศนะของบุคลากรของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. ด้านเศรษฐกิจ การให้กู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยคิดดอกเบี้ยต่ำ การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้บุคลากรได้ซื้อเครื่องอุปโภคบริโภค การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมมาก การจัดของเยี่ยมใช้กรณีบุคลากรเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล มีความเหมาะสมน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมปานกลาง

2. ด้านสุขภาพและอนามัย การกวดขันความสะอาดของสถานที่ ห้องสุขา ให้สะอาด เป็นระเบียบ การรณรงค์ สนับสนุน ส่งเสริมการรักษาสุขภาพ และอนามัย ของบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมสำหรับการออกกำลังกาย เช่น สวนสุขภาพ สนามกีฬา มีความเหมาะสมน้อย ส่วนการกวดขันความสะอาดบริเวณ โรงอาหารของมหาวิทยาลัย การควบคุมดูแลความสะอาด คุณภาพของอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย การจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การจัดให้มีบริการทางการแพทย์หรือจัดตั้งคลินิก เพื่อบริการแก่บุคลากร มีความเหมาะสมมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

3. ด้านความสะดวกสบาย การจัดสถานที่จอดรถ การจัดสถานที่เพื่อพักผ่อน ภายนอกอาคาร การจัดสถานที่สำหรับรับประทานอาหารของบุคลากร แยกจากนิสิต และบุคคลทั่วไป การติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอ การมีบริการรับ-ส่ง การติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะ การมีบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย ระเบียบราชการเพื่อผ่อนคลายความวิตกกังวล มีความเหมาะสมน้อย ส่วนการมีบริการร้านสหกรณ์เพื่อความสะดวกสบาย การจัดให้มีอาหารจำหน่ายเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร การบริการไปรษณีย์แก่บุคลากร การจัดระบบการบริการทันสมัย เช่น การเบิกเงินเดือน มีความเหมาะสมมากส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

4. ด้านสังคมและนันทนาการ การจัดพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงานเป็นกลุ่มในงานพิธีต่าง ๆ เช่น อุปสมบท งานศพ การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศเกียรติคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่กระทำคุณงามความดี ควรแก่การยกย่อง มีความเหมาะสมปานกลาง และการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นที่ระลึก หรือมอบเกียรติบัตรแก่ผู้เกษียณอายุราชการ มีความเหมาะสมมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมน้อย

5. ด้านการศึกษา การจัดกิจกรรมให้มีการประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความเห็นอย่างสม่ำเสมอ การจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ทัศนศึกษา การสนับสนุนเงินทุนการศึกษา ทุนการวิจัย การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ มาบรรยาย การจัดหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาทั้งในและต่างประเทศ มีความเหมาะสมน้อย สำหรับการทำให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่เป็นประจำทุกปี และการจัดให้สำนักหอสมุดกลางมีเอกสาร ตำรา เพียงพอต่อความต้องการ มีความเหมาะสมมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า

1. ทัศนะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกับเกณฑ์ที่กำหนด จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายมีทัศนะต่อการจัดสวัสดิการทุกด้าน ไม่แตกต่างกับเกณฑ์ ส่วนเพศหญิงมีทัศนะต่อการจัดสวัสดิการ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกับเกณฑ์ ยกเว้นสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ต่ำกว่าเกณฑ์

2. ทัศนะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกับเกณฑ์ที่กำหนด จำแนกสถานภาพ พบว่าทัศนะต่อการจัดสวัสดิการส่วนใหญ่ไม่แตกต่างจากเกณฑ์ ยกเว้นข้าราชการสาย ข,ค มีทัศนะต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการต่ำกว่าเกณฑ์

3. ทัศนะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกับเกณฑ์ที่กำหนด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าทัศนะของบุคลากรส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกับเกณฑ์ ยกเว้น บุคลากรที่อายุการทำงาน เกิน 10 ขึ้นไป มีทัศนะต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการต่ำกว่าเกณฑ์

4. ทัศนะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกับเกณฑ์ที่กำหนด จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่าทัศนะของบุคลากรส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกับเกณฑ์ ยกเว้น บุคลากรที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 - 15,000 บาท มีทัศนะต่อการจัดสวัสดิการ ด้านความสะดวกสบาย มีความเหมาะสมต่ำกว่าเกณฑ์และบุคลากรที่ระดับเงินเดือน เกินกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป มีทัศนะต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการต่ำกว่าเกณฑ์

Abstract

Srinakharinwirot University's Welfare Provision as Perceived by Personnel

The purpose of this study was two-fold. First, it aimed to investigate Srinakharinwirot University's welfare provision as perceived by the personnel, and second to compare appropriateness of that provision as perceived by the personnel and the criteria which included welfare of economic, health and hygiene, convenience, social and recreation, and education according to variables of gender, work status, work experience, and salary level. The subjects consisted of 195 teaching personnel and 64 teaching support personnel and 64 employees. Rating-scale questionnaire was administered and then data were analyzed by mean, standard deviation, and t-test.

The results revealed that :

1. Economic, it was found that their opinions on provision of low interest loan, sale consuming goods, and controlled food price sale were at a high level, those of patient visiting in hospital were at a low level, whereas those of the others were at a moderate level.
2. Health and hygiene, it was found that their opinions on provision of well prepared place and toilet with cleanness, order, support, personnel's health and hygiene promotion, environment for exercise as health garden and sport field were at a low level, those of cleanness restriction around cafeteria, cleanness and quality of food control, annual body investigation, and clinical medicine service were at a high level, whereas those of the others were at a moderate level.
3. Convenience, it was found that their opinions on provision of parking lot, outside recreational area, personal eating place, public telephone, shuttle bus, law and official order consultation were at a low level, those of cooperative – shop, appropriate food stuff, post-office, and modern service as ATM were at a high level, whereas those of the others were at a moderate level.
4. Social and recreation, it was found that their opinions on provision of transportation for special occasion as ordination, cremation, and staff' good reputation announcement were at a moderate level, those of remembrance activity or ceremony of

retired personnel certificate were at a high level, whereas those of the others were at a moderate level.

5. Education, it was found that their opinions on provision of continuous academic conference, proper funding for recreational activity as filed trip, education support fund, research, training, and visit fund, guest speaker's lecture, fund raising for in and out country study were at a low level, those of new staff's work orientation and needed library resources were at a high level, whereas those of the others were at a moderate level.

When compared those of opinions toward university welfare provision and purposed criteria, it was found that ;

1. Most of opinions on welfare provision and purposed criteria by gender, there was no significant difference among male and female personnel as a whole, except those of opinions among female were lower than purposed criteria on convenience, and social and recreation.

2. Most of opinions on welfare provision and purposed criteria by work status, there was no significant difference among teaching and teaching support status as a whole, except those of teaching support status were lower than purposed criteria on social and recreation

3. Most of opinions on welfare provision and purposed criteria by work experience, there was no significant difference among those with different work experience as a whole, except those of personnel with more than 10 years of work experience were lower than purposed criteria on social and recreation.

4. Most of opinions on welfare provision and purposed criteria by salary level, there was no significant difference as a whole among those with different salary, except those of personnel with 8,000 – 15,000 baht were lower than purposed criteria on convenience and those of personnel with higher than 15,000 baht were lower than purposed criteria on social and recreation.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของคุณเสถียร คามีสักดิ์
เจ้าหน้าที่บุคคลชำนาญการพิเศษ 9 ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัฉรา
วัฒนานรงค์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำให้ความรู้ ตลอดจนตรวจความถูกต้องด้านภาษา
และเนื้อหาของแบบสอบถาม จนงานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่กรุณา
ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยนี้ราบรื่นยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคุณชนิษฐา สิ้นสงวน คุณธวัชชัย ผดุงตาล คุณอัญชลี สุธรรม
อาจารย์สมกิจ กิจพูนวงศ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือจนงานวิจัยสำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบสำหรับบิดา มารดา
และครูอาจารย์ทุก ๆ ท่าน ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน ให้ความรู้และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

เสถียร อักษรชู

สารบัญ

| บทที่ | | หน้า |
|-------|--|------|
| 1 | บทนำ..... | 1 |
| | ภูมิหลัง..... | 1 |
| | ความมุ่งหมายของการวิจัย..... | 3 |
| | ความสำคัญของการวิจัย..... | 3 |
| | ขอบเขตของการวิจัย..... | 3 |
| | นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 4 |
| 2 | เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| | ความหมาย..... | 6 |
| | ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ..... | 6 |
| | หลักการจัดสวัสดิการ..... | 7 |
| | ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ..... | 8 |
| | ความจำเป็นของการจัดสวัสดิการ..... | 9 |
| | สวัสดิการของข้าราชการ..... | 9 |
| | การจัดสวัสดิการของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ..... | 10 |
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 13 |
| 3 | วิธีดำเนินการวิจัย..... | 16 |
| | การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 16 |
| | การสร้างเครื่องมือในการวิจัย..... | 17 |
| | เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 18 |
| | การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 19 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 19 |
| | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 20 |
| 4 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 21 |
| | การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 21 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 21 |

| บทที่ | หน้า |
|-----------|---|
| 5 | สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....30 |
| | ความมุ่งหมายของการวิจัย.....30 |
| | วิธีการดำเนินการวิจัย.....30 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล.....30 |
| | สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....30 |
| | อภิปรายผล.....32 |
| | ข้อเสนอแนะ.....36 |
| | ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....36 |
| | บรรณานุกรม.....37 |
| ภาคผนวก ก | แบบสอบถาม.....40 |
| ภาคผนวก ข | ค่าอำนาจจำแนก (t) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....47 |
| ภาคผนวก ค | ความถี่ของความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....55 |
| ภาคผนวก ง | ประวัติผู้เชี่ยวชาญ.....61 |

บัญชีตาราง

| ตาราง | | หน้า |
|-------|--|------|
| 1 | ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ..... | 15 |
| 2 | ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามทัศนะของบุคลากร ต่อการจัดสวัสดิการของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ | 21 |
| 3 | แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ จำแนกตามเพศ..... | 26 |
| 4 | แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ จำแนกตาม สถานภาพ..... | 27 |
| 5 | แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ จำแนกตาม อายุการทำงาน..... | 28 |
| 6 | แสดงการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ จำแนกตาม ระดับเงินเดือน..... | 28 |
| 7 | ความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านเศรษฐกิจ..... | 56 |
| 8 | ความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านสุขภาพและอนามัย..... | 57 |
| 9 | ความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสะอาดสุขภาพ..... | 68 |
| 10 | ความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านสังคมและนันทนาการ..... | 59 |
| 11 | ความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการศึกษา..... | 60 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสังคม ด้วยเหตุนี้ หน้าที่ บทบาท ตลอดจนรูปแบบของมหาวิทยาลัย จึงมักถูกกำหนดโดยความต้องการของสังคม สถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์แบบควรมีรูปแบบการบริหารงานที่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติการกิจของสถาบันให้ครบถ้วนทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม ตลอดจนถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (อาทร ชนเห็นชอบ. 2530 : 11) การที่จะให้มหาวิทยาลัยดำเนินการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยในการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าสำคัญมากที่สุด เปรียบเสมือนเป็นหัวใจของการบริหารและการบริหารงานบุคคล เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหาร เพราะเป็นการจัดระเบียบและดูแลรักษาให้บุคคลทำงานเพื่อให้ใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด (เสนาะ ดิยาวร. 2534 : 3) ยุทธวิธีในการทำให้บุคลากรอยู่ในองค์การให้นานที่สุดอย่างหนึ่งคือการสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรว่าเขาได้รับสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่างับเวลา แรงงาน และความตั้งใจที่ได้ใช้ในการปฏิบัติงาน นั่นคือการเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม มีเกียรติ และเพื่อสนองความต้องการปัจจัยต่าง ๆ ในการดำรงชีพ (ณัฐภา สรรพศรี. 2527 : 53)

การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้มีขึ้นนั้นจะเป็นหลักประกันให้ผู้ปฏิบัติงานหมดความกังวลที่จะดิ้นรนชวนขวายด้านการครองชีพและเมื่อหมดความกังวลในเรื่องภาระความเป็นอยู่แล้วก็จะทุ่มเทจิตใจให้กับการทำงานให้กับองค์การด้วยดี (ประธาน คงฤทธิศึกษาการ. 2529 : 88)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 115 ตอนที่ 57 ก ลงวันที่ 4 กันยายน 2541) การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบันประกอบด้วยสวัสดิการที่รัฐบาลจัดให้เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล การช่วยเหลือการศึกษาบุตร เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และส่วนที่มหาวิทยาลัยจัดเพิ่ม เช่น ช่วยเหลือเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกและการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

จากการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัด
 สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยของสมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 78) พบว่า งบประมาณเงินรายได้
 ที่มหาวิทยาลัยจัดสรรเพื่อจัดสวัสดิการมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการ สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า
 เดิมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรและนิสิตเป็นไปเป็นรูปแบบเดียวกัน (ระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการ
 พ.ศ.2524 และระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ.2528 ลงวันที่ 16
 สิงหาคม 2528) การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรจึงควบคู่กับการจัดสวัสดิการของนิสิต ทำให้ขาด
 ความเป็นเอกภาพ จนกระทั่งเมื่อปี พ.ศ.2534 การจัดสวัสดิการของบุคลากรแยกกับการจัดสวัสดิการ
 ของนิสิต (ระเบียบสวัสดิการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2534 ลงวันที่ 1 เมษายน 2534)
 แต่การจัดสวัสดิการในขณะนั้นยังขาดเอกภาพในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอาจเป็นเพราะว่า
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒขณะนั้นประกอบด้วยวิทยาเขต ประสานมิตร พลศึกษา ปทุมวัน
 บางเขน มหาสารคาม และสงขลา ซึ่งแต่ละวิทยาเขตได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการประจำ
 วิทยาเขตมีหน้าที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ (รายงานการประชุมคณะ
 กรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่ 1/2534 วันที่ 27 มีนาคม 2534) ต่อมา
 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ยุบรวม วิทยาเขตพลศึกษา ปทุมวัน และบางเขน กับวิทยาเขตประสานมิตร
 ส่วนวิทยาเขตมหาสารคาม ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยมหาสารคามเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2537
 และวิทยาเขตสงขลาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2539
 จนกระทั่งการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่ 1/2541 เมื่อวันที่
 14 มกราคม 2541 ได้มีมติให้ยกเลิกคณะกรรมการสวัสดิการวิทยาเขตประสานมิตร และให้มี
 คณะกรรมการทุกหน่วยงานแบ่งส่วนราชการโดยให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการ
 ประจำส่วนราชการซึ่งให้หัวหน้าส่วนราชการเป็นประธานอนุกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย
 การจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ภายในส่วนราชการนั้น กำหนดระเบียบทั่วไปในการจัดสวัสดิการภายใน
 ส่วนราชการ กำหนดระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานจัดสวัสดิการภายใน เช่น ระเบียบการรับจ่าย
 การเก็บรักษาเงินกองทุนสวัสดิการและการจัดทำบัญชี อนุมัติให้มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในส่วน
 ราชการนั้น รวมทั้งพิจารณาขออนุมัติการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทใดประเภทหนึ่ง
 ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดและอำนวยความสะดวกให้เกิด
 ประโยชน์สูงสุดต่อข้าราชการในส่วนราชการนั้น และแต่งตั้งบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลหรือคณะ
 อนุกรรมการ เพื่อรับผิดชอบในการจัดและหรือดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ จากมติ

ดังกล่าวส่งผลให้แต่ละส่วนราชการสามารถดำเนินการจัดสวัสดิการได้อย่างเป็นเอกภาพและเกิดความคล่องตัวมากขึ้นและทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามทัศนะของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในดำเนินการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามทัศนะของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยตามทัศนะของบุคลากรกับเกณฑ์ ซึ่งผู้วิจัยกำหนด ประกอบด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์ทำงานและระดับเงินเดือน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถจะนำมาเป็นแนวในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการจัดสวัสดิการของแต่ละหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2542 จำแนกเป็นข้าราชการสาย ก 1,130 คน ข้าราชการสาย ข,ค 344 คน และลูกจ้าง 370 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,844 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือสถานภาพของบุคลากร ได้แก่

2.1.1 เพศของประชากร จำแนกเป็น เพศชายและเพศหญิง

2.1.2 สถานภาพการทำงาน จำแนกเป็น ข้าราชการสาย ก ข้าราชการสาย ข,ค และลูกจ้าง

2.1.3 อายุการทำงาน จำแนกเป็น ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และเกินกว่า 10 ปี

2.1.4 ระดับเงินเดือน จำแนกเป็น ต่ำกว่า 8,000 บาท 8,000 - 15,000 บาท และเกินกว่า 15,000 บาท

2.2 ตัวแปรตาม คือ

การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามทัศนะของบุคลากร 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านความสะอาดกสบาย ด้านสังคม และสันตนาการ และด้านการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นนอกเหนือจากที่ราชการจัดไว้แล้ว เพื่อบำรุงขวัญ กำลังใจ จำแนกเป็น

1.1 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่มีผลเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและการใช้จ่าย เช่น การกู้เงินสวัสดิการ การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก เป็นต้น

1.2 ด้านสุขภาพและอนามัย หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่ส่งผลต่อสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต เพื่อให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพและอนามัยที่สมบูรณ์มีจิตใจแจ่มใส เช่น การกวดขันเรื่องความสะอาดบริเวณโรงอาหารของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

1.3 ด้านสังคมและสันตนาการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับ การได้มีส่วนร่วม หรือได้มีโอกาสแสดงออก เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

1.4 ด้านความสะอาดกสบาย หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่ช่วยให้เกิดความคล่องตัว และมีความสะอาดกสบายในการปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาดกสบาย การจัดระบบ การจรรยาภายในที่ดี การจัดสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ การติดต่อสื่อสารภายในมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการศึกษา หมายถึง ผลประโยชน์ หรือบริการทางการศึกษาที่ช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ความชำนาญ ตลอดจนเป็นการเพิ่มประสบการณ์ และคุณวุฒิต่าง ๆ เช่น การให้ศึกษาต่อ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมทางวิชาการ รวมทั้งการบริการตำราและเอกสารวิชาการและการจัดแหล่งบริการความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

2. ทักษะ หมายถึง ข้อคิดเห็น หรือแง่มุม หรือมุมมอง หรือเจตคติ หรือแนวคิด
3. สถานภาพ หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งตามบทบาทหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2507 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2535
4. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง อายุการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ระดับเงินเดือน หมายถึง ระดับเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำตามบัญชีถือจ่ายปัจจุบัน

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย

สวัสดิการ (Welfare) ในวงการบริหารงานบุคคลได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังเช่น
เสนาะ ตียะว (2534 : 249) ได้กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์และบริการที่
องค์การจัดให้แก่พนักงานทางอ้อมนอกเหนือไปจากการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน ไม่เกี่ยวข้อง
โดยตรงกับการปฏิบัติงานหรือมีความสัมพันธ์กับผลการทำงาน เป็นการมุ่งผลในการสร้างขวัญ
กำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน เพิ่มภาพพจน์ที่ดีในสายตา
ของบุคลากร เกิดความสัมพันธ์อันดี ซึ่งสอดคล้องกับมบุญ บรรณวงศิลป์ (2542 : 42) ที่กล่าว
ว่าสวัสดิการ หมายถึง การจัดหาผลประโยชน์และบริการ (Benefits and Services) ซึ่งหน่วยงาน
ได้จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นเป็นการให้นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างปกติ เพื่อ
เป็นการช่วยเหลือในการครองชีพ อันจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ เป็นการสร้างขวัญ
และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป การจัดสวัสดิการ หมายถึง การให้ประโยชน์ทดแทนแก่บุคลากรที่
นอกเหนือจากการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานซึ่งอาจ
จะเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้

ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการที่แต่ละหน่วยงานจัดให้กับบุคลากร มีความสำคัญในการดึงดูดคนดีมีความ
สามารถ ถ้าหน่วยงานใดมีสวัสดิการที่ดีย่อมดึงดูดคนให้เข้ามาในระบบการสรรหาบุคคลของ
หน่วยงานนั้นได้มาก และโอกาสที่จะคัดเลือกได้คนที่มีความสามารถย่อมมีมากเป็นธรรมดา

สวัสดิการ ยังมีบทบาทในการบำรุงขวัญ การสร้างความจงรักภักดีให้กับหน่วยงาน ลด
อัตราการออก การโอนย้าย เป็นแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อบุคคลนั้นได้เข้ามา
ทำงานในหน่วยงาน นอกจากนี้การให้สวัสดิการช่วยให้บุคลากรตรงกับความต้องการที่แท้จริงของ
ตนเอง เช่น การมีวันหยุดซึ่งจะทำให้บุคลากรได้มีเวลาร่วมกิจกรรมทางสังคมอย่างอื่นที่จำเป็น
สำหรับชีวิตโดยที่เขายังรับค่าจ้างอยู่ สวัสดิการเป็นการช่วยในด้านให้ความยกย่อง ซึ่งแสดงให้เห็น
ความมีคุณค่าของคน เป็นการช่วยเหลือในด้านจิตวิทยา คือ คนได้มีโอกาสหลุดพ้นไปจากงาน
ที่จำเจและได้มีโอกาสทำในสิ่งที่เขาต้องการ (มนทพร ภูตระกูล. 2522 : 32 – 33) สอดคล้องกับ
ฟิปปิ (Flippo. 1962 : 519) ได้กล่าวว่า การจัดสวัสดิการมีประโยชน์ คือจะเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
อีกทั้งการสรรหาบุคคลเข้าทำงานบังเกิดผลมากขึ้น เป็นการเพิ่มพูนขวัญและความจงรักภักดี

ต่อองค์การ รวมถึงการทำให้เข้าออกและการขาดงานบ่อยลดน้อยลง และก่อให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์การนั้นด้วย และพินัส หันนาคินท์ (2526 : 164 – 165) ที่ได้แสดงความคิดเห็นว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพยายามบำรุงขวัญหรือกำลังใจให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในอาชีพที่กระทำอยู่ อันจะนำไปสู่ความตั้งใจที่จะทำงานให้ลุล่วงไปตามเจตนารมณ์ของสถาบันหรือองค์การนั้น ๆ รวมทั้งการจัดสวัสดิการเป็นการลดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของบุคลากร เนื่องมาจากการเจ็บป่วย การไร้ความสามารถ การออกจากงานโดยปราศจากความผิด การตาย และการหยุดงาน

หลักการจัดสวัสดิการ

หลักการจัดสวัสดิการที่ดีนั้น ควรจะประกอบด้วยหลักการต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรจะต้องสามารถสนองความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน
2. ควรจะเป็นกิจกรรมที่มีขอบเขตที่มุ่งถึงการให้ประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่าการให้ผลต่อแต่ละบุคคล
3. ควรพิจารณารากฐานของขอบเขตที่กว้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. ไม่ควรจะทำให้ไปในความหมายของการให้ในขอบเขต เพียงเพราะเนื่องจากความกรุณา หากแต่ควรจะต้องจัดขึ้นในความหมายของความรับผิดชอบ และคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายที่พึงมีต่อกันตามความเป็นจริง

5. ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ต้องสามารถคิดคำนวณได้ และความเหมาะสมในแง่ต่าง ๆ กันด้วย (ธงชัย สันติวงษ์. 2531 : 290)

เสนาะ ตียะวาร์ (2534 : 252) ได้ให้ข้อคิดว่า โดยทั่วไปก่อนที่จะองค์การจะกำหนดโครงการจัดสวัสดิการแก่ข้าราชการหรือพนักงาน จะต้องพิจารณาความเหมาะสมในแง่ของผลลัพธ์ที่องค์การจะได้ และค่าใช้จ่ายที่องค์การจะจ่ายไปเพื่อโครงการดังกล่าว หลักการจัดสวัสดิการจึงควรมีดังต่อไปนี้

1. จะต้องสนองความต้องการอย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารควรจะได้ศึกษาให้ทราบถึงลักษณะต้องการของพนักงาน องค์การไม่ควรดำเนินการขึ้นมาโดยเห็นว่าพนักงานบางกลุ่มเรียกร้องเพราะบางครั้งเมื่อจัดขึ้นมาแล้วไม่มีคนมาใช้บริการนั้นหรือให้ความสนใจจะยะแรกเท่านั้น
2. จะต้องสนองความต้องการของคนทั้งหมดหรือคนส่วนใหญ่ ไม่ใช่บุคคลใดบุคคลหนึ่งกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น เพราะจะทำให้ไม่คุ้มค่ากับเงินที่จ่ายไป และไม่เกิดประโยชน์สูงสุด
2. ควรให้ขอบเขตกว้างขวางเท่าที่ควรที่จะทำได้ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการใช้

3. บริการให้มากที่สุด ถ้าไม่อาจสนองความต้องการของทุกคนได้ ควรจัดอย่างอื่นทดแทน ทั้งนี้สวัสดิการควรมีขอบเขตกว้างขวางและทำให้ทุกคนได้ใช้บริการอย่างทั่วถึง
4. ควรมีแบบอย่างอันเดียวกันสำหรับทุกคนและให้มีความเสมอภาคกัน การให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ที่จะรับประโยชน์และบริการจากการจัดสวัสดิการ จะทำให้เกิดความพอใจแก่ทุกฝ่าย
5. ต้องยึดหลักประหยัด ค่าใช้จ่ายสำหรับโครงการ ประโยชน์และบริการจะต้องคุ้มและได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย
6. ต้องตั้งอยู่บนหลักความสะดวกรวดเร็วหมายความว่าต้องนำไปปฏิบัติได้ง่าย สะดวก รวดเร็วไม่เป็นการสร้างภาระให้กับผู้เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะป็นเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมโครงการหรือผู้รับบริการนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 354) ที่ได้เสนอหลักการและสิ่งควรพิจารณา คือ จัดให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง จัดให้สนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ สวัสดิการที่จัดให้จะต้องสม่ำเสมอ จัดให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของบริการ ไม่เป็นภาระแก่บุคลากร การจัดต้องคำนึงถึงต้นทุนให้พอแท้และจัดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือตัวเองได้

กล่าวโดยสรุป หลักในการจัดสวัสดิการ ควรจะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร ซึ่งให้ทุกคนได้รับผลประโยชน์อย่างเสมอภาคกัน โดยต้องคำนึงถึงความประหยัดแต่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

ความจำเป็นของการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการที่แต่ละหน่วยงานจัดให้กับบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากร พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 :164 – 165) ที่กล่าวถึงประโยชน์และความจำเป็นในการจัดสวัสดิการ ดังนี้

1. เป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องพยายามบำรุงขวัญหรือกำลังใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นคงในอาชีพที่กระทำอยู่ อันนำไปสู่ความตั้งใจที่จะทำงานให้ลุล่วงไปตามเจตนารมณ์ของสถาบันหรือองค์การนั้น
2. การให้บริการสวัสดิการเป็นการลดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากความเจ็บป่วย การไร้ความสามารถ การออกจากงานโดยปราศจากความคิด การตาย และการหยุดงาน

ประเภทของสวัสดิการ

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 5) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการออกเป็นห้าประเภทคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านความสะดวกสบายและ ด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ไพเกอร์ และมายเออร์ (Pigors and Myers. 1956 : 631 – 639) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 5 ประเภทคือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ภรรยาของข้าราชการหรือ พนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินกองทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายค่าเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับ รับ-ส่ง การจัดสรรที่ดิน และอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้ออกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว

2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษานูตร ด้วยบริการต่าง ๆ ในด้านนี้ เช่น การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ และการจัดทำให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่าง ๆ

3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมาก รวมถึงบริการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังและการพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ และอนามัย

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อน หย่อนใจนอกเวลาราชการ

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตราในการดำรงชีวิตของข้าราชการ เช่น บำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน เงินประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

สวัสดิการของข้าราชการ

สวัสดิการของข้าราชการ แบ่งตามลักษณะทางการจัดได้ 2 ลักษณะคือ สวัสดิการของข้าราชการตามกฎหมาย สวัสดิการของข้าราชการว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ

สวัสดิการของข้าราชการตามกฎหมาย เป็นสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการคือ

1. สวัสดิการเกี่ยวกับสิทธิการลา เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจย์ ลาติดตามคู่สมรส

2. สวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับในการปฏิบัติราชการ เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร
3. สวัสดิการเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนที่ช่วยในการปฏิบัติราชการ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก
4. สวัสดิการที่เป็นประโยชน์เมื่อออกจากราชการ เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ หรือเงินทดแทน เนื่องจากการเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่
5. สวัสดิการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญตราต่างๆ

สวัสดิการของข้าราชการตามระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการในส่วนราชการ ซึ่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2530 เป็นสวัสดิการที่กรมเจ้าสังกัด หรือจังหวัดจะต้องจัดขึ้น นอกเหนือจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ทางราชการให้แก่ข้าราชการอยู่แล้ว

การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นอกจากสวัสดิการที่รัฐบาลจัดให้ การจัดสวัสดิการโดยอาศัยระเบียบสวัสดิการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2534 ซึ่งได้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สวัสดิการแก่ข้าราชการนอกเหนือจากสวัสดิการของทางราชการ ให้บริการหรือจัดกิจกรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ข้าราชการ ให้ส่งเสริม สนับสนุน ความสามัคคีและนันทนาการของข้าราชการ ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่ข้าราชการที่ได้รับ ความเดือดร้อนและจำเป็น ให้การสงเคราะห์แก่ข้าราชการด้านที่อยู่อาศัย เครื่องอุปโภค บริโภค การรักษาพยาบาล บริการรับส่งและอื่น ๆ และดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้ สวัสดิการแก่ ข้าราชการที่ไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ข้างต้นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

เงินกองทุนสวัสดิการ

ในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการนั้นเงินกองทุนและทรัพย์สินที่นำมาใช้ในการจัดสวัสดิการ อาจได้มาจาก

1. การบริจาค หรือมอบให้บุคคล กลุ่มหรือหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดสวัสดิการ
2. การจัดร้านสวัสดิการ หรือการจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้
3. ดอกผล หรือรายได้จากการจัดสวัสดิการ

การดำเนินการจัดสวัสดิการ

จากระเบียบสวัสดิการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2534 ของการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย โดยอาศัยระเบียบนี้เอง จึงได้มีระเบียบย่อยในการจัดสวัสดิการ เช่น

1. ระเบียบสวัสดิการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินสวัสดิการ พ.ศ.2534 โดยผู้กู้ยืมเงินจะต้องชำระดอกเบี้ย ในอัตราร้อยละ 1 บาทต่อเดือน
2. ระเบียบสวัสดิการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยกิจกรรมการจัดหาเงินรายได้ เพื่อการจัดสวัสดิการ พ.ศ.2534 ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการไปแล้ว เช่น โครงการจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกเพื่อเป็นสวัสดิการ

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในคราวประชุม ครั้งที่ 6/2541 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2541 และครั้งที่ 1/2542 เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2542 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ สำนักงานอธิการบดี ให้จ่ายเพื่อการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกส่วนราชการยกเว้นข้าราชการและลูกจ้างประจำ สังกัดโรงเรียนสาธิต (ฝ่ายประถม, มัธยม, ปทุมวัน) โดยการจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ สำนักงานอธิการบดี โรงเรียนสาธิต (ฝ่ายประถม, มัธยม, ปทุมวัน) ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การจ่าย ที่คณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำหนด ดังนี้

1. สวัสดิการเงินกู้ ให้จ่ายตามระเบียบสวัสดิการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินสวัสดิการ พ.ศ.2541
 2. ในโอกาสแสดงความยินดี หรือเสียใจ ให้จ่ายเงินเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินครั้งละที่กำหนดไว้ เนื่องในกรณีดังต่อไปนี้
 - 2.1 กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ประสพภัยพิบัติจ่ายให้รายละไม่เกินครั้งละ 5,000 บาท (ต้องเป็นบ้านที่ตนอยู่อาศัยตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
 - 2.2 กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ถึงแก่กรรมให้จ่ายเงินช่วยเหลือหรือร่วมเป็นเจ้าของงานศพได้รายละไม่เกิน 6,000 บาท
 - 2.3 กรณีที่บิดา มารดา บุตร คู่สมรส ของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำถึงแก่กรรมให้จ่ายเงินช่วยเหลือหรือร่วมเป็นเจ้าของงานศพได้รายละไม่เกิน 3,000 บาท
- ทั้งนี้ตามข้อ 2.2 และ 2.3 ให้จ่ายเป็นค่าหรีดในนามมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อีกเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินรายละ 500 บาท

2.4 กรณีข้าราชการ และลูกจ้างประจำประสบอุบัติเหตุ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในนามมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ หรือปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ และแพทย์ได้ตรวจรักษาแล้ว ให้รับตัวเป็นคนไข้ใน จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ รายละไม่เกิน 5,000 บาท ตามดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุมัติ

2.5 กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ต้องเข้ารับรักษาตัวในสถานพยาบาลให้จ่ายค่าซื้อของเยี่ยมไข้ไม่เกินรายละ 2 ครั้ง/ปี หรือจ่ายให้เปล่าได้รายละไม่เกิน 500 บาท

2.6 ให้จ่ายเงินสวัสดิการเป็นค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการขออนุมัติใช้รถยนต์ของมหาวิทยาลัย ในโอกาสไปแสดงความเสียใจแก่ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำในงานสวดพระอภิธรรมและงานฌาปนกิจ หรืองานตามพิธีกรรมของศาสนาได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินครั้งละ 500 บาท และให้จ่ายเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการแก่พนักงานขับรถยนต์ที่ไปในงานดังกล่าวได้ครั้งละไม่เกิน 200 บาท/คน/วัน

2.7 กรณีแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสที่ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ หรือลาออกจากราชการเนื่องจากเหตุได้รับราชการนานซึ่งมีเวลาราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ให้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการเป็นค่าเลี้ยงอาหารและเครื่องดื่มได้ดังนี้

2.7.1 สำหรับท่านที่รับราชการนานหรือเกษียณอายุคนละไม่เกิน 150 บาท

2.7.2 ให้จ่ายเงินสมทบเป็นค่าเลี้ยงอาหารและเครื่องดื่มสำหรับแขกเชิญที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มาร่วมแสดงความยินดีคนละไม่เกิน 150 บาท

2.7.3 และอาจจ่ายเงินเพื่อจัดซื้อของขวัญให้กับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำเนื่องในโอกาสเกษียณอายุได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินคนละ 2,000 บาท

2.8 บริจาคงานบุญกฐินในนามมหาวิทยาลัยให้จ่ายได้ครั้งละไม่เกิน 1,000 บาท

2.9 ค่าเครื่องดื่มและหรืออาหารว่าง สำหรับผู้เข้าร่วมประชุมของมหาวิทยาลัย หรือการประชุมที่ได้รับอนุมัติจากรองอธิการบดีในกรณีที่ไม้อาจเบิกเงินประเภทอื่นได้ ครั้งละไม่เกิน 30 บาท/คน/วัน

3.10 ค่าสมัครแข่งขันกีฬาในนามมหาวิทยาลัยให้จ่ายได้ครั้งละไม่เกิน 1,000 บาท

3.11 ค่าอาหารนักกีฬาที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัย จัดส่งแข่งขันให้จ่ายไม่เกินวงเงิน 2,000 บาท

3.12 เพื่อเป็นค่าตอบแทนการช่วยงานส่วนรวมของมหาวิทยาลัย กรณีเบิกเงินค่าตอบแทนประเภทอื่น ๆ มิได้ให้จ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ได้ครั้งละไม่เกิน 200 บาท/คน/วัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนทพร ภู่อระกุล (2522 : 176 – 780) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย พบว่า ธนาคารพาณิชย์ต่างๆ ได้วางโครงการสวัสดิการแก่พนักงานที่สำคัญ ๆ รวม 5 ด้านคือ สวัสดิการสุขภาพและอนามัย โดยมีสถานพยาบาลในตัวอาคาร หรือมีอุปกรณ์ในทางปฐมพยาบาลและยาประจำบ้านที่จำเป็น สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยเพิ่มเงินจากเงินเดือนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือค่าอาหารกลางวัน เงินโบนัส การให้กู้ยืมเงินเพื่อที่อยู่อาศัย การช่วยเหลือการคมนาคม สวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัยโดยให้เป็นเงินสะสมหรือเงินบำเหน็จบำนาญการประกันชีวิต สุขภาพและอุบัติเหตุ สวัสดิการด้านการศึกษา โดยให้บริการห้องสมุด การให้บริการทางการศึกษาให้หยุดทดแทนคุณบิดามารดา เช่น การลาอุปสมบท สวัสดิการด้านสหกรณ์ ได้แก่ บริการด้านการกีฬา บริการทางสังคม บริการส่งเสริมในด้านวัฒนธรรม ห้องอาหาร ค่าใช้จ่ายสำหรับเวลาพักผ่อนของพนักงาน

เพ็ญศรี วายวานนท์ และเลขา วังไพจิตร (2523 : 45 – 47) ได้วิจัยเรื่องผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและลูกจ้างโดยการศึกษาผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ข้าราชการและลูกจ้าง (ยกเว้นรัฐวิสาหกิจและกระทรวงกลาโหม) รวม 58 ประเภท โดยรวบรวมข้อมูลเอกสารและเก็บข้อมูลสนามทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคใน 20 จังหวัด จังหวัดละสี่อำเภอ อำเภอละ 20 ตัวอย่าง รวม 1,580 ตัวอย่าง โดยศึกษาระหว่างปี 2517 – 2522 ปรากฏผลว่าผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการและลูกจ้างต้องการสูงสุดตามลำดับ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าบำรุงการศึกษานบุตร ข้าราชการและลูกจ้างส่วนมากต้องการให้ลดประโยชน์ เกื้อกูลให้น้อยลง โดยให้นำไปเพิ่มในส่วนที่เป็นค่าจ้างและเงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับสม่าเสมอ ได้แก่ ค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษานบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่ารักษาพยาบาล และเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว สำหรับค่าทำงานนอกเวลา ค่าพาหนะสำหรับออกนอกห้องที่ เบี้ยกันดาร เงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัยเป็นความต้องการมากแต่ไม่ได้รับ ผลประโยชน์ เกื้อกูลที่ต้องการให้ช่วยเหลือเพิ่มขึ้น ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการให้กู้ยืมเงิน การจัดรางวัลดีเด่น ประจำปี การประกันชีวิต และข้าราชการต้องการโอน ย้ายไปอยู่กับคู่สมรส เพื่อมิให้เกิด

ปัญหาความสิ้นเปลืองและยังต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัยของบุตร ค่าเดินทาง และการดูแลในกรณีที่บุตรต้องแยกครอบครัวเพื่อไปศึกษาเล่าเรียน ส่วนสุพัฒน์ เพชรมณี (2526 : 28 – 29) ได้สอบถาม ข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง เมื่อ พ.ศ.2526 ปรากฏว่า 270 คน หรือร้อยละ 54 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า รัฐควรให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการในรูปวงเงิน สวัสดิการ ค่าครองชีพ โดยเพิ่มเป็นเงินเท่ากันทุกระดับ ส่วนอีก 173 คน หรือร้อยละ 34.6 ของทั้งหมด มีความเห็นว่ารัฐควรช่วยค่าครองชีพในรูปสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ข้าวสาร ผงซักฟอก หรือสิ่งบริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีวิตมากกว่าที่จะให้ในรูปตัวเงิน เพราะเห็นว่าทุกคนมีความต้องการในสิ่งจำเป็นดังกล่าวเหมือนกัน

สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (2528 : 44 – 45) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 482 คน เป็นผู้บริหาร 125 คน ครู 357 คน เป็นหญิง 152 คน ชาย 330 คน พบว่า ครูมีความพึงพอใจน้อยต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจทั้งครูชายและหญิง ส่วนสวัสดิการด้านการศึกษาด้านสุขภาพอนามัย และด้านความสะดวกสบายมีความพึงพอใจปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการทั้งโดยส่วนรวม และแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจมากกว่าครูผู้สอน และสมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 75 – 76) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 685 คน เป็นอาจารย์ 278 คน ข้าราชการสาย ข สาย ค 181 คน ลูกจ้าง 266 คน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลางมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการด้านสังคม และสหนาการน้อยกว่าด้านอื่น ๆ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน โดยบุคลากรกลุ่มลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการมากกว่าบุคลากรกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการในการจัดสวัสดิการทุกด้าน ยกเว้นด้านการศึกษาและบุคลากรที่มีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน ส่วน ภาษณา สรเพชญพิสัย (2525 : 81) ได้วิจัยการศึกษา การจัดการงานบุคคลและสวัสดิการของวิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ พบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการ ซึ่งเป็นสวัสดิการส่วนหนึ่งเกี่ยวกับจัดให้มีสถานที่พบปะสังสรรค์และพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลางานนั้น กลุ่มบุคลากรที่พอใจและเฉย ๆ มีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก คิดเป็นร้อยละ 80 กับที่ไม่พอใจและไม่พอใจมาก คิดเป็นร้อยละ 20 และสำหรับความเห็นที่ว่า “สวัสดิการที่ดีย่อมช่วยส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดี ผลตามมาก็คือทำให้คนมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น” มีบุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างมาก

สิววรรณ คุงมิใจสกุล (2532 : 152 – 167) ได้วิจัย เรื่องความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 341 คน บุคลากรฝ่ายบริหารมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจระดับมาก สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยระดับปานกลาง และสวัสดิการด้านการศึกษาระดับปานกลาง และประทีป แสนปัญญา (2534 : 106 – 114) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกคุรุสภาที่สังกัดกรมสามัญศึกษา 245 คนและสมาชิกคุรุสภาที่สังกัดโรงเรียนเอกชน 125 คน พบว่า สมาชิกคุรุสภาในจังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพน้อย มีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยน้อย สวัสดิการด้านบริการและอำนวยความสะดวกสบายสมาชิกคุรุสภา สังกัดกรมสามัญศึกษามีความพึงพอใจแตกต่างจากสมาชิกคุรุสภา สังกัดโรงเรียนเอกชน โดยสมาชิกคุรุสภาสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความพึงพอใจน้อย ส่วนสมาชิกคุรุสภาที่สังกัดโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ส่วนสวัสดิการด้านสวัสดิภาพและสงเคราะห์สมาชิก สมาชิกคุรุสภาสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความพึงพอใจปานกลาง แต่สมาชิกคุรุสภาสังกัดโรงเรียนเอกชน มีความพึงพอใจมาก

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนะของบุคลากร ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้ คือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำปีการศึกษา 2542 จำนวนทั้งสิ้น 1,844 คน ได้แก่ข้าราชการสาย ก 1,130 คน ข้าราชการสาย ข,ค 344 คน และลูกจ้าง 370 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำปีการศึกษา 2542 จำนวนทั้งสิ้น 320 คน ประกอบด้วย ข้าราชการสาย ก 195 คน ข้าราชการสาย ข,ค 61 คน และลูกจ้าง 64 คน กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มอย่างง่ายตามหลักเกณฑ์ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) และเทียบสัดส่วนตามสถานภาพ

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

| บุคลากร | ประชากร | ร้อยละ | กลุ่มตัวอย่าง | ร้อยละ |
|------------------|---------|--------|---------------|--------|
| ข้าราชการสาย ก | 1,130 | 61 | 195 | 61 |
| ข้าราชการสาย ข,ค | 344 | 19 | 61 | 19 |
| ลูกจ้าง | 370 | 20 | 64 | 20 |
| รวม | 1,844 | 100 | 320 | 100 |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีหลักการต่าง ๆ จากตำรา หรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์การ
2. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของไลเคิร์ต (Likert, 1932 : 1 - 55)
3. ศึกษาแบบสอบถามของสมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530, 127 - 137) ลีวรรณ คุณมิใจสกุล (2532.) และประทีป แสนปัญญา (2534)
4. ประมวลเนื้อหาและสาระให้ครอบคลุมขอบข่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านความสะอาดกสบาย ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา นำมาจัดทำเป็นข้อคำถามจำนวน 56 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในเนื้อหาของแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทั้ง 5 ด้าน
5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอนายเสถียร คามิศักดิ์ ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาเนื้อหาและความถูกต้องด้านภาษาเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาและความเที่ยงตรง
6. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแก้ไขมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยเทคนิคร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและร้อยละ 25 ของกลุ่มต่ำ แล้วใช้ t - test วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.711 เป็นต้นไป
7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .98

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒตามทัศนะของบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ และอนามัย ด้านความสะดวกสบาย ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การให้คะแนนของแต่ละข้อในแบบสอบถามผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้น้ำหนักของตัวเลือกตั้งแต่ 1 - 5 ตามความหมายดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ว่าเหมาะสมในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ว่าเหมาะสมในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ว่าเหมาะสมในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ว่าเหมาะสมในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ว่าเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำตอบ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 - 5.00 หมายถึง การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 4.49 หมายถึง การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ มีความเหมาะสมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 - 3.49 หมายถึง การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 - 2.49 หมายถึง การจัดสวัสดิการ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ มีความเหมาะสม
ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.49 หมายถึง การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ มีความเหมาะสม
ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้
ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีแจกแจงความถี่
และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถาม
ถึงสังกัดที่จะศึกษาและรวบรวมแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยตามวันและเวลาที่กำหนดไว้ใน
แบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน 299 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.44

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนะของบุคลากร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นทดสอบความเหมาะสมโดยใช้
ที-เทสต์ (t-test) กับเกณฑ์ 3.00 ซึ่งเป็นค่ากลางของมาตราวัดระดับเป็นรายข้อ ถ้าข้อใด
มีค่าความเหมาะสมต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่ามีปัญหาในระดับมาก
2. ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมในการจัด
สวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านกับเกณฑ์ 3.00 ซึ่งเป็นค่ากลางของ
มาตราวัดระดับโดยใช้ ที-เทสต์ (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

2. การทดสอบความแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 โดยใช้ ที-เทสต์ (t-test) (Ferguson. 1981 : 178)

3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

3.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ ที - เทสต์ (t -test) เปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ (Ferguson. 1981 : 180)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ ดังนี้

| | | |
|----|-----|---------------------------------|
| X | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| N | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| SD | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| T | แทน | ค่าสถิติ ใน t-distribution |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 |

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้จัดลำดับชั้น ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาทัศนคติของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับเกณฑ์ที่

กำหนด โดยใช้ ที-เทสท์ (t-test)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาทัศนคติของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t ต่อทัศนคติของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

| หัวข้อ | | บุคลากร N = 315 | | |
|------------------------------|---|-----------------|------|-------|
| | | X | SD | t |
| สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ | | | | |
| 1 | การให้กู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยคิดดอกเบี้ยต่ำ..... | 3.32 | 1.19 | 4.72* |
| 2 | การจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือดร้อนจากการประสบภัยพิบัติต่าง ๆ..... | 3.07 | 1.13 | 1.08 |
| 3 | การให้ความช่วยเหลือจ่ายเงินทดแทนกรณีบุคลากรเสียชีวิต ทุพพลภาพ..... | 2.95 | 1.31 | 1.50 |

ตาราง 2 (ต่อ)

| หัวข้อ | | บุคคลากร N = 315 | | |
|-------------------------------------|---|------------------|------|--------|
| | | X | SD | t |
| 4 | การสนับสนุนบุคลากรให้มีบ้านเป็นของตนเอง เช่น ให้กู้เงินดอกเบี้ยต่ำ..... | 2.95 | 1.19 | -0.67 |
| 5 | การติดต่อประสานงานกับสถาบันการเงิน เพื่อให้เครดิต แก่บุคลากรได้ กู้ยืมในโอกาสมีความจำเป็น..... | 2.90 | 1.19 | -1.47 |
| 6 | การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้บุคลากรได้ซื้อเครื่องอุปโภค บริโภค..... | 3.56 | .96 | 2.19* |
| 7 | การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย..... | 3.02 | 1.06 | 10.32* |
| 8 | การจัดสรรเงินทุนการศึกษาแก่นักศึกษามหาวิทยาลัย..... | 3.89 | 1.12 | .32 |
| 9 | การจ่ายค่าตอบแทนกรณีบุคลากรปฏิบัติงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย.. | 2.95 | 1.4 | -0.63 |
| 10 | การจัดของเยี่ยมไข้กรณีบุคลากรเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล..... | 2.48 | 1.09 | -8.30* |
| 11 | การช่วยเหลือค่าทำศพกรณีบุคลากร บิดา มารดา คู่สมรส บุตร เสียชีวิต..... | 3.06 | 1.22 | .93 |
| สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย | | | | |
| 12 | การกวดขันความสะอาดบริเวณโรงอาหารของมหาวิทยาลัย..... | 3.11 | 1.09 | 1.78* |
| 13 | การควบคุมดูแลความสะอาด คุณภาพของอาหารที่จำหน่าย ในมหาวิทยาลัย..... | 3.18 | 1.03 | 3.09* |
| 14 | การกวดขันความสะอาดของสถานที่ ห้องสุขา ให้สะอาดเป็นระเบียบ.... | 2.85 | 1.19 | -2.23* |
| 15 | การจัดห้องทำงาน ห้องพักผ่อน ให้มีอากาศถ่ายเทสะดวก..... | 2.91 | 1.13 | -1.38 |
| 16 | การจัดสภาพแวดล้อมสำหรับการออกกำลังกาย เช่น สวนสุขภาพ สนามกีฬา..... | 2.84 | 1.14 | -2.48* |
| 17 | การรณรงค์ สนับสนุน ส่งเสริมการรักษาสุขภาพ และอนามัย ของบุคลากร..... | 2.84 | 1.11 | -2.54* |
| 18 | การมีห้องพยาบาลเพื่อปฐมพยาบาลแก่บุคลากรกรณีฉุกเฉิน..... | 2.89 | 1.20 | -1.62 |
| 19 | การมีเวชภัณฑ์ให้แก่บุคลากรเมื่อมีการเจ็บป่วยเล็กน้อย..... | 3.00 | 1.09 | 0 |
| 20 | การจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง..... | 3.26 | 1.07 | 4.30* |
| 21 | การให้บริการให้คำปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ | 2.93 | 1.08 | -1.14 |

ตาราง 2 (ต่อ)

| หัวข้อ | | บุคลากร N = 315 | | |
|-----------------------------------|--|-----------------|-------|---------|
| | | X | SD | t |
| 22 | การจัดให้มีบริการทางการแพทย์หรือจัดตั้งคลินิก เพื่อบริการแก่บุคลากร..... | 3.22 | 1.07 | 3.64* |
| สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย | | | | |
| 23 | การติดตั้งระบบแจ้งเหตุฉุกเฉินภายในอาคาร เพื่อความปลอดภัยของบุคลากร..... | 2.57 | 1.22 | -6.20* |
| 24 | การมีห้องพักแยกจากห้องทำงานเป็นสัดส่วน..... | 2.52 | 1.115 | -7.40* |
| 25 | การจัดห้องทำงานให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกทันสมัย เพียงพอ | 2.71 | 1.10 | -4.64* |
| 26 | การจัดห้องทำงานที่มีระบบสื่อสารเพียงพอ..... | 2.88 | 1.14 | -1.86* |
| 27 | การจัดทางเดินเพื่อติดต่อระหว่างอาคารต่าง ๆ ภายในบริเวณมหาวิทยาลัย สะดวก ปลอดภัย..... | 2.99 | 1.03 | -.17 |
| 28 | การจัดระบบการจราจรภายในมหาวิทยาลัยสะดวก สบาย ปลอดภัย... | 3.01 | 1.10 | .16 |
| 29 | การจัดสถานที่จอดรถเพียงพอ..... | 2.59 | 1.17 | -6.21* |
| 30 | การจัดสถานที่เพื่อพักผ่อนภายนอกอาคาร เพียงพอ..... | 2.47 | 1.05 | -8.94 |
| 31 | การจัดให้มีอาหารจำหน่ายเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร... | 3.29 | .88 | 5.81* |
| 32 | การจัดสถานที่สำหรับรับประทานอาหารของบุคลากร แยกจากนิตติ และบุคคลทั่วไป..... | 2.77 | .99 | -4.09* |
| 33 | การจัดสถานที่จำหน่ายอาหารตั้งอยู่บริเวณใกล้ที่ทำงานของบุคลากร | 3.04 | .89 | .79 |
| 34 | การมีบริการสหกรณ์เพื่อความสะดวกสบาย..... | 3.35 | .95 | 6.50* |
| 35 | การติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอ..... | 2.87 | 1.01 | -2.16* |
| 36 | การบริการไปรษณีย์แก่บุคลากร..... | 3.38 | 1.01 | 6.66* |
| 37 | การจัดระบบการบริการทันสมัย เช่น การเบิกเงินเดือน..... | 3.41 | 1.01 | 7.14* |
| 38 | การมีบริการรถรับ-ส่ง..... | 2.21 | 1.31 | -10.58* |
| 39 | การมีบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย ระเบียบราชการ เพื่อผ่อนคลายความวิตกกังวล..... | 2.35 | 1.24 | -1.86* |

ตาราง 2 (ต่อ)

| หัวข้อ | | บุคลากร N = 315 | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------|---------|
| | | X | SD | t |
| สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ | | | | |
| 40 | การสนับสนุนงบประมาณแก่ชมรม สโมสร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ พบปะ สังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเหมาะสม..... | 2.54 | 1.05 | -7.71* |
| 41 | การจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันเข้าพรรษา | 2.85 | 1.02 | -2.60* |
| 42 | การจัดพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงานเป็นกลุ่มในงานพิธีต่าง ๆ เช่น อุปสมบท งานศพ..... | 3.02 | .98 | .35 |
| 43 | การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศเกียรติคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่กระทำคุณงามความดี ควรแก่การยกย่อง..... | 3.01 | .99 | .17 |
| 44 | การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นที่ระลึก หรือมอบเกียรติบัตร แก่ผู้เกษียณอายุราชการ..... | 3.32 | .89 | 6.38* |
| 45 | การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นเกียรติในพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์..... | 2.63 | 1.02 | -6.40* |
| 46 | การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ..... | 2.61 | 1.09 | -6.32* |
| สวัสดิการด้านการศึกษา | | | | |
| 47 | การจัดกิจกรรมให้มีการประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความเห็นอย่างสม่ำเสมอ | 2.84 | .99 | -2.85* |
| 48 | การจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ทดศึกษา | 2.39 | 1.05 | -10.26* |
| 49 | การส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูง และตรงตามสายงาน | 2.98 | 1.05 | -.33 |
| 50 | การสนับสนุนเงินทุนการศึกษา ทุนการวิจัย การฝึกอบรมและการดูงาน | 2.80 | 1.02 | -3.45* |
| 51 | การจัดให้มีการประชุมพิเศษข้าราชการใหม่เป็นประจำทุกปี..... | 3.39 | .94 | 7.24* |
| 52 | การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการอบรมในระหว่างการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประสบการณ์และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่..... | 2.97 | 1.08 | -.48 |
| 53 | มีเอกสารวิชาการเผยแพร่ เพื่อให้บุคลากรรู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน | 2.93 | .99 | -1.24 |
| 54 | การจัดให้สำนักหอสมุดกลางมีเอกสาร ตำรา เพียงพอต่อความต้องการ | 3.29 | .99 | 5.21* |

ตาราง 2 (ต่อ)

| หัวข้อ | | บุคลากร N = 315 | | |
|--------|---|-----------------|------|--------|
| | | X | SD | t |
| 55 | การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ มาบรรยาย การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ มาบรรยาย..... | 2.85 | .96 | -2.75* |
| 56 | การจัดหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ..... | 2.64 | 1.05 | -6.02* |

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ทักษะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย มีดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทักษะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ การให้กู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยคิดดอกเบี้ยต่ำ การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้บุคลากรได้ซื้อเครื่องอุปโภคบริโภค การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การจัดของเยี่ยมไข้กรณีบุคลากรเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล มีความเหมาะสมต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมไม่แตกต่างจากเกณฑ์ที่กำหนด

ด้านสุขภาพและอนามัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทักษะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย การกวดขันความสะอาดของสถานที่ ห้องสุขา ให้สะอาด เป็นระเบียบ การรณรงค์ สนับสนุน ส่งเสริมการรักษาสุขภาพ และอนามัยของบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมสำหรับการออกกำลังกาย เช่น สวนสุขภาพ สนามกีฬา มีความเหมาะสมต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการกวดขันความสะอาดบริเวณโรงอาหารของมหาวิทยาลัย การควบคุมดูแลความสะอาด คุณภาพของอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย การจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การจัดให้มีบริการทางการแพทย์ หรือจัดตั้งคลินิก เพื่อบริการแก่บุคลากร มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมไม่แตกต่างจากเกณฑ์ที่กำหนด

ด้านความสะดวกสบาย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทักษะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยด้านความสะดวกสบาย โดยรวมต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดสถานที่จอดรถ การจัดสถานที่เพื่อพักผ่อนภายนอกอาคาร การจัดสถานที่สำหรับรับประทานอาหารของบุคลากร แยกจากนิสิต และบุคคลทั่วไป การติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอ การมีบริการรับ-ส่ง การติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะ การมีบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย ระเบียบราชการเพื่อผ่อนคลายความวิตกกังวล

มีความเหมาะสมต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน การมีบริการสหกรณ์เพื่อความ สะดวกสบาย การจัดให้มีอาหารจำหน่ายเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร การบริการ ไปรษณีย์แก่บุคลากร การจัดระบบการบริการทันสมัย เช่น การเบิกเงินเดือน มีความเหมาะสม สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมไม่แตกต่างกับเกณฑ์ ที่กำหนด

ด้านสังคมและนันทนาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทัศนะของบุคลากรต่อการ จัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยด้านสังคมและนันทนาการ การจัดพาหนะนำบุคลากรไป ร่วมงานเป็นกลุ่มในงานพิธีต่าง ๆ เช่น อุปสมบท งานศพ การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศเกียรติคุณ บุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่กระทำคุณงามความดี ควรแก่การยกย่อง มีความเหมาะสมไม่แตก ต่างจากเกณฑ์ และการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นที่ระลึก หรือมอบเกียรติบัตรแก่ผู้เกษียณอายุราชการ มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมต่ำกว่า เกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทัศนะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ด้านการศึกษา การจัดกิจกรรมให้มีการประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความเห็นอย่าง สม่ำเสมอ การจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ทัศนศึกษา การสนับสนุน เงินทุนการศึกษา ทุนการวิจัย การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ในสาขาวิชาต่าง ๆ มาบรรยาย การจัดหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาทั้งในและ ต่างประเทศ มีความเหมาะสมต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการจัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่เป็นประจำทุกปี และการจัดให้สำนักหอสมุดกลางมีเอกสาร ตำรา เพียงพอ ต่อความต้องการ มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างจากเกณฑ์ที่กำหนด

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้ ที-เทสต์ (t-test)

1. การเปรียบเทียบทัศนของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการกับเกณฑ์ จำแนกตามเพศ ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบทัศนของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการกับเกณฑ์ จำแนกตามเพศ

| หัวข้อ | ชาย N = 108 | | | หญิง N = 207 | | | |
|--------|------------------------------|------|------|-----------------|------|------|------|
| | \bar{X} | SD | t | \bar{X} | SD | t | |
| 1 | สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ | 3.12 | 1.17 | 1.10 | 3.11 | 1.15 | 1.55 |
| 2 | สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย | 3.06 | 1.13 | .06 | 2.97 | 1.09 | -.24 |

ตาราง 3 (ต่อ)

| หัวข้อ | | ชาย N = 108 | | | หญิง N = 207 | | |
|--------|--------------------------------|----------------|------|-------|-----------------|------|--------|
| 3 | สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย | 2.94 | 1.06 | -.38 | 2.80 | 1.08 | -2.20* |
| 4 | สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ | 2.87 | 1.02 | -1.16 | 2.83 | 1 | -2.03* |
| 5 | สวัสดิการด้านการศึกษา | 2.96 | 1.05 | -.02 | 2.87 | .99 | -1.63 |

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 แสดงว่าบุคลากรเพศชายมีทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านไม่แตกต่างกับเกณฑ์ ส่วนเพศหญิงมีทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกับเกณฑ์ ยกเว้น สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ต่ำกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการกับเกณฑ์ จำแนกตามสถานภาพ

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการกับเกณฑ์ จำแนกตามสถานภาพ

| หัวข้อ | ข้าราชการสาย ก N=190 | | | ข้าราชการสาย ข,ค N=61 | | | ลูกจ้าง N= 64 | | | |
|--------|--------------------------------|------|------|--------------------------|------|------|------------------|------|------|------|
| | \bar{X} | SD | t | \bar{X} | SD | t | \bar{X} | SD | t | |
| 1 | สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ | 3.03 | 1.13 | .63 | 3.10 | 1.13 | .79 | 3.15 | 1.20 | 1.12 |
| 2 | สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย | 3.01 | 1.03 | .26 | 2.88 | 1.14 | -.89 | 3.10 | 1.19 | .77 |
| 3 | สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย | 2.82 | 1.03 | -1.20 | 2.78 | 1.16 | -1.52 | 2.90 | 1.08 | -.55 |
| 4 | สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ | 2.84 | .97 | -1.70 | 2.75 | .96 | -2.24* | 2.97 | 1.10 | 0 |
| 5 | สวัสดิการด้านการศึกษา | 2.90 | .97 | -1.10 | 2.88 | 1.01 | -9.7 | 2.94 | 1.08 | -.31 |

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 แสดงว่าบุคลากรทุกสายงานมีทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการส่วนใหญ่ไม่แตกต่างจากเกณฑ์ ยกเว้น ข้าราชการสาย ข,ค มีทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการกับเกณฑ์ จำแนกตามอายุการทำงาน

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการกับเกณฑ์ จำแนกตามอายุการทำงาน

| หัวข้อ | ต่ำกว่า 5 ปี N=49 | | | 5 – 10 ปี N=50 | | | เกินกว่า 10 ปีขึ้นไป N=216 | | |
|--------------------------------------|----------------------|------|------|-------------------|------|-------|-------------------------------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | t | \bar{X} | SD | t | \bar{X} | SD | t |
| 1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ | 3.15 | 1.16 | .93 | 2.96 | 1.19 | -.13 | 3.09 | 1.15 | 1.42 |
| 2 สวัสดิการด้านสุขภาพ และอนามัย | 3.03 | 1.08 | .21 | 2.82 | 1.10 | .99 | 3.04 | 1.09 | .65 |
| 3 สวัสดิการด้านความสะดวก สบาย | 2.91 | 1.12 | -.48 | 2.76 | 1.08 | -1.30 | 2.88 | 1.06 | -1.21 |
| 4 สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ | 2.95 | 1.02 | -.11 | 2.83 | 1.03 | -1.06 | 2.83 | 1 | -2.15* |
| 5 สวัสดิการด้านการศึกษา | 2.86 | 1.04 | -.92 | 2.80 | 1 | -1.30 | 2.94 | 1 | -.59 |

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 แสดงว่าทัศนคติของบุคลากรส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกับเกณฑ์ ยกเว้นบุคลากรที่อายุการทำงาน เกิน 10 ปี ขึ้นไป มีทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการกับเกณฑ์ จำแนกตามระดับเงินเดือน

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการกับเกณฑ์ จำแนกตามระดับเงินเดือน

| หัวข้อ | ต่ำกว่า 8,000 บาท N=67 | | | 8,000 – 15,000 บาท N=132 | | | เกินกว่า 15,000 บาท N=116 | | |
|--------------------------------------|---------------------------|------|------|-----------------------------|------|--------|------------------------------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | t | \bar{X} | SD | t | \bar{X} | SD | t |
| 1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ | 3.09 | 1.24 | .67 | 3.11 | 1.11 | 1.29 | 3.04 | 1.14 | .55 |
| 2 สวัสดิการด้านสุขภาพ และอนามัย | 3.08 | 1.16 | .59 | 2.97 | 1.1 | -.24 | 3 | 1.07 | .07 |
| 3 สวัสดิการด้านความสะดวก สบาย | 2.99 | 1.15 | .05 | 2.71 | 1.04 | -2.76* | 2.84 | 1.05 | -1.21 |
| 4 สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ | 2.93 | 1.05 | -.33 | 2.85 | 1.02 | -1.46 | 2.8 | .95 | -1.92* |
| 5 สวัสดิการด้านการศึกษา | 2.92 | 1.13 | -.48 | 2.88 | 1.01 | -1.22 | 2.93 | .96 | -.56 |

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 แสดงว่าทักษะของบุคลากรส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกับเกณฑ์ ยกเว้น บุคลากรที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 – 15,000 บาท มีทักษะต่อการจัดสวัสดิการ ด้านความสะดวกสบาย มีความเหมาะสมต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบุคลากรที่ระดับเงินเดือนเกินกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป มีทักษะต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามทัศนะของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยตามทัศนะของบุคลากรกับเกณฑ์ ซึ่งผู้วิจัยกำหนด ประกอบด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษา จำแนกตามตามตัวแปร เพศ สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์ทำงาน และระดับเงินเดือน

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2542 จำนวน 320 คน โดยเลือกจากบุคลากรกลุ่มข้าราชการสาย ก กลุ่มข้าราชการสาย ข,ค และกลุ่มลูกจ้าง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และเทียบสัดส่วนตามสถานภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนะของบุคลากร โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 56 ข้อ มีระดับความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านแสดงไว้ในภาคผนวก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากคะแนนเพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าทีเทสต์ (t-test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ทัศนะของบุคลากรของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 1.1 ด้านเศรษฐกิจ การให้กู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยคิดดอกเบี้ยต่ำ การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้บุคลากรได้ซื้อเครื่องอุปโภคบริโภค การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมมาก การจัดของเยี่ยมไข้กรณีบุคลากรเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล มีความเหมาะสมน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมปานกลาง

1.2 ด้านสุขภาพและอนามัย การกวดขันความสะอาดของสถานที่ ห้องสุขา ให้สะอาด เป็นระเบียบ การรณรงค์ สนับสนุน ส่งเสริมการรักษาสุขภาพ และอนามัย ของบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมสำหรับการออกกำลังกาย เช่น สวนสุขภาพ สนามกีฬา มีความเหมาะสม น้อย ส่วนการกวดขันความสะอาดบริเวณ โรงอาหารของมหาวิทยาลัย การควบคุมดูแลความสะอาด คุณภาพของอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย การจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การจัดให้มีบริการทางการแพทย์หรือจัดตั้งคลินิก เพื่อบริการแก่บุคลากร มีความเหมาะสมมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

1.3 ด้านความสะดวกสบาย การจัดสถานที่จอดรถ การจัดสถานที่เพื่อพักผ่อน ภายนอกอาคาร การจัดสถานที่สำหรับรับประทานอาหารของบุคลากร แยกจากนิสิต และบุคคลทั่วไป การติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอ การมีบริการรถรับ-ส่ง การติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะ การมีบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย ระเบียบราชการเพื่อผ่อนคลายความวิตกกังวล มีความเหมาะสม น้อย ส่วนการมีบริการร้านสหกรณ์เพื่อความสะดวกสบาย การจัดให้มีอาหารจำหน่ายเพียงพอต่อ ความต้องการของบุคลากร การบริการไปรษณีย์แก่บุคลากร การจัดระบบการบริการ ทันสมัย เช่น การเบิกเงินเดือน มีความเหมาะสมระดับมากส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมระดับปาน กลาง

1.4 ด้านสังคมและนันทนาการ การจัดพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงานเป็นกลุ่มในงานพิธี ต่าง ๆ เช่น อุปสมบท งานศพ การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศเกียรติคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่ กระทำคุณงามความดี ควรแก่การยกย่อง มีความเหมาะสมปานกลาง และการจัดกิจกรรม เพื่อเป็นที่ระลึก หรือมอบเกียรติบัตรแก่ผู้เกษียณอายุราชการ มีความเหมาะสมมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มี ความเหมาะสมน้อย

1.5 ด้านการศึกษา การจัดกิจกรรมให้มีการประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความเห็นอย่างสม่ำเสมอ การจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ทัศนศึกษา การสนับสนุนเงินทุนการศึกษา ทุนการวิจัย การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรผู้ทรง คุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ มาบรรยาย การจัดหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ มีความเหมาะสมน้อย สำหรับการจัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่เป็น ประจำทุกปี และการจัดให้สำนักหอสมุดกลางมีเอกสาร ตำรา เพียงพอต่อความต้องการ มีความ เหมาะสมมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

2.1 ทักษะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับเกณฑ์ที่กำหนด จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายมีทักษะต่อการจัดสวัสดิการทุกด้าน ไม่แตกต่างกับเกณฑ์ ส่วนเพศหญิงมีทักษะต่อการจัดสวัสดิการ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกับเกณฑ์ ยกเว้น สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ต่ำกว่าเกณฑ์

2.2 ทักษะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับเกณฑ์ที่กำหนด จำแนกสถานภาพ พบว่าทักษะต่อการจัดสวัสดิการส่วนใหญ่ไม่แตกต่างจากเกณฑ์ ยกเว้นข้าราชการสาย ข,ค มีทักษะต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการต่ำกว่าเกณฑ์

2.3 ทักษะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับเกณฑ์ที่กำหนด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าทักษะของบุคลากรส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกับเกณฑ์ ยกเว้น บุคลากรที่อายุการทำงาน เกิน 10 ขึ้นไป มีทักษะต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการต่ำกว่าเกณฑ์

2.4 ทักษะของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับเกณฑ์ที่กำหนด จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่าทักษะของบุคลากรส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกับเกณฑ์ ยกเว้น บุคลากรที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 – 15,000 บาท มีทักษะต่อการจัดสวัสดิการ ด้านความสะดวกสบาย มีความเหมาะสมต่ำกว่าเกณฑ์และบุคลากรที่ระดับเงินเดือน เกินกว่า 15,000 ขึ้นไป มีทักษะต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการต่ำกว่าเกณฑ์

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ในเรื่อง การให้กู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยคิดดอกเบี้ยต่ำ การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้บุคลากรได้ซื้อเครื่องอุปโภคบริโภค การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมมาก อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการ ให้บุคลากรได้กู้ยืมเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเมื่อคราวจำเป็นโดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำและสามารถผ่อนชำระได้ ซึ่งรายได้ของกองทุนสวัสดิการส่วนหนึ่งมาจากการจัดสรรจากงบประมาณเงินรายได้ และอีกส่วนหนึ่งได้มาจากการจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้สมทบ เช่น การจัดสวัสดิการจำหน่ายสินค้าราคาถูก สำหรับการควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการอาหารและเครื่องดื่มที่มีหน้าที่ดูแล กวดขันเรื่องราคาอาหารที่จำหน่ายให้มีราคาที่เหมาะสม อีกทั้งมหาวิทยาลัยเรียกเก็บ

ค่าเช่าจากผู้ประกอบการในราคาถูก ตลอดจนการคัดเลือกผู้ประกอบการอาหารและเครื่องดื่ม ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลจากนิสิต และบุคลากรมาประกอบการพิจารณาทุกปี จึงส่งผลให้ผู้ประกอบการจำหน่ายสินค้าในราคาที่มีมหาวิทยาลัยกำหนด

เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน พบว่ามีความเหมาะสมปานกลาง อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยยังขาดงบประมาณช่วยในด้านเศรษฐกิจโดยตรง เนื่องจากมีบุคลากรเป็นจำนวนมากแต่งบประมาณที่สมทบกองทุนสวัสดิการมีจำกัด จึงส่งผลให้การจัดสวัสดิการด้านนี้ไม่เต็มที่

2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย การกวดขันเรื่องความสะอาดบริเวณโรงอาหาร การดูแลเรื่องความสะอาดและคุณภาพของอาหาร การจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี การจัดให้มีสถานบริการทางการแพทย์หรือจัดตั้งคลินิก มีความเหมาะสมมาก อาจเป็นเพราะว่ามีการรณรงค์ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลภายนอกที่เข้าไปรับประทานอาหารภายในโรงอาหาร จัดเก็บจานชามไว้ในภาชนะที่ได้จัดไว้ให้ ส่วนการทำความสะอาด มหาวิทยาลัยได้จัดจ้างบริษัทผู้รับเหมาทำความสะอาด เพื่อให้ถูกสุขลักษณะ ด้านการควบคุมคุณภาพของอาหารนั้น ดังรายงานของคณะกรรมการอาหารและเครื่องดื่ม กองกิจการนิสิต และชมรมคัมภีร์ของผู้บริโภคที่ได้ดำเนินการประเมินโดยสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรและนิสิตผู้ใช้บริการ ในหัวข้อเกี่ยวกับรสชาติ ความสะอาด มารยาทและการให้บริการ และสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้บริการโรงอาหารในส่วนที่เป็นภาพรวมและส่วนที่แยกเฉพาะรายที่ปรากฏในรายงาน แจ้งให้ผู้ประกอบการอาหารและเครื่องดื่มทราบและนำไปแก้ไขปรับปรุงและดำเนินการขออนุมัติจัดอบรมผู้ประกอบการร้านค้า โดยเชิญวิทยากรจากกองสุขภาพและอนามัย กระทรวงสาธารณสุขมาบรรยายให้ความรู้ในเรื่องสุขลักษณะและสุขอนามัยการประกอบอาหาร การใช้เครื่องปรุงรส (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2543 : คำนำ) สำหรับการจัดให้มีสถานบริการทางการแพทย์ นั้น ปัจจุบัน ได้มีการจัดสถานบริการทางการแพทย์ คลินิกทันตกรรม และคลินิกผิวหนังให้บริการแก่บุคลากรและบุคคลทั่วไป ส่งผลได้ดูแลสุขภาพและอนามัยได้อย่างสะดวกสบาย

เมื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมกับเกณฑ์ จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน พบว่ามีความเหมาะสมปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยยังขาดการประสานงานในการจัดกิจกรรมด้านสุขภาพและอนามัยในการรณรงค์จัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรงยังมีจำนวนน้อยและมีภาระงานที่มาก

3. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย การจัดให้มีอาหารจำหน่ายเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร การบริการไปรษณีย์ การจัดระบบการให้บริการ เช่นการบริการเบิกเงินเดือนมีความเหมาะสมมาก อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยพยายามจัดให้มีสินค้าที่หลากหลาย มีอาหารจีน อาหารไทย อาหารอิสลาม อาหารญี่ปุ่น ร้านจำหน่ายผลไม้และเครื่องดื่มที่เป็นสัดส่วน

อีกทั้งในบางคณะได้จัดให้สโมสรรอาจารย์จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม ส่วนด้านการบริการไปรษณีย์ และสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยได้อำนวยความสะดวกโดยให้ใช้สถานที่ภายในมหาวิทยาลัยในการจัดตั้งสำนักงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความสะดวกสบาย

เมื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมกับเกณฑ์ จำแนกตามเพศ พบว่าทัศนคติของเพศชาย มีความเหมาะสมปานกลาง เพศหญิงมีความเหมาะสมน้อย จำแนกตามสถานภาพ อายุการทำงาน พบว่ามีความเหมาะสมปานกลาง จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่าทัศนคติของบุคลากรที่มีเงินเดือน 8,000 – 15,000 บาท มีความเหมาะสมน้อย บุคลากรที่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 8,000 บาท และเกินกว่า 15,000 บาท มีความเหมาะสมปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรเพศหญิงนอกจากจะต้องปฏิบัติงานประจำแล้วยังมีภาระต้องดูแลครอบครัว และบุคลากรที่มีเงินเดือน 8,000 – 15,000 บาท เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์และได้พบเห็นการจัดสวัสดิการของหน่วยงานอื่น ๆ จึงมีทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการด้านนี้มีความเหมาะสมน้อย

4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นที่ระลึก หรือมอบเกียรติบัตรแก่ผู้เกษียณอายุราชการ มีความเหมาะสมมาก ทั้งนี้เนื่องมหาวิทยาลัยร่วมกับชมรมผู้สูงอายุได้จัดกิจกรรมเพื่อแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการเป็นประจำทุกปีทำให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วม

เมื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมกับเกณฑ์ จำแนกตามเพศ พบว่าทัศนคติของเพศชายและเพศหญิง มีความเหมาะสมปานกลาง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ทัศนคติของข้าราชการสาย ข,ค มีความเหมาะสมน้อย ข้าราชการสาย ก และลูกจ้าง มีความเหมาะสมปานกลาง จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าทัศนคติของบุคลากรที่มีอายุการทำงาน เกินกว่า 10 ปี มีความเหมาะสมน้อย บุคลากรที่อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี มีความเหมาะสมปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสาย ข,ค ต้องปฏิบัติงานภายในสำนักงานวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งต่างกับข้าราชการสาย ก และลูกจ้างที่มีเวลาได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน ส่วนข้าราชการสาย ข,ค ส่วนใหญ่ต้องทำงานด้านบริการ ส่วนข้าราชการที่มีอายุการทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการกลุ่มนี้มีประสบการณ์ทำงานสูง มีโอกาสได้ศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชนอื่น ๆ ที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีกว่า

5. สวัสดิการด้านการศึกษา การจัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่เป็นประจำทุกปี การจัดให้สำนักหอสมุดกลางมีเอกสาร ตำรา เพียงพอต่อความต้องการ มีความเหมาะสมมาก

อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยได้เห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ เพื่อให้ทราบถึงนโยบาย เป้าหมาย ระบบการบริหาร รัฐบาลทหน้าที่ของข้าราชการใหม่ เข้าใจระเบียบแบบแผนของมหาวิทยาลัย ซึ่งจากการประเมินผลการจัดปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ประจำ

ปีการศึกษา 2542 พบว่าข้าราชการใหม่ได้รับความรู้เกี่ยวกับแบบแผนของทางราชการ สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงาน ได้รู้จักเพื่อร่วมงานและมีประโยชน์ต่อการติดต่อประสานงาน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2542) ส่วนด้านการจัดให้สำนักหอสมุดกลางมีเอกสาร ตำรา เพียงพอต่อความต้องการ อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงประกอบกับมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถในการจัดหาหนังสือที่ทันสมัยเพื่อบริการแก่นิสิตและผู้สนใจทั่วไป อีกทั้งนโยบายประกันคุณภาพการศึกษา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2543 : 78) ได้กำหนดมาตรฐานด้านปัจจัยเกื้อหนุนให้สำนักหอสมุดกลางเป็นศูนย์วิชาการและบริการเทคโนโลยีทางการศึกษา เอกสารประกอบการเรียนการสอน การวิจัย การส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ เช่น ตำรา วารสาร นิตยสาร และสิ่งพิมพ์ในสาขาวิชาต่าง ๆ

เมื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมกับเกณฑ์ จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน มีความเหมาะสมปานกลาง อาจเป็นเพราะว่านโยบายการจัดสวัสดิการด้านนี้ยังไม่ชัดเจน ประกอบกับมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ

สำหรับหัวข้ออื่น ๆ ในแต่ละด้านที่ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมปานกลางและมีความเหมาะสมน้อย นั้น สาเหตุคงเป็นเพราะมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณและระเบียบแบบแผนของทางราชการ เป็นเหตุให้การจัดสวัสดิการไม่คล่องตัว เช่นเดียวกับส่วนราชการโดยทั่วไป ดังผลการวิจัยของสุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (2528 : 44) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 10 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจน้อย ด้านสุขภาพอนามัยและด้านความสะดวกสบายมีความพึงพอใจปานกลาง และประทีป แสนปัญญา (2534 : 106 – 114) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยน้อย สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530:74) ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ พบว่าบุคลากรของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในในระดับปานกลาง หรือดังผลการวิจัยของสิวรรณี คุญมิใจสกุล (2532:156) ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจ ของบุคลากรสายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าบุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรมีทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยไม่ควรคงระดับความเหมาะสมไว้ในระดับนี้ ควรมีการจัดสวัสดิการภายในให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยการจัดสรรงบประมาณและการกระจายอำนาจให้ส่วนราชการระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก ดำเนินการจัดสวัสดิการให้มากที่สุด เพราะแต่ละส่วนราชการของมหาวิทยาลัยย่อมทราบปัญหา และความต้องการของบุคลากรเป็นอย่างดี และการดำเนินงานก็มีความคล่องตัวกว่ามหาวิทยาลัย

2. จากผลการวิจัย บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบว่าปัจจุบันมหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการ เช่น สวัสดิการให้กู้เงินดอกเบี้ยราคาถูก สวัสดิการด้านเคหะสงเคราะห์ของทบวงมหาวิทยาลัย สวัสดิการด้านแสดงความยินดีหรือเสียใจในโอกาสต่างๆ ทำให้บุคลากรส่วนนี้ขาดความสนใจในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ฉะนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการจัดสวัสดิการให้บุคลากรได้ทราบมากขึ้นและควรจัดเป็นหัวข้อในการจัดประชุมนิเทศข้าราชการเป็นประจำ

3. มหาวิทยาลัยควรมีการสำรวจความต้องการทางด้านจัดสวัสดิการของบุคลากร เพื่อจะได้จัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

4. มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้ เพื่อสมทบกองทุนสวัสดิการ ให้มากกว่าปัจจุบันโดยเน้นให้บุคลากรมีความสะดวกสบาย และมีรายได้เข้าสู่กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยการจัดสวัสดิการภายในของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนคติของบุคลากร ทำให้ทราบถึงความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการ ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อให้การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยเป็นไปตามหลักวิชา สภาพการณ์ที่เป็นจริงอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรให้หน่วยงานระดับ คณะ/สถาบัน/สำนัก ศึกษาความต้องการจัดสวัสดิการภายในของแต่ละส่วนราชการเพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2531.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช : 2531.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษาการ. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529.
- ประทีป แส่นปัญญา. ความพึงพอใจของสมาชิกครุสภาในจังหวัดนครราชสีมาต่อการจัดสวัสดิการของครุสภา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526.
- เพ็ญศรี วายวานนท์ และเลขา วังไพจิตร. รายงานการวิจัย เรื่อง ผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและลูกจ้าง. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.
- "พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," ราชกิจจานุเบกษา. (ฉบับกฤษฎีกา) เล่ม 115 ตอนที่ 57 ก. 2541.
- ภาษณา สรเพชรพิสัย. การศึกษาการจัดการงานบุคคลและสวัสดิการของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ พณ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- มัญญุ บรรณวงศิลป์. "การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ," การบริหารบุคคล มข. : (3) : 42 – 47 ; มกราคม – เมษายน 2542.
- มนทพร ภูตระกูล. การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ พณ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- สิววรรณ คุณุมิใจสกุล. ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.
- ศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย. ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ.2524. ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2524.
- _____ . ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ.2528. ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2528.

ศรีนครินทร์วิโรฒ, มหาวิทยาลัย. ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ว่าด้วยการจัด

สวัสดิการ พ.ศ.2534. ลงวันที่ 1 เมษายน 2534.

..... รายงานการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ครั้งที่
1/2541. ลงวันที่ 14 มกราคม 2541.

..... รายงานการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร์วิโรฒ ครั้งที่ 6/2542. ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2541.

..... รายงานการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
ครั้งที่ 1/2542. ลงวันที่ 10 มีนาคม 2542.

..... สรุปผลการจัดประชุมพิเศษข้าราชการใหม่ ประจำปีการศึกษา 2542. ลงวันที่
2 พฤศจิกายน 2542

..... คู่มือ 1 มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. กรุงเทพฯ :
ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2543

..... สรุปแบบสอบถามการใช้บริการในโรงอาหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. กรุงเทพฯ :
กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ,2543

เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2534

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒที่มีต่อการจัด
สวัสดิการภายใน. ปรินญาณินทร์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
ประสานมิตร, 2530

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

สุนัย เสี่ยงมศักดิ์. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10. ปรินญาณินทร์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

สุพัตรา เพชรมณี. "บัญชี 3," ข้าราชการ. : (6) : 23 – 29 ; มิถุนายน 2542.

อาทร ชนเห็นชอบ. รายงานการสัมมนา เรื่อง รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมในอนาคต.
กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530.

Krejcie, Robert V. and Doryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research
Activities," Journal of Education and Psychological Management. 30(3) :
607 – 610 Autumn. 1970.

Likert, Rensis. The Human Organization : Its Management and Value. New York :
Mc Grow – Hill Book Company Inc, 1967.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5 th.ed. Tokyo :
Mc Grow – Hill, 1981.

Pigors, Paul and Charls A. Myers. Personnel Administration : A Point of View and
Method. 3rd New York : Mc Grow – Hill Book Company Inc., 1956.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวท่าน

1. เพศ () ชาย
() หญิง
2. สถานภาพ () ข้าราชการสาย ก
() ข้าราชการสาย ข,ค
() ลูกจ้างประจำ
3. หน่วยงานที่สังกัด () สังกัดคณะ
() สังกัดสถาบันและสำนัก
() สังกัดสำนักงานอธิการบดี

ตอนที่ 2

การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง

1. คำถามทั้งหมดมี 56 ข้อ คำถามแต่ละข้อจะถามถึงสภาพการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยให้พิจารณาถึงสภาพการจัดสวัสดิการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
2. ลักษณะของการตอบคำถาม เป็นทัศนะเกี่ยวกับความเหมาะสม แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ
 - 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
 - 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
 - 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด
3. เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โปรดตอบคำถามทุกข้อโดยกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความเหมาะสมตามความคิดเห็นของท่าน
4. กรุณาแสดงทัศนะและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการในอนาคตต่อไป ในตอนท้ายของแบบสอบถาม

| ข้อที่ | การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย | ระดับความเหมาะสม | | | | |
|--------|--|------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปาน กลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่ สุด 1 |
| | สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ | | | | | |
| 1 | การให้กู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยคิดดอกเบี้ยต่ำ..... | | | | | |
| 2 | การจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือดร้อน จากการประสบภัยพิบัติต่าง ๆ..... | | | | | |
| 3 | การให้ความช่วยเหลือจ่ายเงินทดแทนกรณีบุคลากรเสียชีวิต ทุพพลภาพ..... | | | | | |
| 4 | การสนับสนุนบุคลากรให้มีบ้านเป็นของตนเอง เช่น ให้กู้เงินดอกเบี้ยต่ำ..... | | | | | |
| 5 | การติดต่อประสานงานกับสถาบันการเงิน เพื่อให้เครดิต แก่บุคลากรได้กู้ยืมในโอกาสมีความจำเป็น..... | | | | | |
| 6 | การจัดจำหน่ายการสินค้าราคาถูกให้บุคลากรได้ซื้อเครื่องอุปโภค บริโภค..... | | | | | |
| 7 | การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย..... | | | | | |
| 8 | การจัดสรรเงินทุนการศึกษาแก่บุตรบุคลากร..... | | | | | |
| 9 | การจ่ายค่าตอบแทนกรณีบุคลากรปฏิบัติงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย..... | | | | | |
| 10 | การจัดของเยี่ยมไข้กรณีบุคลากรเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล..... | | | | | |
| 11 | การช่วยเหลือค่าทำศพกรณีบุคลากร บิดา มารดา คู่สมรส บุตร เสียชีวิต..... | | | | | |
| | สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย | | | | | |
| 12 | การกวดขันความสะอาดบริเวณโรงอาหารของมหาวิทยาลัย..... | | | | | |
| 13 | การควบคุมดูแลความสะอาด คุณภาพของอาหารที่จำหน่าย ในมหาวิทยาลัย..... | | | | | |
| 14 | การกวดขันความสะอาดของสถานที่ ห้องสุขา ให้สะอาดเป็นระเบียบ..... | | | | | |

| ข้อที่ | การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย | ระดับความเหมาะสม | | | | |
|-----------------------------------|---|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| 15 | การจัดห้องทำงาน ห้องพักผ่อน ให้มีอากาศถ่ายเทสะดวก..... | | | | | |
| 16 | การจัดสภาพแวดล้อมสำหรับการออกกำลังกาย เช่น สวนสุขภาพ สนามกีฬา..... | | | | | |
| 17 | การรณรงค์ สนับสนุน ส่งเสริมการรักษาสุขภาพ และอนามัยของบุคลากร..... | | | | | |
| 18 | การมีห้องพยาบาลเพื่อปฐมพยาบาลแก่บุคลากรกรณีฉุกเฉิน..... | | | | | |
| 19 | การมีเวชภัณฑ์ให้แก่บุคลากรเมื่อมีการเจ็บป่วยเล็กน้อย..... | | | | | |
| 20 | การจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง..... | | | | | |
| 21 | การให้บริการให้คำปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | |
| 22 | การจัดให้มีบริการทางการแพทย์หรือจัดตั้งคลินิกเพื่อบริการแก่บุคลากร..... | | | | | |
| สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย | | | | | | |
| 23 | การติดตั้งระบบแจ้งเหตุฉุกเฉินภายในอาคารเพื่อความปลอดภัยของบุคลากร..... | | | | | |
| 24 | การมีห้องพักแยกจากห้องทำงานเป็นสัดส่วน..... | | | | | |
| 25 | การจัดห้องทำงานให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกทันสมัย เพียงพอ | | | | | |
| 26 | การจัดห้องทำงานที่มีระบบสื่อสารเพียงพอ..... | | | | | |
| 27 | การจัดทางเดินเพื่อติดต่อระหว่างอาคารต่าง ๆ..... | | | | | |
| | ภายในบริเวณมหาวิทยาลัย สะดวก ปลอดภัย..... | | | | | |
| 28 | การจัดระบบการจราจรภายในมหาวิทยาลัยสะดวกสบาย ปลอดภัย..... | | | | | |
| 29 | การจัดสถานที่จอดรถเพียงพอ..... | | | | | |
| 30 | การจัดสถานที่เพื่อพักผ่อนภายนอกอาคาร เพียงพอ..... | | | | | |

| ข้อที่ | การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย | ระดับความเหมาะสม | | | | |
|---------------------------------------|---|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| 31 | การจัดให้มีอาหารจำหน่ายเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร... | | | | | |
| 32 | การจัดสถานที่สำหรับรับประทานอาหารของบุคลากร แยกจากนิตและบุคคลทั่วไป..... | | | | | |
| 33 | การจัดสถานที่จำหน่ายอาหารตั้งอยู่บริเวณใกล้ที่ทำงานของบุคลากร | | | | | |
| 34 | การมีบริการสหกรณ์เพื่อความสะดวกสบาย..... | | | | | |
| 35 | การติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอ..... | | | | | |
| 36 | การบริการไปรษณีย์แก่บุคลากร..... | | | | | |
| 37 | การจัดระบบการบริการทันสมัย เช่น การเบิกเงินเดือน..... | | | | | |
| 38 | การมีบริการรถรับ-ส่ง..... | | | | | |
| 39 | การมีบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย ระเบียบราชการ เพื่อผ่อนคลายความวิตกกังวล..... | | | | | |
| สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ | | | | | | |
| 40 | การสนับสนุนงบประมาณแก่ชมรม สโมสร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ พบปะ สังสรรค์ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นอย่างเหมาะสม..... | | | | | |
| 41 | การจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันเข้าพรรษา | | | | | |
| 42 | การจัดพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงานเป็นกลุ่มในงานพิธีต่าง ๆ เช่น อุปสมบท งานศพ..... | | | | | |
| 43 | การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศเกียรติคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่กระทำคุณงามความดี ควรแก่การยกย่อง..... | | | | | |
| 44 | การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นที่ระลึก หรือมอบเกียรติบัตร แก่ผู้เกษียณอายุราชการ..... | | | | | |
| 45 | การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นเกียรติในพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์..... | | | | | |
| 46 | การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ..... | | | | | |

| ข้อที่ | การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย | ระดับความเหมาะสม | | | | |
|--------|---|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| | สวัสดิการด้านการศึกษา | | | | | |
| 47 | การจัดกิจกรรมให้มีการประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ความเห็นอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 48 | การจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ทักษะศึกษา | | | | | |
| 49 | การส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูง และตรงตามสายงาน | | | | | |
| 50 | การสนับสนุนเงินทุนการศึกษา ทุนการวิจัย การฝึกอบรมและการดูงาน | | | | | |
| 51 | การจัดให้มีการประชุมพิเศษข้าราชการใหม่เป็นประจำทุกปี..... | | | | | |
| 52 | การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการอบรมในระหว่าง การทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่..... | | | | | |
| 53 | มีเอกสารวิชาการเผยแพร่ เพื่อให้บุคลากรรู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน | | | | | |
| 54 | การจัดให้สำนักหอสมุดกลางมีเอกสาร ตำรา เพียงพอต่อความต้องการ | | | | | |
| 55 | การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ มาบรรยาย หัวข้อที่กำลังเป็นที่สนใจของบุคคลทั่วไป ให้บุคลากรฟังเสมอ..... | | | | | |
| 56 | การจัดหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ..... | | | | | |

ตอนที่ 3

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

.....
.....
.....

2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย.....

.....
.....
.....

3. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย.....

.....
.....
.....

4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ.....

.....
.....
.....

5. สวัสดิการด้านการศึกษา

.....
.....
.....

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนก (t) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (R)

| Item | total | | \bar{x} high | \bar{x} low | t-test |
|------|----------------|--------|----------------|---------------|---------|
| | \bar{x} high | S high | | | |
| 1 | 2.8571 | 1.1429 | 1.5714 | 0.2857 | 2.8461 |
| 2 | 3.2857 | 1.5714 | 1.5714 | 0.2857 | 3.3282 |
| 3 | 5.1429 | 1.1429 | 1.1429 | 0.4762 | 4.1586 |
| 4 | 3.8571 | 1.1429 | 1.4286 | 0.9524 | 4.4370 |
| 5 | 3.7143 | 1.5714 | 1.5714 | 0.9524 | 3.8687 |
| 6 | 3.4286 | 0.6190 | 1.4286 | 0.6190 | 4.7556 |
| 7 | 3.1429 | 0.8095 | 1.4286 | 1.2857 | 3.1334 |
| 8 | 3.8571 | 1.1429 | 1.1429 | 0.4762 | 5.1438 |
| 9 | 3.8571 | 0.8095 | 1.5714 | 0.9524 | 4.5560 |
| 10 | 3.0000 | 1.0000 | 1.7143 | 1.2381 | 2.2738 |
| 11 | 3.0000 | 1.6667 | 1.2857 | 0.9048 | 2.8284 |
| 12 | 4.5714 | 0.2857 | 1.4286 | 0.6190 | 8.7419 |
| 13 | 4.2857 | 0.2381 | 1.2857 | 0.5714 | 8.8216 |
| 14 | 4.4286 | 0.6190 | 1.7143 | 1.9048 | 4.5204 |
| 15 | 3.7143 | 0.2381 | 1.4286 | 0.9524 | 5.5426 |
| 16 | 4.4286 | 0.6190 | 1.8571 | 1.1429 | 5.1255 |
| 17 | 4.5714 | 0.2857 | 1.8571 | 1.1429 | 6.0083 |
| 18 | 3.5714 | 0.9524 | 1.4286 | 0.9524 | 4.1079 |
| 19 | 3.8571 | 0.8095 | 1.7143 | 0.9048 | 4.7301 |
| 20 | 3.4286 | 1.2857 | 1.5714 | 0.6190 | 3.5602 |
| 21 | 3.2857 | 1.2381 | 1.8571 | 1.4762 | 2.9942 |
| 22 | 4.1429 | 0.4762 | 1.4286 | 0.6190 | 6.8620 |
| 23 | 4.5714 | 0.2857 | 1.4286 | 0.9524 | 7.4730 |
| 24 | 4.8571 | 0.1429 | 1.4286 | 0.6190 | 10.3923 |
| 25 | 4.1429 | 0.4762 | 1.4286 | 0.9524 | 6.0083 |
| 26 | 4.2857 | 0.2381 | 2.1429 | 1.8095 | 3.9620 |
| 27 | 4.0000 | 0.6667 | 2.0000 | 3.0000 | 2.7634 |
| 28 | 4.1429 | 0.8095 | 2.0000 | 2.6667 | 3.0498 |
| 29 | 4.5714 | 0.2857 | 1.8571 | 1.4762 | 5.4102 |
| 30 | 4.7143 | 0.2381 | 1.8571 | 1.1429 | 6.4327 |
| 31 | 3.8571 | 0.8095 | 1.2857 | 0.5714 | 5.7894 |
| 32 | 4.0000 | 0.6667 | 1.2857 | 0.3714 | 6.4540 |
| 33 | 3.2857 | 1.2381 | 1.5714 | 0.9524 | 3.0645 |
| 34 | 2.8571 | 1.8095 | 1.2857 | 0.5714 | 2.6944 |
| 35 | 4.2857 | 0.5714 | 1.5714 | 0.9524 | 5.8175 |
| 36 | 2.5714 | 0.6190 | 1.7143 | 0.9048 | 1.8371 |
| 37 | 3.8571 | 1.1429 | 1.0000 | 0.3233 | 6.2217 |
| 38 | 5.0000 | 0.0000 | 2.2857 | 2.9048 | 4.3133 |
| 39 | 4.4286 | 0.6190 | 2.1429 | 2.8095 | 3.2660 |
| 40 | 4.4286 | 0.2857 | 1.8571 | 1.8095 | 4.7001 |
| 41 | 4.1429 | 0.4762 | 1.8571 | 1.1429 | 4.7527 |
| 42 | 3.2857 | 1.5714 | 1.7143 | 1.2381 | 2.4804 |
| 43 | 3.0000 | 1.0000 | 1.4286 | 0.6190 | 3.2875 |
| 44 | 3.0000 | 1.6667 | 1.2857 | 0.5714 | 3.0317 |
| 45 | 3.5714 | 1.6190 | 1.5714 | 0.9524 | 3.2998 |
| 46 | 3.5714 | 1.6190 | 1.7143 | 1.2381 | 2.9069 |
| 47 | 3.8571 | 0.8095 | 1.5714 | 0.9524 | 4.5560 |
| 48 | 4.1429 | 0.4762 | 2.0000 | 1.6667 | 3.8750 |
| 49 | 4.1429 | 0.4762 | 1.4286 | 0.9524 | 6.0083 |
| 50 | 3.5714 | 1.9524 | 1.2857 | 1.2381 | 3.3857 |
| 51 | 3.7143 | 1.2381 | 1.5714 | 0.6190 | 4.1603 |
| 52 | 4.0000 | 0.6667 | 1.1429 | 0.4762 | 7.0711 |
| 53 | 3.7143 | 1.5714 | 1.5714 | 0.9524 | 3.5687 |
| 54 | 4.1429 | 0.4762 | 1.5714 | 0.9524 | 5.6921 |
| 55 | 4.1429 | 0.4762 | 1.8571 | 1.4762 | 4.3280 |
| 56 | 4.1429 | 0.4762 | 1.5714 | 1.2857 | 5.1255 |

Reliability = .9873735574026379

| | | | |
|-------------------|-------------------|----------------|----|
| Number of student | 30 | Number of item | 30 |
| Variance Si | 81.70919799804688 | | |
| Variance St | 2700.5849603375 | | |
| total score mean | 163.3666687011719 | | |
| Select Group size | 25 % | | |

| Item | part 1 | | part 2 | | t-test |
|------|----------------|--------|---------------|--------|--------|
| | \bar{X} high | S high | \bar{X} low | S low | |
| 1 | 3.5714 | 0.2857 | 1.4286 | 0.2857 | 7.5000 |
| 2 | 3.8571 | 0.4762 | 1.4286 | 0.2857 | 7.3612 |
| 3 | 3.8571 | 0.1429 | 1.1429 | 0.4762 | 9.1273 |
| 4 | 4.1429 | 1.1429 | 1.4286 | 0.9524 | 4.9612 |
| 5 | 4.4286 | 0.2857 | 1.4286 | 0.6190 | 8.3446 |
| 6 | 3.5714 | 0.2857 | 1.4286 | 0.6190 | 5.9604 |
| 7 | 3.1429 | 0.4762 | 1.2857 | 0.9048 | 4.1813 |
| 8 | 4.2857 | 0.2381 | 1.1429 | 0.4762 | 9.8327 |
| 9 | 4.1429 | 0.1429 | 1.4286 | 0.6190 | 8.2272 |
| 10 | 3.7143 | 0.2381 | 1.5714 | 1.2857 | 4.5925 |
| 11 | 3.8571 | 0.4762 | 1.2857 | 0.9048 | 5.7894 |

Reliability = .9584182500839233

Number of student 30 Number of item 11

Variance S_1 15.09574779510498

Variance S_2 116.5850601196289

Total score mean 50.03333282470703

Select Group size 25 %

| Item | 1 | | 2 | | t-test |
|------|----------------|--------|---------------|--------|--------|
| | \bar{X} high | S high | \bar{X} low | S low | |
| 1 | 4.4286 | 0.6190 | 1.5714 | 0.9524 | 6.0202 |
| 2 | 4.2857 | 0.5714 | 1.4286 | 0.9524 | 6.1237 |
| 3 | 4.5714 | 0.2857 | 1.8571 | 2.4762 | 4.3212 |
| 4 | 3.4286 | 0.6190 | 1.2857 | 0.9048 | 4.5228 |
| 5 | 4.5714 | 0.2857 | 1.5714 | 0.9524 | 7.1333 |
| 6 | 4.4286 | 0.6190 | 1.5714 | 0.9524 | 6.9392 |
| 7 | 3.7143 | 0.9048 | 1.1429 | 0.4762 | 5.7897 |
| 8 | 4.1429 | 0.4762 | 1.8571 | 1.4762 | 4.3280 |
| 9 | 3.8571 | 0.8095 | 1.8571 | 1.4762 | 3.5000 |
| 10 | 3.8571 | 1.1429 | 1.8571 | 1.4762 | 2.2697 |
| 11 | 4.0000 | 1.0000 | 1.5714 | 0.9524 | 4.5985 |

Reliability = .958820104598999

Number of student: 30 Number of item: 11

Variance S1 16.07356262207031

Variance S2 125.2367782592773

Total score mean 32.26666641235352

Select Group size 25 %

| part 3 | | | | | |
|--------|----------------|--------|---------------|--------|--------|
| Item | ? | | 52 | ? | |
| | \bar{X} high | S high | \bar{X} low | S low | t-test |
| 1 | 4.5714 | 0.2857 | 1.4286 | 0.9524 | 7.4776 |
| 2 | 4.7143 | 0.2381 | 1.5714 | 0.9524 | 7.6010 |
| 3 | 4.0000 | 0.6667 | 1.5714 | 1.2857 | 4.5983 |
| 4 | 4.4286 | 0.2857 | 2.0000 | 1.6667 | 4.5983 |
| 5 | 4.1429 | 0.4762 | 1.8571 | 2.4762 | 3.5195 |
| 6 | 4.1429 | 0.3095 | 2.0000 | 2.6667 | 3.0408 |
| 7 | 4.5714 | 0.2857 | 2.0000 | 2.0000 | 4.5000 |
| 8 | 4.7143 | 0.2381 | 1.8571 | 1.1429 | 6.4327 |
| 9 | 3.8571 | 0.8095 | 1.2857 | 0.5714 | 5.7894 |
| 10 | 4.1429 | 0.4762 | 1.4286 | 0.9524 | 6.0083 |
| 11 | 3.2857 | 1.2381 | 1.5714 | 0.9524 | 3.0645 |
| 12 | 2.8571 | 1.8095 | 1.1429 | 0.4762 | 3.0000 |
| 13 | 4.2857 | 0.5714 | 1.7143 | 1.2381 | 5.0576 |
| 14 | 2.5714 | 0.6190 | 1.5714 | 0.9524 | 2.1106 |
| 15 | 3.8571 | 1.1429 | 1.0000 | 0.3333 | 6.2217 |
| 16 | 5.0000 | 0.0000 | 1.8571 | 1.4762 | 6.8439 |
| 17 | 4.5714 | 0.6190 | 1.8571 | 1.4762 | 4.9612 |

Reliability = .9669967889785767

Number of student 30 Number of item 17
Variance Si 26.34942626953125
Variance St 293.1448364257812
Total score mean 51.40000152587891
Select Group size 25 %

| part4 | | | | | |
|-------|----------------|--------|---------------|--------|--------|
| Item | 1 | | 2 | | t-test |
| | \bar{x} high | S high | \bar{x} low | S low | |
| 1 | 4.2857 | 0.2381 | 2.1429 | 2.2095 | 3.2476 |
| 2 | 4.1429 | 0.1429 | 2.0000 | 2.3333 | 3.6029 |
| 3 | 4.0000 | 0.3333 | 1.4286 | 0.9524 | 6.0000 |
| 4 | 3.8571 | 0.4762 | 1.4286 | 0.6190 | 6.1507 |
| 5 | 3.5714 | 0.9524 | 1.1429 | 0.4762 | 5.3759 |
| 6 | 4.1429 | 0.4762 | 1.2857 | 0.5714 | 7.3886 |
| 7 | 3.7143 | 0.9048 | 1.4286 | 0.9524 | 4.4376 |

Reliability = 19302310347557068

Number of student 30 Number of item 7

Variance Si 9.531034469604492

Variance St 47.02988433837891

Total score mean 19.9333324432373

Select Group size 25 %

| part 5 | | | | | |
|--------|----------------|--------|---------------|--------|--------|
| 54 | | | | | |
| Item | \bar{X} high | S high | \bar{X} low | S low | t-test |
| 1 | 4.1429 | 0.8095 | 1.7143 | 1.2381 | 4.4505 |
| 2 | 4.1429 | 0.4762 | 2.2857 | 2.2381 | 1.9824 |
| 3 | 3.8571 | 1.1429 | 1.2857 | 0.5714 | 5.1961 |
| 4 | 3.8571 | 0.8095 | 1.2857 | 1.2381 | 4.7544 |
| 5 | 4.0000 | 0.6667 | 1.5714 | 0.6190 | 5.6667 |
| 6 | 4.1429 | 0.4762 | 1.1429 | 0.4762 | 5.1533 |
| 7 | 3.5714 | 0.9524 | 1.5714 | 0.9524 | 3.8341 |
| 8 | 4.1429 | 0.4762 | 1.4286 | 0.6190 | 6.3620 |
| 9 | 4.1429 | 0.4762 | 1.8571 | 1.4762 | 4.0280 |
| 10 | 4.2857 | 0.2381 | 1.4286 | 0.9524 | 6.9282 |

Reliability = .957497775554857

Number of student 30 Number of item 10

Variance Si 14.74942588206352

Variance St 106.68905889375

Total score mean 29.73333358764646

Select Group size 25 %

ภาคผนวก ค

ความถี่ของความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 7 ความถี่ของความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านเศรษฐกิจ

| ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|---|---------|
| ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำแก่บุคลากร | 31 |
| ควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบ | 10 |
| ควรช่วยเหลือบุคลากรผู้มีรายได้น้อยให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น | 8 |
| ควรควบคุมราคาสินค้าที่จำหน่ายวันหยุดไม่ให้ราคาแพงเกินไป | 7 |
| ควรจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการซื้อที่อยู่อาศัย | 4 |
| ควรจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม | 3 |
| ควรมีอาชีพเสริมให้แก่บุคลากรที่มีรายได้น้อย | 2 |
| ควรเพิ่มวงเงินกู้สวัสดิการ | 1 |
| ควรจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์ร้านค้าที่องค์กรฯ | 1 |
| ควรมีเงินกู้ที่ไม่คิดดอกเบี้ยแบบธนาคารอิสลาม | 1 |
| ควรมีธนาคารพาณิชย์ในมหาวิทยาลัย | 1 |

ตาราง 8 ความถี่ของความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านสุขภาพและอนามัย

| ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|--|---------|
| ควรมีผู้เชี่ยวชาญสอนการออกกำลังกายในช่วงเช้า-บ่าย เช่น โยคะ แอโรบิค การฝึกสมาธิ | 12 |
| ควรกวาดชั้นเรื่องการทำความสะดวกให้สุขาให้มากขึ้น | 11 |
| ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพภาคเรียนละ 1 ครั้ง | 7 |
| ควรปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องออกกำลังกายที่ชำรุดเสียหาย | 6 |
| ควรควรกวาดชั้นการดูแลสถานที่ให้สะอาดอยู่เสมอ | 6 |
| ควรควบคุมราคาค่าใช้บริการคลินิกของมหาวิทยาลัยไม่ให้แพงจนเกินไป | 6 |
| ควรควบคุมดูแลไม่ให้มีสัตว์เดินพลุกพล่านในโรงอาหาร | 3 |
| ควรมีศูนย์พัฒนาสุขภาพรวมและจัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแล | 3 |
| ควรจัดให้มีแพทย์จากโรงพยาบาลเพื่อตรวจเดือนละครั้ง | 2 |
| ควรมีสถานพยาบาลที่ตรวจโรคครบทุกชนิด | 2 |
| ควรรักษาความสะอาดโรงอาหารตลอดทั้งวัน | 2 |
| ควรจัดให้มีถังขยะในห้องสุขา | 1 |
| ควรมีการล้างถังขยะปีละ 2 ครั้ง | 1 |

ตาราง 9 ความถี่ของความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสะอาดสวยงาม

| ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|--|---------|
| ควรจัดบริการรถ รับ-ส่ง บุคลากร โดยคิดค่าโดยสารถูก | 24 |
| ควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน | 11 |
| ควรจัดให้มีที่จอดรถเพียงพอ | 7 |
| ควรจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ ให้เพียงพอ | 6 |
| ควรทบทวนการดูแลความปลอดภัยให้เข้มงวดกว่าปัจจุบัน โดยเฉพาะในช่วง เย็น-ค่ำ | 5 |
| ควรติดตาม ดูแล และประสานงานการซ่อมแซมโทรศัพท์สาธารณะที่ชำรุด | 3 |
| ควรจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร | 3 |
| ควรจัดโต๊ะรับประทานอาหารให้เพียงพอ | 3 |
| ควรจัดการจราจรให้เป็นระเบียบเรียบร้อย | 2 |
| ควรจัดให้มีน้ำดื่มสะอาดในโรงอาหาร | 2 |
| ควรจัดให้มีโรงภาพยนตร์ขนาดเล็ก | 2 |
| ควรมีบริการห้องสุขา ในช่วง เย็น-ค่ำ | 1 |

ตาราง 10 ความถี่ของความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านสังคมและนันทนาการ

| ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|--|---------|
| ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง | 15 |
| ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้มากกว่าปัจจุบัน | 3 |
| ควรจัดไปทัศนศึกษาโดยใช้รถยนต์ของมหาวิทยาลัย | 3 |
| สโมสรควรจัดให้มีสถานที่ให้บริการผู้หญิงและจัดกิจกรรมที่เหมาะสม | 2 |
| ควรมีการกวดขันไม่ให้เห็นการพนันในสถานที่ราชการ | 2 |
| ควรจัดการแข่งขันกีฬาภายในเป็นประจำ | 2 |
| ควรจัดกิจกรรม ลด ละ เลิก อบายมุข | 1 |

ตาราง 11 ความถี่ของความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการศึกษา

| ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|---|---------|
| ควรจัดประชุมสัมมนากรณีที่มีเหตุการณ์ใหม่ ๆ เกิดขึ้น | 12 |
| ควรส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกอบรม ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ | 9 |
| ควรให้บุคลากรศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยและควรลดค่าลงทะเบียนเรียน | 7 |
| ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สำนักหอสมุดกลางจัดอย่างหนังสือใหม่ ๆ | 6 |
| การจัดฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ควรหมุนเวียนบุคลากรให้ทั่วถึง | 4 |
| ควรอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือการพิมพ์ ตำรา ผลงานวิชาการ | 4 |
| ควรจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น | 3 |
| ควรมีเอกสารวิชาการเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ | 2 |
| ควรสนับสนุนการวิจัยอย่างทั่วถึงและครบทุกสายงาน | 2 |
| ควรจัดสรรเงินทุนให้กู้ยืมไปฝึกงานระยะสั้น | 1 |
| ควรจัดตั้งกองทุนพัฒนาบุคลากร | 1 |

ภาคผนวก ง
ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

1. นายเสถียร คามีสักดิ์

วุฒิ บธ.บ.(เลขานุการ) กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บุคคลชำนาญการพิเศษ ระดับ 9

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

สังกัด กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ดร. อัจฉรา วัฒนานรงค์

วุฒิ กศ.บ.(ภาษาอังกฤษ) M.ed.(Early Childhood)

Ph.D (Higher Education Administration)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

สังกัด ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 2 (ต่อ)

| หัวข้อ | | บุคลากร N = 315 | | |
|-------------------------------------|---|-----------------|------|--------|
| | | \bar{X} | SD | t |
| 4 | การสนับสนุนบุคลากรให้มีบ้านเป็นของตนเอง เช่น ให้กู้เงินดอกเบี้ยต่ำ..... | 2.95 | 1.19 | -67 |
| 5 | การติดต่อประสานงานกับสถาบันการเงิน เพื่อให้เครดิต แก่บุคลากรได้ กู้ยืมในโอกาสมีความจำเป็น..... | 2.90 | 1.19 | -1.47 |
| 6 | การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้บุคลากรได้ซื้อเครื่องอุปโภค บริโภค..... | 3.56 | .96 | 2.19* |
| 7 | การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย..... | 3.02 | 1.06 | 10.32* |
| 8 | การจัดสรรเงินทุนการศึกษาแก่บุตรบุคลากร..... | 3.89 | 1.12 | .32 |
| 9 | การจ่ายค่าตอบแทนกรณีบุคลากรปฏิบัติงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย.. | 2.95 | 1.4 | -63 |
| 10 | การจัดของเยี่ยมไข้กรณีบุคลากรเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล..... | 2.48 | 1.09 | -8.30* |
| 11 | การช่วยเหลือค่าทำศพกรณีบุคลากร บิดา มารดา คู่สมรส บุตร เสียชีวิต..... | 3.06 | 1.22 | .93 |
| สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย | | | | |
| 12 | การกวาดล้างความสะอาดบริเวณโรงอาหารของมหาวิทยาลัย..... | 3.11 | 1.09 | 1.78* |
| 13 | การควบคุมดูแลความสะอาด คุณภาพของอาหารที่จำหน่าย ในมหาวิทยาลัย..... | 3.18 | 1.03 | 3.09* |
| 14 | การกวาดล้างความสะอาดของสถานที่ ห้องสุขา ให้สะอาดเป็นระเบียบ.... | 2.85 | 1.19 | -2.23* |
| 15 | การจัดห้องทำงาน ห้องพักผ่อน ให้มีอากาศถ่ายเทสะดวก..... | 2.91 | 1.13 | -1.38 |
| 16 | การจัดสภาพแวดล้อมสำหรับการออกกำลังกาย เช่น สวนสุขภาพ สนามกีฬา..... | 2.84 | 1.14 | -2.48* |
| 17 | การรณรงค์ สนับสนุน ส่งเสริมการรักษาสุขภาพ และอนามัย ของบุคลากร..... | 2.84 | 1.11 | -2.54* |
| 18 | การมีโรงพยาบาลเพื่อปฐมพยาบาลแก่บุคลากรกรณีฉุกเฉิน..... | 2.89 | 1.20 | -1.62 |
| 19 | การมีเวชภัณฑ์ให้แก่บุคลากรเมื่อมีการเจ็บป่วยเล็กน้อย..... | 3.00 | 1.09 | 0 |
| 20 | การจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง..... | 3.26 | 1.07 | 4.30* |
| 21 | การให้บริการให้คำปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ | 2.93 | 1.08 | -1.14 |