

ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายใน
ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปริญญานิพนธ์

ของ

สิววรรณ คุณมีใจสกุล

28 ม.ค. 2534

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
มิถุนายน 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

171628

ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายใน
ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ของ

สิววรรณ คุณมีใจสกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มิถุนายน 2532

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวด้านคือ
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ
สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย และสวัสดิการด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น
บุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งสังกัดเจ็ดคณะและสี่สำนัก ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี
งบประมาณ 2531 จำนวน 316 คน ตามตัวแปร สถานภาพ ขนาดครอบครัว ประสบการณ์ในการ
ทำงาน และอัตราเงินเดือน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ต มีลำดับ
ความสำคัญห้าระดับ จำนวน 60 ข้อ และแบบสัมภาษณ์ ได้แบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 93 สถิติ
ที่ใช้ในการคำนวณ คือค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของ
ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ t -test และ F -test และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของ นิวแมน-คูลส์
ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1 ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย
รามคำแหงโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านนั้นบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง
มีความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2 ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย
รามคำแหงที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ลูกจ้างบราชได้ และผู้บริหาร กับที่มีครอบครัวขนาดเล็ก และ
ครอบครัวขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

3 ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย
รามคำแหงที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4 ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย
รามคำแหงที่มีอัตราเงินเดือนน้อย เงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนมากมีความแตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

SERVICE PERSONNEL'S SATISFACTION ON INTERNAL WELFARE
MANAGEMENT OF RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

LEEWAN KOOPUMCHAIKUL

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

June 1989

The purposes of the research were to study and compare the personnel's satisfaction on Ramkhamhaeng University's self-subsidy income for internal welfare management in five aspects : economic, health and sanitation, social and recreation, facility and education. Three hundred and sixteen officials, university paid employees and administrators of seven faculties and four offices were samples. Status, family size, working experience and salary scale were variables in the study. The questionnaire with five likert's rating scale and the interview form were used for data collecting. Ninety-three per cent of questionnaires were returned. Arithmetic Mean, Standard Deviation, t-test, F-test and Newman-Keuls method were used for data analyses.

The research findings were as follows :

1. The service personnel's satisfaction on the university's internal welfare management in total five aspects was at the middle level. When considering by aspect , they were very satisfied with economic aspect.

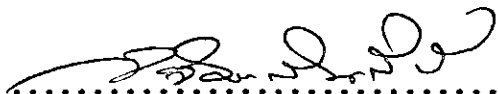
2. There was insignificant difference of satisfaction on internal welfare management among the officials, the university-paid employees and the administrators , and among the service personnel with the large and the small size families.

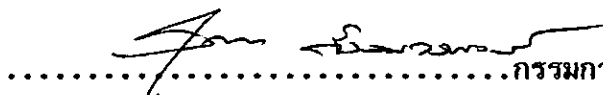
3. The satisfaction of the service personnel with more and less working experiences were statistically significant different at the .05 level.

4. The satisfaction of the service personnel with different salary scales were statistically significant different at the .01 level.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานินทน์ฉบับนี้
แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

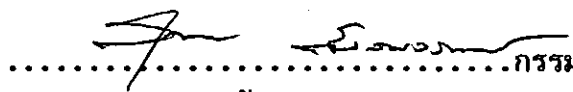
คณะกรรมการที่ปรึกษา

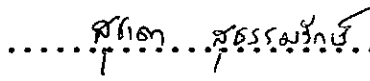

.....ประธาน
(ผศ.ดร. วิจิตร สิ้นสิริ)


.....กรรมการ
(ดร.สุวนร ตั้งสมวรวงษ์)

คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน
(ผศ.ดร. วิจิตร สิ้นสิริ)


.....กรรมการ
(ดร.สุวนร ตั้งสมวรวงษ์)


.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานินทน์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่...29.....เดือน...มิถุนายน.....พ.ศ..2532.....

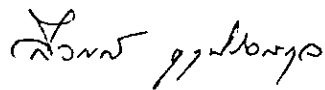
ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สิ้นสิริ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรวงษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ กรรมการภายนอกซึ่งได้ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบคุณ อาจารย์สุวิมล อังควาณิช คุณจุฑามาศ ชูจินดา คุณวนิดา เจริญกุลศักดิ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

ขอขอบคุณบุคลากรฝ่ายบริการ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้สัมภาษณ์

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ให้ทุนอุดหนุนในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณทุกท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามได้หมดที่มีส่วนช่วยเหลือให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ



สววรรณ คุณมิใจสกุล

มิถุนายน 2532

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	/ ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
	ความสำคัญของการวิจัย.....	4
	/ ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายบริการ	
	มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	9
	ลักษณะบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	14
	✓ แนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	19
	✓ แนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	24
	การจัดสวัสดิการภายในของสถาบันต่าง ๆ.....	31
	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	43
	/ สมมุติฐานการวิจัย.....	47
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
	/ การกำหนดประชากร.....	48
	/ การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	48
	/ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	49
	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	52

การรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	152
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	152
วิธีดำเนินการวิจัย.....	152
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	153
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	153
อภิปรายผล.....	156
ข้อเสนอแนะ.....	165
บรรณานุกรม.....	168
ภาคผนวก.....	174
/ ภาคผนวก ก แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์.....	175
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ.....	190

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

- 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัย
รวมคําแห่ง จําแนกตามสถานภาพ 49
- 2 จํานวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไป ได้รับคืนและสมบูรณ์
จําแนกตามตัวแปร..... 54
- 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของ
มหาวิทยาลัยรวมคําแห่ง เป็นรายด้าน..... 58
- 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของ
มหาวิทยาลัยรวมคําแห่ง เป็นรายข้อ..... 59
- 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
ภายในห้าด้านของมหาวิทยาลัยรวมคําแห่ง จําแนกตามสถานภาพ..... 68
- 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรวมคําแห่ง
ในแต่ละด้านและโดยส่วนรวม..... 70
- 7 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของ
บุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรวมคําแห่ง
ด้านความสะอาดสวยงาม..... 71
- 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ
บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรวมคําแห่งที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
ด้านเศรษฐกิจ จําแนกตามสถานภาพ..... 72
- 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ
บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรวมคําแห่งที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
ด้านสุขภาพและอนามัย จําแนกตามสถานภาพ..... 74

10	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านสังคมและสันติภาพการ จำแนกตามสถานภาพ.....	77
11	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านความสะดวกสบาย จำแนกตามสถานภาพ.....	80
12	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ.....	83
13	ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ภายในห้าด้านของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามขนาดครอบครัว.....	86
14	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของบุคลากร ฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในแต่ละด้านและโดยส่วนรวม.....	88
15	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามขนาดครอบครัว.....	89
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านสุขภาพและอนามัย จำแนกตามขนาดครอบครัว.....	92
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านสังคมและสันติภาพการ จำแนกตามขนาดครอบครัว.....	95
18	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านความสะดวกสบาย จำแนกตามขนาดครอบครัว.....	97

19	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านการศึกษา จำแนกตามขนาดครอบครัว.....	100
20	ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อ การจัดสวัสดิการภายในห้าด้านของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	102
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของบุคลากร ฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในแต่ละด้านและโดยส่วนรวม.....	104
22	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	105
23	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านสุขภาพและอนามัย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	108
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านสังคมและสันติภาพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	111
25	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านความสะดวกสบาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	114
26	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	117
27	ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ภายในห้าด้านของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอัตราเงินเดือน....	119

28	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของบุคลากร ฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในแต่ละด้านและโดยส่วนรวม.....	121
29	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ ของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยส่วนรวม.....	123
30	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ ของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเศรษฐกิจ.....	124
31	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ ของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสุขภาพและอนามัย.....	125
32	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ ของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสังคมและสันติภาพ.....	126
33	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ ของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความสะอาดสวยงาม.....	127
34	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ ของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการศึกษา.....	128
35	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	129

36	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านสุขภาพและอนามัย จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	132
37	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านสังคมและสันทนาการ จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	135
38	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านความสะดวกสบาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	138
39	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านการศึกษา จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	141
40	ความถี่ของคำตอบจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการ ทั้งห้าด้าน.....	144
41	ความถี่ของความคิดเห็นของผู้บริหารต่อสวัสดิการภายในที่มหาวิทยาลัยควรจัด แก่บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง และวิธีดำเนินการ.....	150

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 การจัดสวัสดิการภายในของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....35
- 2 การจัดสวัสดิการภายในของธนาคารกรุงไทย.....39
- 3 การจัดสวัสดิการภายในของการเคหะแห่งชาติ.....42

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจัยการบริหารงานองค์การประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการจัดการ เวลาและกำลังขวัญ คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการบริหารงานหน่วยงานที่สามารถจูงใจให้มีความรู้ความสามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ย่อมสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพได้ตามเป้าประสงค์ นำความเจริญก้าวหน้ามาซึ่งองค์การหรือหน่วยงานต้นตลอดไป (ประชุม รอดประเสริฐ. 2528 : 2-3) การให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนสุดความสามารถได้ในระยะยาวนั้น องค์การต้องมีปัจจัยเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคลากร นอกจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งเป็นผลตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงานแล้ว สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานหรือองค์การเป็นอย่างมาก (สมพงษ์ เกษมนสิน. 2516 : 353) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้มีขึ้นนั้นเป็นหลักประกันให้ผู้ปฏิบัติงานหมดความกังวลที่จะดิ้นรนขอความช่วยเหลือด้านภาระความเป็นอยู่ และทุ่มเทจิตใจทำงานให้กับองค์การด้วยดี (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2529 : 88-89) เจ้าของกิจการทั้งหลายได้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ/สำหรับในภาครัฐบาล ข้าราชการก็ได้รับเงินเดือนตอบแทนผลการปฏิบัติงานรวมทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ อีกด้วย ตลอดระยะเวลาที่รับราชการอยู่และเมื่อพ้นจากราชการจวบจนกระทั่งข้าราชการถึงแก่ชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2531 : 1) ในการส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการส่งเสริมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การส่งเสริมกำลังใจของข้าราชการจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตของข้าราชการ การจัดสวัสดิการเพื่อป้องกันและขจัดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและผ่อนคลายความกังวล

เกี่ยวกับภาระต่าง ๆ เพื่อให้แต่ละบุคคลศรัทธาในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ทুম่เทเสี่ยสละอย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2527 : 3)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยแบบตลาดวิชาที่ผู้ศึกษาสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาวิชาชั้นสูงและวิจัยส่งเสริมวิชาการและวิชาชั้นสูง ตลอดจนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2514 : 2) การบริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหงจะเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยบุคลากรสำคัญสามประเภทประกอบกันคือ อาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรฝ่ายบริหารและบริการ บุคลากรฝ่ายบริหารเป็นกลไกสำคัญที่ใช้อำนวยความสะดวกในด้านจัดดำเนินการบริการต่าง ๆ ให้แก่ นักศึกษา อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้เหมาะสมด้วยเพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลากรฝ่ายบริการให้มีประสิทธิภาพในการทำงานจนเกิดประโยชน์สูงสุด

บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงปฏิบัติงานกระจายอยู่ในส่วนราชการของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย เจ็ดคณะ ที่สำคัญคือคณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล สำนักหอสมุดกลาง และสำนักเทคโนโลยีการศึกษา บุคลากรเหล่านี้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติภารกิจให้เกิดประโยชน์แก่นักศึกษามากที่สุดตามนโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มหาวิทยาลัยมีนักศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 เป็นต้นมาจำนวนประมาณ 342,793 คน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2531 ข : 6) มีการรับสมัครนักศึกษาใหม่สองครั้ง ลงทะเบียนเรียนหกครั้ง และดำเนินการสอบไล่หกครั้งในหนึ่งปีการศึกษา ทำให้เกิดภาระงานล้นมือ บุคลากรฝ่ายบริการจึงต้องปฏิบัติงานอย่างหนักตลอดปีทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ บางครั้งร่างกายได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ อาจมีผลทำให้สุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง สุขภาพจิตทรุดโทรม การพบปะสังสรรค์ในโอกาสอันควร โอกาสในการศึกษาหาความรู้ การเพิ่มประสบการณ์อาจลดลง

ด้านเศรษฐกิจ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงซึ่งเป็นข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ได้รับเงินเดือนตามอัตราเงินเดือนข้าราชการประสบกับปัญหารายได้ไม่พอกับรายจ่าย ในด้านอุปโภคและบริโภคที่จำเป็นในการครองชีพ (อัจฉรา ภูริคุปต์. 2530 : 12) จากสถิติการกู้เงิน

สหกรณ์ออมทรัพย์และการเงินมหาวิทยาลัยรามคำแหง ธนาคารออมสิน สาขารามคำแหง และงานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าในปีพ.ศ. 2531 บุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยมีหนี้สินกับสหกรณ์ออมทรัพย์จำนวน 1,477 คน จากสมาชิกจำนวน 1,870 คน เป็นเงินกู้ระหว่างปีทั้งสิ้น 32,777,731 บาท (สหกรณ์ออมทรัพย์และการเงินมหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2532 : 19) บุคลากรฝ่ายบริการเป็นหนี้กับธนาคารออมสิน สาขารามคำแหง ยอดวันที่ 23 ธันวาคม 2531 จำนวน 1,039 คน เป็นเงินทั้งสิ้น 9,809,900.54 บาท เป็นหนี้สวัสดิการเงินกู้สำหรับผู้มีรายได้น้อย ยอดวันที่ 15 มกราคม 2532 จำนวน 323 คน เป็นเงินทั้งสิ้น 1,835,231 คน เหตุผลที่กู้ปรากฏว่าร้อยละ 30 เพื่อชำระหนี้ ร้อยละ 30 เพื่อการศึกษาบุตร ร้อยละ 30 เพื่อการบูรณะที่อยู่อาศัย ที่เหลือเหตุผลอื่น ๆ (ศุภร่าง ผลวิฑูรย์ : สัมภาษณ์)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสถานการณ์การจัดสวัสดิการภายในและศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยละเอียด เพื่อเสนอให้มหาวิทยาลัยใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและจัดดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมให้แก่บุคลากรฝ่ายบริการต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามตัวแปร สถานภาพ ขนาดครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงานและอัตราเงินเดือน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัย ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีประโยชน์ดังนี้

1. ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานสวัสดิการ และดำเนินการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับทรัพยากรและความต้องการของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดโครงการสวัสดิการภายในให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเหมาะสมกับคุณลักษณะของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง นอกเหนือจากสวัสดิการตามระเบียบราชการที่รัฐจัดให้
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2531 จำนวน 2,192 คน จำแนกเป็นข้าราชการ 866 คน ลูกจ้างบวชได้ 1,215 คน และผู้บริหาร 111 คน
3. ตัวแปรในการวิจัย
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 3.1.1 สถานภาพ จำแนกเป็น
 - 3.1.1.1 ข้าราชการ
 - 3.1.1.2 ลูกจ้างบวชได้
 - 3.1.1.3 ผู้บริหาร

3.1.2 ขนาดครอบครัว จำแนกเป็น

3.1.2.1 ครอบครัวขนาดเล็ก มีสมาชิกตั้งแต่สี่คนลงมา

3.1.2.2 ครอบครัวขนาดใหญ่ มีสมาชิกตั้งแต่ห้าคนขึ้นไป

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น

3.1.3.1 ประสบการณ์ในการทำงานน้อย ต่ำกว่าห้าปี

3.1.3.2 ประสบการณ์ในการทำงานมาก ตั้งแต่ห้าปีขึ้นไป

3.1.4 อัตราเงินเดือน จำแนกเป็นสามกลุ่ม คือ

3.1.4.1 เงินเดือนน้อย ต่ำกว่าเดือนละ 4,450 บาท

3.1.4.2 เงินเดือนปานกลาง ตั้งแต่เดือนละ 4,450-7,599 บาท

3.1.4.3 เงินเดือนมาก ตั้งแต่เดือนละ 7,600 บาทขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวด้าน ได้แก่

3.2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

3.2.2 สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย

3.2.3 สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ

3.2.4 สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย

3.2.5 สวัสดิการด้านการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความประทับใจ ความรู้สึกชอบอันเกิดจากการรับรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ความพึงพอใจนี้สามารถวัดและประเมินโดยอาศัยแบบสอบถามและคำนวณหาค่าทางสถิติได้

2. บุคลากรฝ่ายบริการ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการสาย ข และสาย ค ทั้งที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือหัวหน้างานในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการและ

ธุรการ ตามความในกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ข้อ 11 (ข) และ 11 (ค) ในวิธีนี้หมายถึง ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างบวราชได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2531 แบ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างบวราชได้และผู้บริหาร

3. การจัดสวัสดิการ หมายถึง ลักษณะประเภทของบริการผลประโยชน์ และกระบวนการจัดการให้มีการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้อยู่อย่างมีความสุข สุขใจ อันเป็นการจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

4. สวัสดิการภายใน หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงจัดให้แก่บุคลากรฝ่ายบริการเป็นพิเศษนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้หรือระเบียบราชการกำหนดให้ต้องจัด เพื่อบำรุงขวัญกำลังใจและสร้างเสริมความพร้อม ความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายบริการยิ่งขึ้น ซึ่งในวิธีนี้ จำแนกสวัสดิการภายในออกเป็นห้าด้าน ดังนี้

4.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผลประโยชน์ หรือบริการที่มีผลเกี่ยวข้องกับทรัพย์สินการเงิน หรือการใช้จ่าย เช่น การให้กู้ยืมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน การให้กู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย การให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรได้รับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่าง ๆ การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล การมีสหกรณ์ร้านค้า การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์และการฌาณกิจ

4.2 สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่มีต่อสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิต เพื่อให้เป็นผู้นิยมสุขภาพ และพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง มีจิตใจแจ่มใสอยู่เสมอ สวัสดิการด้านนี้ได้แก่ การรักษาพยาบาล การจัดให้มีการตรวจสุขภาพและป้องกันโรค การส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย การจัดสถานที่พักผ่อน การควบคุมความสะอาดของอาหารและน้ำดื่ม การจัดห้องน้ำและห้องสุขาที่สะอาด การจัดสถานที่ทำงานที่สะอาดถูกสุขลักษณะ

4.3 สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่มีต่อความภาคภูมิใจในชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับในสังคม การได้มีส่วนร่วมหรือมีโอกาสแสดงออกเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม สวัสดิการด้านนี้ได้แก่ การจัดงานรื่นเริงสังสรรค์ การจัดทัศนศึกษาเพื่อการศึกษาและพักผ่อน การประกาศเกียรติคุณให้ปรากฏ การจัดหาพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงานเป็นกลุ่มในงานพิธีต่าง ๆ การร่วมกันบำเพ็ญกุศลในวาระต่าง ๆ

4.4 สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่ช่วยให้เกิด

ความคล่องตัวและมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เช่นความสะดวกในการรับเงินเดือน ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานที่ ความสะดวกในการขอใช้บริการยานพาหนะ การติดต่อสื่อสาร ภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ห้องน้ำ ห้องสุขามีเพียงพอและเป็นสัดส่วน มีความรู้ลึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อการใช้บริการต่าง ๆ

4.5 สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการทางการศึกษาที่ช่วยให้บุคลากรฝ่ายบริการได้รับความรู้ความชำนาญเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณวุฒิ สวัสดิการด้านนี้ได้แก่ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการอบรมการวิจัย การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การบริการตำราและเอกสารวิชาการ การจัดแหล่งบริการความรู้

5. สถานภาพ หมายถึง ฐานะ ตำแหน่ง บทบาทหรือเกียรติยศของบุคลากรที่ปรากฏในสังคม ในวิจัยนี้จำแนกออกเป็น

5.1 ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของทบวงมหาวิทยาลัย

5.2 ลูกจ้างบราซิลได้ หมายถึง บุคลากรที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงจ้างให้ปฏิบัติราชการที่มีลักษณะประจำไม่มีกำหนดเวลา โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนจากเงินงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

5.3 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการสาย ข และสาย ค ซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าในการบริหารมหาวิทยาลัย และหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ เลขานุการสำนัก หัวหน้ากอง หัวหน้าฝ่าย ในวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตัดสินใจและการดำเนินงานสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย และสวัสดิการด้านการศึกษา

6. ครอบครัว หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป กินอยู่และใช้สิ่งอุปโภคบริโภคที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตร่วมกัน อาจเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทางสายเลือด หรือโดยการแต่งงาน หรือรับมาเป็นบุตรบุญธรรม หรือมีความเกี่ยวพันฉันท์ญาติ หรือผู้อาศัยที่ไม่มีความเกี่ยวพันฉันท์ญาติ โดยต้องรับภาระและรับผิดชอบเลี้ยงดูอุปการะในวิจัยนี้ หมายถึง จำนวนคนที่ร่วมอยู่อาศัยและต้องรับอุปการะ

เลี้ยงดูในครอบครัวของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง

7. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการและปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตั้งแต่เริ่มทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหงจนถึงปีงบประมาณ 2531

8. อัตราเงินเดือน หมายถึง เงินที่บุคลากรฝ่ายบริการได้รับเป็นค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของทบวงมหาวิทยาลัยและจากงบรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน (บัญชี ก.)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาระที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ คือ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ลักษณะบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง แนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ แนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการ การจัดสวัสดิการภายในของสถาบันต่าง ๆ และการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้รับการสถาปนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตั้งแต่ พ.ศ. 2514 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พุทธศักราช 2514 กำหนดให้มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยแบบตลาดวิชา คือเปิดรับบุคคลเข้าเป็นนักศึกษาโดยไม่จำกัดจำนวนและไม่มี การสอบคัดเลือก มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อสนองความต้องการ กำลังคนของสังคม ส่งเสริมการวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ปลุกฝังความเป็นพลเมืองดีและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงให้บริการนักศึกษาในด้านวิชาการ มีการบรรยายในชั้นเรียน การบรรยายทางสถานีวิทยุโทรทัศน์ การบรรยายทางวิทยุกระจายเสียง การบริการที่ศูนย์บริการทางวิชาการส่วนภูมิภาค บริการด้านตำรา อุปกรณ์การศึกษา บริการหอสมุด การให้บริการข่าวสาร ข่าววิชาการทางหนังสือพิมพ์ ข่าวยามคำแหงและวารสารรามคำแหง การให้บริการด้านสวัสดิการโดยจัดให้มีทุนการศึกษา เป็นทุนภายในมหาวิทยาลัย และทุนภายนอกมหาวิทยาลัย บริการด้านสุขภาพ การทหารรักษาดินแดน การทำบัตรขอลดค่าโดยสารรถไฟ การจัดหาที่พัก บริการอุปกรณ์กีฬา ส่งเสริมพลานามัยแก่นักศึกษา การให้ใช้เครื่องพิมพ์ดีด บริการด้านแผนกการ และบริการด้านกิจกรรมนักศึกษา ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมด้านกีฬา

วัฒนธรรม และสังคม โดยจัดตั้งเป็นชมรมกิจกรรมนักศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่นชมรมต่อสู้ป้องกันตัว ชมรมดนตรีไทยและนาฏศิลป์ ชมรมถ่ายภาพ ชมรมโสตทัศนศึกษา (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2531 ก : 29-34) ซึ่งภาระงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นงานบริการในความรับผิดชอบของบุคลากร ฝ่ายบริการของแต่ละคณะสำนัก และหน่วยงานต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีเจ็ดคณะ คือ คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ และคณะเศรษฐศาสตร์ มีการแบ่งส่วนราชการ ลักษณะเดียวกัน โดยมีสำนักเลขานุการคณะมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. งานบริหารและธุรการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานผลิตเอกสาร งานการเจ้าหน้าที่ งานพาหนะ การซ่อมบำรุง งานที่เกี่ยวกับการวางแผนและพัฒนาคณะ
2. งานทะเบียนและสถิติ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับทะเบียนประวัตินักศึกษา การลงทะเบียนเรียน ผลการศึกษา การออกหนังสือสำคัญและงานสถิติข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับนักศึกษาในคณะ โปรแกรมการศึกษา บุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุครุภัณฑ์
3. งานคลังและพัสดุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน งบประมาณ การบัญชี การเก็บรักษา การจ่ายเงิน การจัดทำรายงานแสดงฐานะทางการเงิน งานที่เกี่ยวกับพัสดุ ได้แก่ การจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การบำรุงซ่อมแซมพัสดุ ครุภัณฑ์
4. งานบริการการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการการศึกษาค้นคว้าแก่ อาจารย์ ข้าราชการ บริการเกี่ยวกับโสตทัศนูปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการวิจัย เป็นหน่วยดำเนินการเกี่ยวกับบริการวิชาการแก่ชุมชน จัดการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ตลอดจนงานบริการแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพ

สำนักงานอธิการบดีแบ่งส่วนราชการออกเป็น กองกลาง กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองแผนงาน กองอาคารสถานที่ และกองงานวิเทศสัมพันธ์

1. กองกลาง แบ่งงานออกเป็น งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ และงานประชุมและพิธีการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบคือ ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ การประชุม การประชาสัมพันธ์ งานพิธีการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และดำเนินการงานอื่น ๆ ที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองใด กองหนึ่งในสำนักงานอธิการบดีโดยเฉพาะ

2. กองคลัง แบ่งงานออกเป็น งานการเงิน งานบัญชี งานงบประมาณ และงานพัสดุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบคือ ควบคุมจัดทำบัญชี รายงานการใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัยรวมทั้งเงินทุนต่าง ๆ เงินผลประโยชน์อื่น ๆ ต่อสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ควบคุมการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลัง จัดทำฎีกา เก็บรักษาหลักฐานการบัญชีทุกชนิด ดำเนินการจัดซื้อพัสดุครุภัณฑ์ของมหาวิทยาลัยตามงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย เก็บรักษาเอกสารราชการต่าง ๆ หนังสือสำคัญทางด้านพัสดุติดต่อประสานงานกับกระทรวงการคลัง สำนักนายกรัฐมนตรี ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ธนาคารแห่งประเทศไทย และธนาคารอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยเปิดบัญชีเงินฝากไว้

3. กองการเจ้าหน้าที่ แบ่งงานออกเป็น งานบริหารงานบุคคล งานทะเบียนประวัติ งานฝึกอบรม งานวินัยและนิติกร และงานสวัสดิการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบคือ ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน การโอนและการย้ายบุคคลเข้ารับราชการ รวมทั้งการออกจากราชการของบุคลากร จัดทำและควบคุมสมุดประวัติ นามประวัติข้าราชการ การขอบำเหน็จบำนาญ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การออกบัตรประจำตัว หนังสือรับรองดำเนินการเกี่ยวกับการติดต่อ การฝึกอบรม ดูงาน การประชุมสัมมนา ทั้งในและต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัย งานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย การดำเนินงานทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยตามระเบียบของทางราชการ และสวัสดิการภายในที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น

4. กองกิจการนักศึกษา แบ่งงานออกเป็น หน่วยธุรการ งานกิจกรรมนักศึกษา งานนักศึกษาวิชาทหาร งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา งานแนะแนวและทุนการศึกษา งานวินัยนักศึกษา และงานแพทย์และอนามัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบคือ ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาประกอบกิจกรรมด้านวิชาการ การกีฬา ศิลปวัฒนธรรม ด้านบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เพื่อเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ให้บริการแก่นักศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิชาทหาร การอำนวยความสะดวกทั่วไปให้กับนักศึกษา การทำบัตรโดยสารครั้งราคา การบริการหอพัก การกีฬา การส่งเสริมสุขภาพอนามัย จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาที่กระทำความผิดจากข้อหาต่าง ๆ รวมทั้งสอบสวนผู้กระทำความผิดวินัย ทั้งนี้เพื่อให้การควบคุมดูแลด้านวินัยนักศึกษาทั่วไปเป็น

ไปด้วยความเรียบร้อย ให้คำปรึกษา แนะนำและหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการจัดและขอทุนการศึกษา ตลอดจนการให้บริการด้านการจัดหางาน การให้บริการด้านแพทย์และอนามัยแก่นักศึกษา บุคลากรของมหาวิทยาลัย

5. กองแผนงาน แบ่งงานออกเป็น หน่วยธุรการ งานวางแผนแม่บท งานวิจัยสถาบัน งานวิเคราะห์และประสานงานวางแผน งานวิเทศสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบคือ วางผังมหาวิทยาลัย จัดระเบียบชุมชนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ ออกแบบปรับปรุงอาคารสถานที่ต่าง ๆ จัดระบบจราจร ระบบสาธารณูปโภค ระบบโทรศัพท์ให้เป็นไปตามเป้าหมายการขยายตัวของมหาวิทยาลัย จัดเก็บรวบรวมวิจัยและเสนอข้อมูลที่เกี่ยวกับสภาพ ศักยภาพของมหาวิทยาลัยทั้งด้านนักศึกษา บุคลากร โปรแกรมการศึกษา การเงิน งบประมาณ อาคารสถานที่ ห้องสมุด ครุภัณฑ์ เพื่อเป็นคลังข้อมูลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งดำเนินการศึกษาและวิจัยเรื่องที่ได้รับมอบหมายจัดทำแผนงานโครงการของมหาวิทยาลัย จัดทำงบประมาณ ติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของมหาวิทยาลัย การปฏิบัติงานวิเคราะห์ และจัดระบบงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เป็นหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยในการติดต่อกับบุคคลองค์กรทั้งที่อยู่ในและนอกประเทศเพื่อเผยแพร่กิจการของมหาวิทยาลัย แสวงหาทุนการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา วิจัยจากในและนอกประเทศ บริการทางวิชาการ วิเคราะห์ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนอำนวยความสะดวก การส่งเสริมการวิจัย การจัดสัมมนาและอบรมทางวิชาการ

6. กองอาคารสถานที่ แบ่งงานออกเป็น หน่วยธุรการ งานอาคารสถานที่ งานช่างและยานพาหนะ มีหน้าที่และความรับผิดชอบคือ รักษาความสะอาดมหาวิทยาลัยทั้งหมด ควบคุมดูแลการก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษา อาคาร สถานที่ โต๊ะ ดูแลอาคารเรือน ห้องประชุม จัดเวรยาม รักษาความปลอดภัย ความเรียบร้อย จัดจราจร ควบคุมการใช้ยานพาหนะ จัดซ่อมแซมยานพาหนะ และเครื่องกลต่าง ๆ ติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้า ประปาบาดาล เครื่องสุขภัณฑ์ ดูแลรักษาท่อระบายน้ำทั้งดูแลคลองระบายน้ำ ดูแลควบคุมร้านค้า บริการใช้โทรศัพท์และดูแลต้นไม้พันธุ์ไม้

7. กองงานวิทยาเขตบางนา แบ่งงานออกเป็น งานเลขานุการ งานกิจการและบริการนักศึกษา งานโสตทัศนศึกษา งานอาคารสถานที่ งานช่างและยานพาหนะ งานแพทย์และอนามัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบคือ ควบคุมด้านธุรการ สารบรรณของกองงานวิทยาเขตบางนา ควบคุม

ความเรียบร้อย บริการการศึกษา แนะนำการศึกษาและอาชีพ ให้บริการสวัสดิการแก่นักศึกษาที่
วิทยาเขต ประสานงานเรื่องกิจการและบริการนักศึกษากับส่วนราชการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
ควบคุมดูแล ช่อมแซม ให้บริการทางโสตทัศนูปกรณ์ ให้บริการและอำนวยความสะดวกในเรื่อง
อาคารสถานที่ การรักษาความสะอาด ความปลอดภัย ให้บริการควบคุมดูแล ช่อมแซมไฟฟ้า ประปา
ยานพาหนะ ตรวจรักษา ให้คำแนะนำด้านการแพทย์และพยาบาลแก่นักศึกษา ข้าราชการและเจ้าหน้าที่
กองงานวิทยาเขตบางนา

สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล แบ่งส่วนราชการออกเป็น สำนักงาน
เลขานุการ ฝ่ายรับสมัคร ฝ่ายทะเบียนประวัตินักศึกษา ฝ่ายจัดตารางสอนและลงทะเบียนเรียน
ฝ่ายจัดตารางสอนและกรรมการคุมสอบ ฝ่ายหนังสือสำคัญ ฝ่ายประมวลผลการศึกษา และศูนย์บริการ
วิชาการและสนเทศ โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบคือ รับสมัครส่วนกลางและทางไปรษณีย์ ตรวจสอบ
วุฒิบัตร บริการวิชาการส่วนภูมิภาค เก็บรักษาทะเบียนประวัตินักศึกษา ตรวจสอบสถานภาพนักศึกษา
ดัชนีรายชื่อนักศึกษา การย้ายคณะ และเปลี่ยนสาขาวิชา จัดทำบัตรประจำตัวนักศึกษา จัดตารางสอน
เตรียมห้องเรียน ลงทะเบียนเรียนส่วนกลางและทางไปรษณีย์ บอกเลิกบอกเพิ่มกระบวนวิชา บริการ
ใบเสร็จ ดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องขอเงินคืน จัดตารางสอบสถานที่สอบ จัดกรรมการควบคุมการสอบ
ตรวจสอบหลักฐานการสอบ ออกใบรับรองสภา ใบรับรองและตรวจสอบคุณวุฒิ การแจ้งจบ ดำเนิน
การเรื่องปริญญาบัตร ดำเนินการเรื่องใบรับรองผลการศึกษา ให้คำปรึกษา บริการสนเทศ ประเมินผล
และติดตามผล เก็บประวัตินักศึกษาลงในไมโครฟิล์ม

สำนักหอสมุดกลาง แบ่งส่วนราชการออกเป็น สำนักงานเลขานุการ ฝ่ายเทคนิค ฝ่ายบริการ
ผู้อ่าน ฝ่ายบริการช่วยการค้นคว้าและวิจัย ฝ่ายวารสารและเอกสาร ฝ่ายวัสดุไม้ตีพิมพ์ และฝ่ายห้อง
สมุดวิทยาเขต โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบคือ จัดหาหนังสือและสิ่งตีพิมพ์ การวิเคราะห์เลขหมู่
และทำบัตร รายการหนังสือภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ การรักษาสภาพหนังสือวัสดุสิ่งพิมพ์
บริการให้ยืมและรับคืนหนังสือทั่วไป จัดทำบัตรสมาชิกห้องสมุด ทะเบียนผู้ใช้ห้องสมุด บริการหนังสือ
สำรอง หนังสือจอง บริการหนังสือทั่วไป บริการแนะนำการอ่าน บริการตอบคำถามและช่วยการ
ค้นคว้าเกี่ยวกับการศึกษาและเรื่องทั่วไป บริการแนะนำการค้นคว้า การทำรายงานประกอบการศึกษา
แนะนำการใช้ห้องสมุด บริการสิ่งตีพิมพ์รัฐบาล และหนังสือพิมพ์ลักษณะพิเศษ บริการสารนิเทศ ข้อ

ส่นเทศของมหาวิทยาลัยรามคำแหง บริการวารสารฉบับย้อนหลังและฉบับปัจจุบัน บริการหนังสือพิมพ์ และกฤตภาครวมทั้งนิตยสารบันเทิงตลอดจนจุลสาร บริการวัสดุไม้ตีพิมพ์ทุกประเภท บริการผลิตและจ่ายวัสดุไม้ตีพิมพ์บางประเภท บริการไมโครฟิล์ม ไมโครนิชและวัสดุย่อยส่วน และรับผิดชอบงานบริการของห้องสมุดวิชาเขตบางนา

สำนักเทคโนโลยีการศึกษา แบ่งส่วนราชการออกเป็น สำนักงานเลขานุการ ฝ่ายโสตทัศนศึกษา ฝ่ายวิทยุและโทรทัศน์การศึกษา ฝ่ายเทคนิค ฝ่ายศูนย์บริการและพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบคือรับผิดชอบงานโสตทัศนูปกรณ์ โสตทัศนวัสดุ ศิลปกรรม ภาพยนตร์การศึกษา ภาพยนตร์และวัสดุย่อยส่วน โสตทัศนศึกษากองงานวิชาเขตบางนา จัดและผลิตรายการวิทยุการศึกษา จัดและผลิตรายการโทรทัศน์การศึกษา ผลิตตำราเสียง ตำราเทปโทรทัศน์ ข่าวสารคดีวิทยุและโทรทัศน์ ประสานงานสถานีวิทยุและโทรทัศน์ เทคนิควิทยุการศึกษา เทคนิคโทรทัศน์การศึกษา ซ่อมบำรุงรักษา เทคนิคไฟฟ้า โทรทัศน์วงจรปิด ทำหน้าที่จัดเก็บจัดหา และบริการโสตทัศนวัสดุการศึกษา รวมทั้งสิ่งตีพิมพ์ทางด้านเทคโนโลยีการศึกษาของมหาวิทยาลัย วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา ประสานงานศูนย์บริการวิชาการส่วนภูมิภาค (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ม.ป.ป. : ไม่มีเลขหน้า)

ลักษณะบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง

บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง แบ่งเป็นสามประเภท คือ สาย ก สาย ข และสาย ค ตามกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2507 ข้อ 11 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ได้แก่ตำแหน่งดังต่อไปนี้

สาย ก ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

สาย ข ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ คือ บรรณารักษ์ โสตทัศนศึกษา แพทย์ พยาบาล วิจัย และตำแหน่งในสายงานวิชาอื่นที่คณะกรรมการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด

สาย ค ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหาร และธุรการ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี

คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบันหรือสำนัก หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าแผนกวิชา ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก และดำรงตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัยกำหนด

มหาวิทยาลัยจะมีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด และจะต้องใช้ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานแล้ว จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไว้เป็นบรรทัดฐานโดยอนุโลมตาม หลักเกณฑ์ในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ยาก ภายใต้งานกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างชัดเจน เป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถ หรือความ ชำนาญสูง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 1
2. ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติค่อนข้างยากภายใต้งานกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป หรือตามคำสั่งหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างกว้าง ๆ เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความ สามารถหรือความชำนาญค่อนข้างสูง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 2
3. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานไม่ สูงนัก ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติยากพอสมควร ภายใต้งานกำกับตรวจสอบบ้าง เป็นงาน ที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญงานสูงพอสมควร ให้กำหนดเป็น ตำแหน่งระดับ 3
4. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะที่จะต้องปฏิบัติค่อนข้างยากมาก ไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับตรวจสอบ เป็นงานที่ จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญงานค่อนข้างสูงให้กำหนดเป็นตำแหน่ง ระดับ 4
5. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง มาก หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกองซึ่งมีลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติยากมาก ไม่จำเป็นต้องมีผู้

กำกับตรวจสอบเป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูงมาก ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 5

6. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ชำนาญการ หรือผู้มีความรู้ความสามารถความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6

7. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ชำนาญการพิเศษ หรือผู้มีความรู้ความสามารถความชำนาญงาน เทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7

8. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะที่ต้องปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 8

9. ตำแหน่งรองอธิบดี หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้ให้คำปรึกษา หรือตรวจแนะนำระดับกระทรวง หรือผู้มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9

10. ตำแหน่งอธิบดี หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ให้คำปรึกษา หรือตรวจแนะนำขึ้นสู่ระดับกระทรวง หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 10

11. ตำแหน่งปลัดกระทรวง หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 11

ข้าราชการพลเรือนสามัญจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ให้ได้รับในขั้นของเงินเดือนระดับนั้น โดยให้ได้รับในขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มาตรา 37)

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มี

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ตัวอย่างเช่น (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2520 : 5 และ 17)

1. สายงานเลขานุการและบริหารงานทั่วไปไม่มีตำแหน่ง คือเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติงานเลขานุการและงานบริหารทั่วไป ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับความสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรอง และงานพิธีต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการประชุม ทำรายงานการประชุมและรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานของบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม หรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุม และบริหารงานด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานจัดระบบงาน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานจัดนิเทศและแจกจ่ายเอกสาร งานทะเบียนแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อและระดับของตำแหน่ง คือ

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 ระดับ 2

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 ระดับ 3

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 ระดับ 4

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5 ระดับ 5

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 ระดับ 6

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7 ระดับ 7

คุณสมบัติที่ต้องการ

1.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่าทางบัญชี พานิชัยการ เลขานุการ ธุรกิจทั่วไป หรือทางอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด

1.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่าทางการบริหาร กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ การศึกษา คณิตศาสตร์ สถิติ สังคมวิทยา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ จิตวิทยา ศิลปศาสตร์ อักษรศาสตร์ พานิชัยศาสตร์ หรือทางอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด

1.3 ปริญญาโท หรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่าทางการบริหาร หรือทางอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด

2. สายงานวิชาการศึกษา มีชื่อตำแหน่ง คือ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติงานทางด้านวิชาการ

ศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการระดับที่อยู่ในความควบคุมของทางมหาวิทยาลัย ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ การจัดและควบคุมนิเทศน์การศึกษา การบริการและการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติทางการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่ทางการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งในสายงานนี้ มีชื่อและระดับของตำแหน่ง คือ

นักวิชาการศึกษา 3 ระดับ 3

นักวิชาการศึกษา 4 ระดับ 4

นักวิชาการศึกษา 5 ระดับ 5

นักวิชาการศึกษา 6 ระดับ 6

นักวิชาการศึกษา 7 ระดับ 7

นักวิชาการศึกษา 8 ระดับ 8

นักวิชาการศึกษา 9 ระดับ 9

คุณวุฒิที่ต้องการ

2.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่าทางการบริหาร กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ สถิติ การศึกษา พานิชยศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมวิทยา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ศิลปศาสตร์ จิตวิทยา วารสารศาสตร์ อักษรศาสตร์ หรือทางอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด

2.2 ปริญญาโทหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่าทางการบริหาร กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ สถิติ การศึกษา พานิชยศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมวิทยา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ศิลปศาสตร์ จิตวิทยา วารสารศาสตร์ อักษรศาสตร์ หรือทางอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด

2.3 ปริญญาเอก หรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่าทางการศึกษา จิตวิทยา สังคมวิทยา หรือทางอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด

ลูกจ้างบวราลัยได้มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นบุคคลที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงจ้างให้ปฏิบัติราชการที่มีลักษณะประจำไม่มีกำหนดเวลา ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนจากเงินงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยอัตราค่าจ้างและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งคือ ตำแหน่งที่เรียกชื่อและ

มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ให้กำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างและคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ทางราชการได้กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม และให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งไว้ด้วยแต่ไม่เกินอัตราที่ทางราชการกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2530 ข : 273-275)

แนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ คือความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สถานการณ์การทำงาน หากบุคลากรได้ค่าตอบแทน เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการยกย่อง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าหากได้รับการตำหนิ หรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้น (สมยศ นาวิการ. 2524 : 39) การใช้คนให้ทำงานมิได้คำนึงเฉพาะความรู้ความสามารถของบุคคลเท่านั้นแต่ได้ยึดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ เพราะแม้คนจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงไร หากขาดความจริงใจหรือพอใจที่จะทำงานนั้นแล้ว ผลงานก็คงไม่อาจสำเร็จลงอย่างมีคุณภาพได้ ดังนั้นความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกหน่วยงานจะต้องตระหนักและคำนึงถึงอยู่เสมอ (สุนัย เสงี่ยมศักดิ์. 2528 : 7) ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับสนองตอบต่อความต้องการของบุคคล เช่น เลสลิค และคนอื่น ๆ (Zalesnic and others. 1958 : 18) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็นสองอย่าง คือความต้องการภายนอก เป็นความต้องการทางกายภาพ เช่น ความสะอาดสบายในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ รายได้ตอบแทนที่ได้รับ การได้ทำงานที่ตนเองถนัด ความต้องการภายใน เป็นความต้องการที่มีผลสนองตอบต่อทางด้านจิตใจ เช่น การได้รับการยอมรับจากคณะผู้ร่วมงาน ความเป็นเพื่อน ความรักใคร่ การได้รับเกียรติ การได้รับการไว้วางใจจากหมู่คณะ การประสบความสำเร็จในผลงาน ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน ได้สรุปแนวความคิดเป็นทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 418-419 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1954 : 69-80) โดยตั้งสมมุติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุดเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือมีความพึงพอใจอย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีก

ความต้องการของมนุษย์อาจจะซ้ำซ้อน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทั้งหมด ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้ ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับจากต่ำสุด ไปหาสูงสุดซึ่งแบ่งเป็นห้าขั้น ดังนี้

ขั้นแรกสุด ความต้องการสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต (physiological needs) หมายถึง ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน ที่อยู่อาศัย ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดได้

ขั้นที่สอง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (security needs) หมายถึงความต้องการได้รับ ความมั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิตและการทำงานต้องการความคุ้มครองให้พ้นจากอันตรายและ ให้ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ขั้นที่สาม ความต้องการทางด้านสังคม (social or belonging needs) หมายถึงความ ต้องการที่จะได้รับการรับรองรักใคร่จากบุคคลอื่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม มีเพื่อนฝูงคบหาสมาคม ด้วย

ขั้นที่สี่ ความต้องการทางด้านเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับนับถือในความสามารถ หรือมีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการเคารพนับถือจาก บุคคลทั่วไป

ขั้นที่ห้า ความต้องการสมหวังในชีวิต (self actualization needs) หมายถึง ความ ต้องการที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อนำตนเองไปสู่จุดหมายที่ตนปรารถนามากที่สุด

มนุษย์เมื่อได้รับการสนองตอบตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ ซึ่ง จานงศ์ สมประสงค์ (2525 : 89-90) ได้เสนอแนวความคิดในการเสริมสร้างความพึงพอใจของคนโดย การใช้รายได้สองประการเป็นแนวทางได้แก่ รายได้ทางการเงิน เพื่อให้คนสามารถนำไปใช้จ่ายใน การดำรงชีพและสร้างความสุขสบายแก่ตนเองและครอบครัว เช่น การขึ้นเงินเดือนให้เป็นพิเศษแก่ คนที่ทำงานดีเด่น การให้เบี้ยขยันเป็นรายเดือนสำหรับคนที่ไม่ขาดงาน ไม่สาย ไม่ลา รางวัลพิเศษ สำหรับคนที่ทำงานได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นต้น กับรายได้ทางจิตใจ โดยการแสดง ออกซึ่งความมีน้ำใจกับพนักงาน เช่น การพูดด้วยถ้อยคำอันไพเราะ การไม่แสดงการข่มขู่หนักรั หนียตหยานหรือการใช้อำนาจ การท้าทายให้ความเป็นกันเอง ตลอดจนความยิ้มแย้มแจ่มใสและมี

อัสยาตซ์ไมตรีระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1966 : 279-283) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีดังต่อไปนี้คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่ทำงานและการจัดการ ค่าจ้างหรือรายได้ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำ การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทน กิลเมอร์ ยังได้อธิบายว่าบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานมักจะเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษามีความคล่องตัว สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดได้ตามกาลเทศะ มีพื้นฐานมาจากครอบครัวที่มีความสุข มีความเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงของตัวเองและมีอุดมการณ์ที่ตั้งไว้ ตรงข้ามกับบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจะไม่รู้จักวิธีการปรับตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่มองดูสภาพที่เป็นจริงของอุดมการณ์ที่เลือก ไม่สามารถเอาชนะต่ออุปสรรครอบตัว มักชอบกล่าวโทษตำหนิผู้อื่น ไม่ยอมรับความผิดพลาดของตนเอง ส่วน ฮาร์เรลล์ (Harrell. 1964 : 260-262) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่านอกจากเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก คือ

1. เพศ จากการสำรวจหลายครั้งพบว่า หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าชาย อาจเป็นเพราะหญิงมีความต้องการด้านการเงิน และมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าชาย
2. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ผลจากการศึกษากลุ่มเจ้าหน้าที่พนักงาน พบว่า บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในอุปการะจำนวนมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ซึ่งสาเหตุนี้เนื่องมาจากปัญหาสภาพการเงินที่บีบคั้นอยู่
3. อายุ จากการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงาน คือ พนักงานที่อายุมาก แต่มีรายได้และสภาพสภาพการทำงานต่ำจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจากการศึกษาในบางกลุ่มพบว่าความพึงพอใจในการทำงานจะสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่ในบางกลุ่มกลับพบว่าความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง
4. ระยะเวลาในการทำงาน จากการสำรวจหลายครั้ง พบว่าในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปดจากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่ออายุการทำงานเพิ่มขึ้น และขวัญในการทำงานจะสูงที่สุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี
5. ความเฉลียวฉลาด ความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดกับความพึงพอใจในการทำงาน

งานที่ขึ้นอยู่กับระดับกับขอบเขตของความฉลาด และความยากง่ายของงาน คือ หากให้คนที่มีความเฉลียวฉลาดมาก ๆ ทำงานที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

6. ระดับการศึกษา มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งที่หาข้อสรุปไม่ได้ระหว่างความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น จากการศึกษากับพนักงานเจ้าหน้าที่พบว่า กลุ่มคนที่ยังไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด แต่จากการศึกษาอื่น ๆ กลับพบว่าระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. บุคลิกภาพส่วนตัว นับเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

นิรพต หุ่นเจริญ (2525 : 130-133) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการสาย ก สาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงานแล้ว ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามสายงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วน นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 58) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9 ปรากฏว่า ข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ระดับสูง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในปัจจัยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือน ครูใหญ่และครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในปัจจัยการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกันในปัจจัยการยอมรับนับถือและความรับผิดชอบ สำหรับ เรทเมเยอร์ (Rethmeyer. 1976 : 7122-A) ได้วิจัยเรื่อง สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันช่างปรากฏว่า คำจ้าง ค่าตอบแทนมีส่วนสำคัญมาก ที่จะทำให้อาจารย์มีทัศนคติในทางลบ หรือทางบวกต่อสถาบัน และแรงจูงใจที่สำคัญ

ในการสรรหาบุคลากรของสถาบัน คือ ความมั่นคงในการทำงาน และการให้สวัสดิการที่ดี

ประทีป เล้ารัตนอารี (2524 : 51-52) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลปรากฏว่า ระดับขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เมื่อพิจารณาแต่ละด้านขององค์ประกอบขวัญแล้ว พบว่า ความรู้สึกรับผิดชอบมีสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพอใจ ในงานที่ทำ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62-68) เรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยวิธีการสำรวจทัศนคติครูโรงเรียนเทศบาล 51 คน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา 65 คน และโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 259 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 375 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายที่มีความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงาน ลักษณะงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน และนโยบาย และการบริหารงาน ครูที่ไม่พึงพอใจในงานมีความรู้สึกต่อความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ความปลอดภัยในการทำงาน ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน และนโยบายและการบริหารงาน ครูทั้งสามสังกัดมีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และการรับผิดชอบพอ ๆ กัน ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบของปัจจัย โดยจำแนกตามอายุ และคุณวุฒิ ปรากฏว่ามีผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ประทีป อารยะศาสตร์ (2519 : 116-120) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน ผู้บริหารทั้งสองระดับมีความพึงพอใจด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ไพฑูรย์ กฤษณ์เพ็ชร (2523 : 123-126) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : เปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิชาเขตหลัก กับอาจารย์ในวิชาเขตสาขาโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 470 คน จาก 8 วิชาเขต พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ปรากฏว่า อาจารย์วิชาเขตหลัก

มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าในวิทยาเขตสาขา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอาจารย์ในวิทยาเขตสาขามีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและเงื่อนไขการทำงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตหลัก อาจารย์วิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านเงื่อนไขการทำงาน อาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านสวัสดิการและสภาพของงาน

แนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการ (welfare) ในวงการบริหารธุรกิจและการบริหารงานบุคคล อาจเรียกกันหลายอย่างเช่น ผลประโยชน์เกื้อกูล ผลประโยชน์พิเศษ ได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันคือ สวัสดิการเป็นภาวะของการมีความสุข มีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง ถ้าเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน หมายถึงสิ่งหรือภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง (ประวิณ ณ นคร. 2527 : 13) เป็นบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงานซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิต หรือให้ได้รับประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจในงานมีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี (ประชุม รอดประเสริฐ. 2528 : 112) เป็นผลประโยชน์และบริการที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะปฏิบัติงาน หยุดพักงานชั่วคราว และเมื่อออกจากงาน เพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรให้ทำงานด้วยความสบายใจ และได้รับความสะดวกสบาย จะได้มีความพอใจในงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการดังกล่าวอาจจะเป็นเงิน สิ่งของ หรือให้เป็นบริการความสะดวกสบาย เช่น บริการเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย การศึกษา ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานและปัญหาส่วนตัว (ภิญโญ สาธร. 2517 : 387)

วัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรก็เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน บำรุงรักษามูลค่าการให้มีความจงรักภักดี

ข้อสัถย์ต่อหน่วยงาน เพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น ทำให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ป้องกันปัญหาขัดแย้งและการขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร ลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากรในหน่วยงาน ให้บุคลากรในหน่วยงานอุทิศเวลาและแรงงานในการปฏิบัติงานในองค์การให้ดีขึ้น ยกกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน ลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน ลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงานและเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ (ภิญโญ สาธร. 2517 : 387-388) สำหรับ เน้นุศรี วาทยานนท์ และเลขา วัลไพจิตร (2523 : 1) ได้กล่าวว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีภายในองค์การ เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ได้รับจากคนงาน ทำให้คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เสนาะ ตีเขาว์ สุปรานี ศรีฉัตรนิมุข และ นิยะดา ชุมหวงศ์ (2525 : 228-229) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการไว้สอดคล้องกับ สมิต สัชนุการ (2529 : 61-63) ว่า การจัดสวัสดิการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้คนทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อน มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพื่อความมั่นคงในชีวิตของคนทำงาน และเพื่อลดอัตราการลาออก

หลักในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรนั้นควรคำนึงถึงผลของสวัสดิการที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ คือหน่วยงานให้สวัสดิการก็เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานถ้าบุคลากรรับแต่ประโยชน์และบริการโดยไม่ตอบสนองหน่วยงานในการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานให้ดีขึ้น สวัสดิการก็ไร้ความหมาย หน่วยงานเสียเงินลงทุนสูญเปล่า ในขณะที่ตัวผู้บริหารก็ควรยึดหลักการต่อไปนี้ด้วย คือ หลักความเสมอภาค หลักแห่งประโยชน์ หลักแห่งความจูงใจ หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ หลักแห่งประสิทธิภาพ หลักแห่งการประหยัด หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ หลักแห่งความสะอาด หลักแห่งงบประมาณ และหลักแห่งความยุติธรรม (ภิญโญ สาธร. 2517 : 388-389)

เสนาะ ตีเขาว์ สุปรานี ศรีฉัตรนิมุข และนิยะดา ชุมหวงศ์ (2525 : 321) ได้กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการไว้สอดคล้องกับ เน้นุศรี วาทยานนท์ และ เลขา วัลไพจิตร (2523 : 3)

คือ ควรจัดตามความต้องการของบุคลากร ควรให้ทุกคนมีโอกาสใช้บริการเท่ากัน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการได้เลือกมากที่สุด ต้องคำนึงถึงประโยชน์และบริการที่จะได้รับและต้องมีบริการที่แน่นอน

ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 354-356) ได้เสนอหลักการจัดสวัสดิการและสิ่งที่ดีความจำเป็นคือ จัดให้ตรงความประสงค์ของบุคลากรอย่างแท้จริง จัดให้สนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ บริการที่จัดให้ต้องสม่ำเสมอ จัดให้เป็นไปตามความมุ่งประสงค์ของการจัดบริการ บริการที่จัดจะต้องไม่เป็นภาระแก่บุคลากร การจัดต้องคำนึงถึงต้นทุนขององค์การให้ถ่องแท้ และจัดให้มีลักษณะที่บุคลากรช่วยตนเองได้

ประโยชน์การจัดสวัสดิการมีหลายประการดังที่ มณฑกร ภูตระกูล (2522 : 32) ให้ความเห็นว่า สวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้นจะมีบทบาทในการประมลคนในตลาดงาน ถ้าหน่วยงานใดจัดสวัสดิการดี หน่วยงานนั้นย่อมสามารถดึงดูดคนเข้าสู่การสรรหาได้มาก โอกาสที่จะคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้าทำงานย่อมมีมาก พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 164-165) ได้กล่าวถึงประโยชน์และความจำเป็นในการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้

1. เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพยายามบำรุงและเพิ่มพูนขวัญหรือกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่กระทำอยู่ อันเป็นทางนำไปสู่ความตั้งใจที่จะทำงานให้ลุล่วงไปตามเจตนารมณ์ของสถาบันหรือองค์การนั้น ๆ

2. การให้บริการสวัสดิการเป็นการลดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากความเจ็บป่วย การไร้ความสามารถ การออกจากงานโดยปราศจากความผิด การตาย และการหยุดงาน

ประโยชน์การจัดสวัสดิการจึงมุ่งเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร ให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์การ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถ

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในราชการพลเรือนไทยอาจแยกกล่าวตามลักษณะบริการที่จัดไว้ได้เป็น สาม ประการ คือ

1. โครงการด้านเศรษฐกิจ เป็นบริการที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าบ้าน เงินสะสม ค่ารักษาพยาบาล เงินค่าเล่าเรียนบุตร สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านจำหน่ายสินค้าราคาเหา

2. โครงการด้านสันตนาการ ประสงค์ให้บุคลากรขององค์การได้นึกผ่อนคลายจิตใจหลังจากที่

ได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน การจัดให้มีสัมมนาการหรือการพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลา นอกจากช่วย
ให้ผู้ปฏิบัติงานได้นักผ่อนทางร่างกายแล้ว ยังช่วยให้พักผ่อนและลดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้ ได้แก่
กิจกรรมของสโมสรข้าราชการ การกีฬา ห้องสมุด การจัดนบะสังสรรค์ การจัดทัศนอาจรและทัศนศึกษา

3. โครงการด้านความสะดวกสบาย เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของราชการ มีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น บริการเหล่านี้ได้แก่ ที่อยู่อาศัย การจัดสรรที่ดินให้อยู่อาศัยหรือเช่าซื้อ บริการรถรับส่ง รถ
ประจำตำแหน่ง โทรศัพท์ที่บ้านพัก บริการทางการแพทย์ โรงอาหาร (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 :
367-369)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้แบ่งสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับจากทาง
ราชการไว้ ห้า ประเภท คือ

1. สวัสดิการเกี่ยวกับสิทธิการลา เช่น การลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาพักผ่อนประจำปี
2. สวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับในการปฏิบัติราชการ เช่น เงินเพิ่มค่าครองชีพ
ชั่วคราว เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร
3. สวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนที่ช่วยในการปฏิบัติราชการ เช่น ค่าใช้จ่ายในการ
เดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก
4. สวัสดิการที่เป็นประโยชน์ตอบแทนเมื่อออกจากราชการ เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ
หรือ เงินทดแทนอื่นเนื่องมาจากการเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่
5. สวัสดิการเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์อื่น เช่น การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และ
เหรียญตราต่าง ๆ (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2531)

สวัสดิการภายในส่วนราชการเป็นกิจกรรม หรือกิจการใด ๆ ก็ตามที่คณะกรรมการอนุมัติให้
จัดซื้อ หรือที่ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการช่วย
เหลือ อำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติราชการ และการดำรงชีวิตนอกเหนือจาก
สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการอยู่แล้ว การดำเนินการได้แบ่งประเภทของสวัสดิการภายใน
ส่วนราชการเป็น แปด ประเภท คือการออมทรัพย์ การให้เงินกู้ การเคหะสงเคราะห์ การสงเคราะห์
ข้าราชการ การฌาปนกิจ การกีฬาและนันทนาการ ร้านสวัสดิการ และกิจการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการ
เห็นสมควร (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2532 : 17.1-17.5)

สำหรับการแบ่งประเภทสวัสดิการเพื่อการวิจัยและศึกษานั้นนคราญ ผาสุข (2519 : 11) ได้แบ่งสวัสดิการเป็นหกประเภทคือ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านสันติภาพ การ ด้านการศึกษาและด้านสังคมสงเคราะห์ ส่วนสไนล์ เสงี่ยมศักดิ์ (2528 : 4-5) แบ่งสวัสดิการออกเป็นสี่ประเภทคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านความสะอาดสบาย และสมรภูมิ ขัญคุ้ม (2530 : 5) แบ่งสวัสดิการออกเป็นห้าประเภทคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสังคมและสันติภาพ การ ด้านความสะอาดสบาย และด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ไพเกอส์ และมายเออส์ (Pigors and Myers. 1956 : 631-639) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น หก ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการหรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดิน และอาคารเช่าซื้อเป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว

2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่นการให้ทุนการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในและนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วยบริการต่าง ๆ ในด้านนี้ เช่น การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การให้ที่พักผ่อนสันทนาการ และการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่าง ๆ

3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมากรวบรวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย

4. สวัสดิการด้านสันติภาพ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ผลประโยชน์ หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตราในการดำรงชีวิตของข้าราชการ เช่น เงิน บำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

อย่างไรก็ตามการให้บริการสวัสดิการของแต่ละหน่วยงาน ย่อมมีข้อแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงานนั้น ๆ แต่สิ่งหนึ่งที่องค์การทั่วไปต้องการ คือ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังเช่น มณฑล ภูกระกูล (2522 : 176-180) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย พบว่า ธนาคารพาณิชย์ต่าง ๆ ได้วางโครงการสวัสดิการแก่พนักงานที่สำคัญ ๆ รวมห้าด้านคือ สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย โดยมีสถานพยาบาลในตัวอาคาร หรือมีอุปกรณ์ในทางปฐมพยาบาลและยาประจำบ้านที่จำเป็น สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยเพิ่มเงินจากเงินเดือนในรูปต่าง ๆ เช่น เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือค่าอาหารกลางวัน เงินโบนัส การให้กู้ยืมเงินเพื่อที่อยู่อาศัย การช่วยเหลือการคมนาคม สวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัยโดยให้เป็นเงินสะสมหรือเงินบำเหน็จบำนาญ การประกันชีวิตสุขภาพและอุบัติเหตุ สวัสดิการด้านการศึกษา โดยให้บริการห้องสมุด การให้บริการทางการศึกษา ให้หยุดทดแทนคุณบิดามารดา เช่นการลาอุปสมบท สวัสดิการด้านสหพันธนาการ ได้แก่ บริการด้านการกีฬา บริการทางสังคม บริการส่งเสริมในด้านวัฒนธรรม ห้องอาหาร ค่าใช้จ่ายสำหรับเวลาพักผ่อนของพนักงาน

เน็ญศรี วาทยานนท์ และเลขา วัลไพจิตร (2523 : 45-47) ได้วิจัยเรื่องผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและลูกจ้างโดยการศึกษาผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ข้าราชการและลูกจ้าง (ยกเว้นรัฐวิสาหกิจและกระทรวงกลาโหม) รวม 58 ประเภท โดยรวบรวมข้อมูลเอกสารและเก็บข้อมูลสนามทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคใน 20 จังหวัด จังหวัดละสี่อำเภอ อำเภอละ 20 ตัวอย่าง รวม 1,580 ตัวอย่างโดยศึกษาระหว่างปี 2517-2522 ปรากฏผลว่าผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการและลูกจ้างต้องการสูงสุดตามลำดับได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าบำรุงการศึกษาบุตร ข้าราชการและลูกจ้างส่วนมากต้องการให้ลดประโยชน์เกื้อกูลให้น้อยลง โดยให้นำไปเพิ่มในส่วนที่เป็นค่าจ้างและเงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับสม่าเสมอได้แก่ ค่าเล่าเรียนและ

ค่าบำรุงการศึกษานบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่ารักษานายบาล และเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว สำหรับค่าทำกาการนอกเวลา ค่าพาหนะสำหรับออกท้องที่ เบี้ยกันดาร เงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัยเป็น ความต้องการมากแต่ไม่ได้รับ ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ต้องการให้ช่วยเหลือเพิ่มขึ้นได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการให้กู้ยืมเงิน การจัดรางวัลดีเด่นประจำปี การประกันชีวิต และข้าราชการต้องการย้ายโอน ไปอยู่กับคู่สมรส เพื่อมิให้เกิดปัญหาความสับสนเปลือง และยังต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัย ของบุตร ค่าเดินทางและการดูแลในกรณีที่บุตรต้องแยกครอบครัวเพื่อไปศึกษาเล่าเรียน ส่วน

สุนัตรา เพชรมณี (2526 : 28-29) ได้สอบถามข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพ.ศ.2526 ปรากฏว่า 270 คน หรือร้อยละ 54 ของกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่ารัฐควรให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการในรูปเงิน สวัสดิการค่าครองชีพโดยเพิ่มเป็นเงินเท่ากันทุกระดับ ส่วนอีก 173 คน หรือร้อยละ 34.6 ของทั้งหมด มีความเห็นว่ารัฐควรช่วยค่าครองชีพในรูปสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ข้าวสาร ผงซักฟอก หรือสิ่ง บริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีวิตมากกว่าที่จะให้ในรูปตัวเงิน เพราะเห็นว่าทุกคนมีความต้องการใน สิ่งจำเป็นดังกล่าวเหมือนกัน

สนธิ์ เสี่ยงศักดิ์ (2528 : 44-45) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 482 คน เป็นผู้บริหาร 125 คน ครู 357 คน เป็นหญิง 152 คน ชาย 330 คน พบว่าครูมีความพึงพอใจน้อย ต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจทั้งครูชายและหญิง ส่วนสวัสดิการด้านการศึกษา ด้านสุขภาพและอนามัย และด้านความสะดวกสบายมีความพึงพอใจปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อ สวัสดิการทั้งโดยส่วนรวม และแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจมากกว่า ครูผู้สอน และ สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 75-76) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 685 คน เป็นอาจารย์ 278 คน ข้าราชการสาย ข สาย ค 181 คน ลูกจ้าง 266 คน พบว่าบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลางมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้าน เศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันตนาการน้อยกว่าด้านอื่น ๆ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน โดยบุคลากรกลุ่มลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อ การจัดสวัสดิการมากกว่าบุคลากรกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการในการจัดสวัสดิการทุกด้าน ยกเว้น

ด้านการศึกษา และบุคลากรที่มีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน ส่วน ภาชนา สรเพชญ์นิสัย (2525 : 81) ได้วิจัยการศึกษาการจัดการงานบุคคลและสวัสดิการของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตเชียงใหม่ พบว่าสวัสดิการด้านสมณการ ซึ่งเป็นสวัสดิการส่วนหนึ่งเกี่ยวกับจัดให้มีสถานที่นบะสังสรรค์และพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาางานนั้น กลุ่มบุคลากรที่พอใจและเฉย ๆ มีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก คิดเป็นร้อยละ 80 กับที่ไม่พอใจและไม่พอใจมาก คิดเป็นร้อยละ 20 และสำหรับความเห็นที่ว่า " สวัสดิการที่ดีย่อมช่วยส่งเสริมปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดี ผลตามมาก็คือทำให้คนมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น " มีบุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างมาก

การจัดสวัสดิการภายในของสถาบันต่าง ๆ

การจัดสวัสดิการภายในของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจัดสวัสดิการภายในของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้น เป็นการสวัสดิการที่นอกเหนือไปจากราชการจัดให้ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของสังคม เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างให้ดีและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มีลักษณะดังนี้

1. ด้านการศึกษา

1.1 ค่าบำรุงการศึกษามบุตร มีการให้สวัสดิการเกี่ยวกับเงินค่าบำรุงการศึกษาของบุตรของลูกจ้างประจำนอกเงินงบประมาณของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 สวัสดิการการศึกษาสงเคราะห์บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ จัดในลักษณะต่าง ๆ คือ

1.2.1 เงินอุดหนุนการศึกษาสงเคราะห์ให้เฉพาะบุตรของข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดรัฐบาล และโรงเรียนราษฎร์ในความควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในสายสามัญและสายอาชีวศึกษา ทั้งนี้ ไม่รวมโรงเรียนราษฎร์ประเภทอาชีวศึกษาที่ใช้หลักสูตรของโรงเรียนเองและโรงเรียนการศึกษาพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ การให้เงินอุดหนุนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คนละ 900 บาท ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 คนละ 1,500 บาท

1.2.2 การให้สิทธิการเข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยของบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ

1.3 การลาศึกษาต่อ มีสวัสดิการในลักษณะดังต่อไปนี้

1.3.1 การยืมเงินเพื่อศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือคณาจารย์หรือนักวิจัยที่มีความจำเป็นต้องไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ได้ศึกษาจนสำเร็จในสาขาวิชาที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานอย่างแท้จริง มหาวิทยาลัยจึงจัดให้มีเงินยืมเพื่อสมทบค่าใช้จ่ายในส่วนที่ยังขาดอยู่ในอันที่จะศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ปริญญา

1.3.2 ทุนการศึกษาระดับปริญญาชั้นสูง ณ ต่างประเทศ ผู้ได้รับทุนต้องดำเนินการสมัครเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างประเทศด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยจะออกหนังสือแนะนำและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสมัคร การเดินทางไป-กลับ ค่าใช้จ่าย และค่าเล่าเรียนในอัตราที่ ก.พ. กำหนด

1.3.3 การลาศึกษาต่อภายในประเทศ ได้ยึดถือกฎของ ก.พ.

1.4 การอบรมดูงาน การให้ทุนระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในต่างประเทศ เพื่อพัฒนาและเพิ่มความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ทางวิชาการด้วยการเรียน การวิจัย หรือการทำงาน รวมตลอดถึงการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม ทั้งนี้จะต้องเป็นการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ และจะต้องมีระยะเวลาไม่มากกว่า 1 ปี

2. ด้านเศรษฐกิจ มีการจัดสวัสดิการไว้ในลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 การให้เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตรของลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน โดยให้ลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณแผ่นดินได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับบุตรเช่นเดียวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ โดยให้นำกฎหมายตลอดจนระเบียบและวิธีการเบิกจ่ายในสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตรของข้าราชการและลูกจ้างประจำมาใช้บังคับโดยอนุโลม

2.2 เงินชดเชยสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ เพื่อให้ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดินที่ต้องเสียสิทธิในเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตรในส่วนที่เกินกว่าสามคนจากทางราชการให้ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิเดิม

2.3 สวัสดิการเงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ ผู้ขอรับสวัสดิการอาจกู้ยืมเงินของมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ดังต่อไปนี้ คือ ปลุกอาคารอยู่อาศัย ใช้อาคารอยู่อาศัยพร้อมที่ดิน ซื้อที่ดินเพื่อปลูกอาคารอยู่อาศัย ซึ่งผู้มีสิทธิจะต้องลงมือปลูกอาคารอยู่อาศัยลงบนที่ดินภายในห้าเดือน นับตั้งแต่มหาวิทยาลัยอนุมัติให้กู้เงิน การต่อเติมอาคารอยู่อาศัย รวมทั้งปรับปรุงที่ดินปลูกอาคารซึ่งผู้มีสิทธิอยู่อาศัยเอง เพื่อให้ถูกสุขลักษณะ หรือเพื่อความปลอดภัยแก่การบำรุงรักษาที่ดินและบ้านที่อยู่อาศัย

2.4 การเบิกจ่ายค่าครองชีพชั่วคราวให้แก่ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ให้ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวเช่นเดียวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ เงินงบประมาณแผ่นดิน

2.5 มหาวิทยาลัยร่วมกับธนาคารออมสิน มีโครงการเงินกู้สินเชื่อเพื่อช่วยเหลือข้าราชการ โดยให้กู้ในวงเงินไม่เกิน 2,000 บาทถ้วน

3. ด้านพัฒนาการและการกีฬา มีการจัดสวัสดิการในลักษณะดังนี้คือ

3.1 สโมสรกีฬา มีการจัดตั้งสโมสรกีฬาของบุคลากร เช่นสโมสรหมากกระดาน สโมสรเปตอง เป็นต้น

3.2 การแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัย จัดให้มีการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยผลัดเปลี่ยนกันเป็นเจ้าภาพหนึ่งครั้งต่อปี

3.3 การแข่งขันกีฬาประเพณีระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยรามคำแหง

4. สวัสดิการด้านอื่น มีการจัดสวัสดิการในลักษณะดังนี้ คือ

4.1 การรักษาพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ข้าราชการและลูกจ้างเพิ่มเติมจากความช่วยเหลือหรือที่ได้รับจากทางราชการตามปกติ โดยยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้างเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับการรักษาพยาบาลของเอกชนเฉพาะประเภทผู้ป่วยภายในได้อีกครั้งหนึ่งของจำนวนเต็มที่ย่ำจริง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินสามพันบาทสำหรับระยะเวลาภายใน 30 วัน ให้เบิกได้ครั้งหนึ่งของจำนวนที่ย่ำไปจริง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินวันละหนึ่งร้อยบาท

4.2 การตรวจร่างกายประจำปี มหาวิทยาลัยจัดให้มีการฉายเอ็กซเรย์ปอดและตรวจสุขภาพ ให้กับข้าราชการมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปีที่หน่วยอนามัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.3 การเข้าพักในหอพักจุฬานีเวศน์ บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีความเดือดร้อนด้านที่พักอาศัย ขอเข้าพักอาศัยในหอพักจุฬานีเวศน์ได้โดยเสียค่าบำรุงรักษาอาคาร

4.4 ที่ศนาจรในวันหยุดราชการ มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการด้านที่ศนาจรให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยไปพักผ่อนในวันหยุดราชการตามสถานที่ที่ไม่ไกลจากกรุงเทพฯ สามารถไป-กลับได้ภายในวันเดียว โดยเก็บค่าบริการแต่ละครั้งอัตราคนละ 25 บาท

4.5 การให้สวัสดิการลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณแผ่นดินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับเงินรักษาพยาบาลสำหรับตนเอง คู่สมรสและบุตร ค่าบำรุงการศึกษา เงินช่วยเหลือสำหรับบุตรในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2528)

การจัดสวัสดิการภายในของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สรุปลักษณะต่าง ๆ ได้ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 การจัดสวัสดิการภายในของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจัดสวัสดิการภายในของธนาคารกรุงไทย

การจัดสวัสดิการภายในของธนาคารกรุงไทยที่จัดให้แก่พนักงาน คือ

1. ด้านการศึกษา มีการจัดสวัสดิการในลักษณะดังนี้

1.1 การลาศึกษาต่อ การลาไปศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศ โดยทุนส่วนตัวของพนักงาน โดยได้รับการอนุมัติจากธนาคารให้ลาศึกษาต่อได้ ในสาขาวิชาและสถาบันการศึกษาที่ธนาคารเห็นชอบ

1.2 การฝึกอบรมและดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ หรือประสบการณ์ ด้วยการเรียน การวิจัย การสัมมนา การฝึกงาน และการดูงานด้วยการเข้าสังเกตการณ์

1.3 ทุนการฝึกอบรม ทุนการฝึกอบรมต่างประเทศแบ่งออกเป็น ทุนที่ธนาคารเป็นผู้ออกให้เพื่อการฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ทุนที่รัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ องค์การต่างประเทศ หรือนิติบุคคลอื่นมอบให้ธนาคารเพื่อส่งพนักงานไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ และทุนที่ธนาคารจะต้องจ่ายเพิ่มเติมเป็นบางส่วนเป็นค่าใช้จ่ายระหว่างการฝึกอบรมของผู้ได้รับทุนจากทุนที่มีผู้มอบให้ สำหรับทุนฝึกอบรมภายในประเทศเป็นทุนที่ธนาคารเป็นผู้ออกให้เพื่อการฝึกอบรมในประเทศ โดยจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายของธนาคาร และการฝึกอบรมเป็นการดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอกธนาคาร

1.4 ทุนการดูงาน ทุนการดูงานต่างประเทศ แบ่งออกเป็น ทุนที่ธนาคารเป็นผู้ออกให้เพื่อการดูงานต่างประเทศ ทุนที่รัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ องค์การต่างประเทศ หรือนิติบุคคลอื่นมอบให้ธนาคารเพื่อส่งพนักงานไปดูงาน ณ ต่างประเทศ และทุนที่ธนาคารต้องรับภาระทุนเพิ่มเติมเป็นบางส่วนแก่ผู้ได้รับทุนจากทุนที่มีผู้มอบให้

1.5 ทุนการศึกษา ทุนการศึกษาดังประเทศ แบ่งออกเป็น ทุนที่ธนาคารเป็นผู้ออกให้เพื่อการศึกษา ณ ต่างประเทศ เป็นทุนที่รัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ องค์การต่างประเทศ หรือนิติบุคคลอื่นมอบให้ธนาคารเพื่อส่งพนักงานไปศึกษา ณ ต่างประเทศ และทุนที่ธนาคารจะต้องรับภาระจ่ายทุนเพิ่มเติมเป็นบางส่วนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายระหว่างการศึกษของผู้ได้รับทุนจากทุนที่มีผู้มอบให้ สำหรับทุนการศึกษภายในประเทศ เป็นทุนที่ธนาคารจะเป็นผู้ออกให้เพื่อการศึกษาภายในประเทศ โดยจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายของธนาคาร

2. ด้านเศรษฐกิจ มีการจัดสวัสดิการในลักษณะดังนี้

2.1 เงินทุนเลี้ยงชีพ ธนาคารสะสมเงินของธนาคารชั้นบัญชีเงินทุนเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานแต่ละคนในอัตราร้อยละสิบของอัตราเงินเดือนของพนักงานในวันจ่ายเงินเดือนทุกครั้ง เมื่อพนักงานคนใดออกจากธนาคาร ให้ธนาคารจ่ายเงินทุนเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานผู้นั้น เป็นบำเหน็จ

2.2 เงินโบนัสและบำเหน็จพิเศษ เงินโบนัสเป็นการจ่ายเงินให้พนักงานตามงวดปิดบัญชีหกเดือนของธนาคารแต่ละงวด งวดละเท่ากับเงินเดือนสองเดือน รวมปีละสองงวด เท่ากับสี่เดือน และเงินบำเหน็จพิเศษ จ่ายให้เมื่อพนักงานทำงานครบสิบปีบริบูรณ์ ตามอัตราที่ธนาคารกำหนด หรือเนื่องจากการเจ็บป่วยจนฉีกการทุนผลาญ ให้ได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษ เป็นจำนวนสี่เท่าของบำเหน็จพิเศษ และต้องไม่ต่ำกว่า 200,000 บาท

2.3 เงินกู้สวัสดิการสงเคราะห์ เป็นการให้กู้ยืมเป็นจำนวนเท่าที่จำเป็น ซึ่งต้องไม่เกินหกเท่าของอัตราเงินเดือนของพนักงานผู้กู้ โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย และไม่ต้องมีหลักทรัพย์ประกัน แต่ต้องผ่อนชำระคืนให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด 24 เดือน

2.4 เงินกู้เพื่อซื้อรถยนต์และรถจักรยานยนต์ เพื่อช่วยให้พนักงานได้มีสิทธิซื้อรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์ โดยธนาคารจะคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำและสามารถผ่อนชำระเป็นรายเดือน

2.5 เงินพิเศษการสู้รบ ผู้มีสิทธิได้รับเงินพิเศษสำหรับการสู้รบต้องเป็นพนักงานธนาคารกรุงไทย ซึ่งเคยได้รับหรือมีสิทธิได้รับเงินพิเศษสำหรับการสู้รบจากทางราชการมาก่อนแล้ว

2.6 ค่าเช่าบ้านพัก (สาขา) พนักงานที่ได้ประจำสาขาของธนาคารกรุงไทย ให้เบิกค่าเช่าบ้านพักได้เท่าที่จ่ายจริงในเกณฑ์ไม่เกินร้อยละ 30 ของอัตราเงินเดือนของพนักงานผู้ขอเบิกแต่เป็นจำนวนสูงสุดไม่เกิน 2,000 บาท

3. ด้านวัฒนธรรมและการกีฬา มีการส่งเสริมกีฬาแก่พนักงาน ทั้งกีฬาในร่มและกีฬากลางแจ้ง หรือกีฬาอื่น ๆ เท่าที่เห็นว่าเหมาะสม เช่น การแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงานของธนาคารด้วยกัน และการแข่งขันกีฬากับหน่วยงานภายนอก

4. สวัสดิการด้านอื่น ๆ มีการจัดสวัสดิการในลักษณะดังนี้

4.1 การจัดสถานที่เพื่อนิยัสมรส เพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงานในการขอใช้สถานที่ของธนาคาร ประกอบนิยัสมรส โดยที่พนักงานผู้ขอไม่ต้องเสียค่าเช่าสถานที่และอุปกรณ์ในการประกอบ

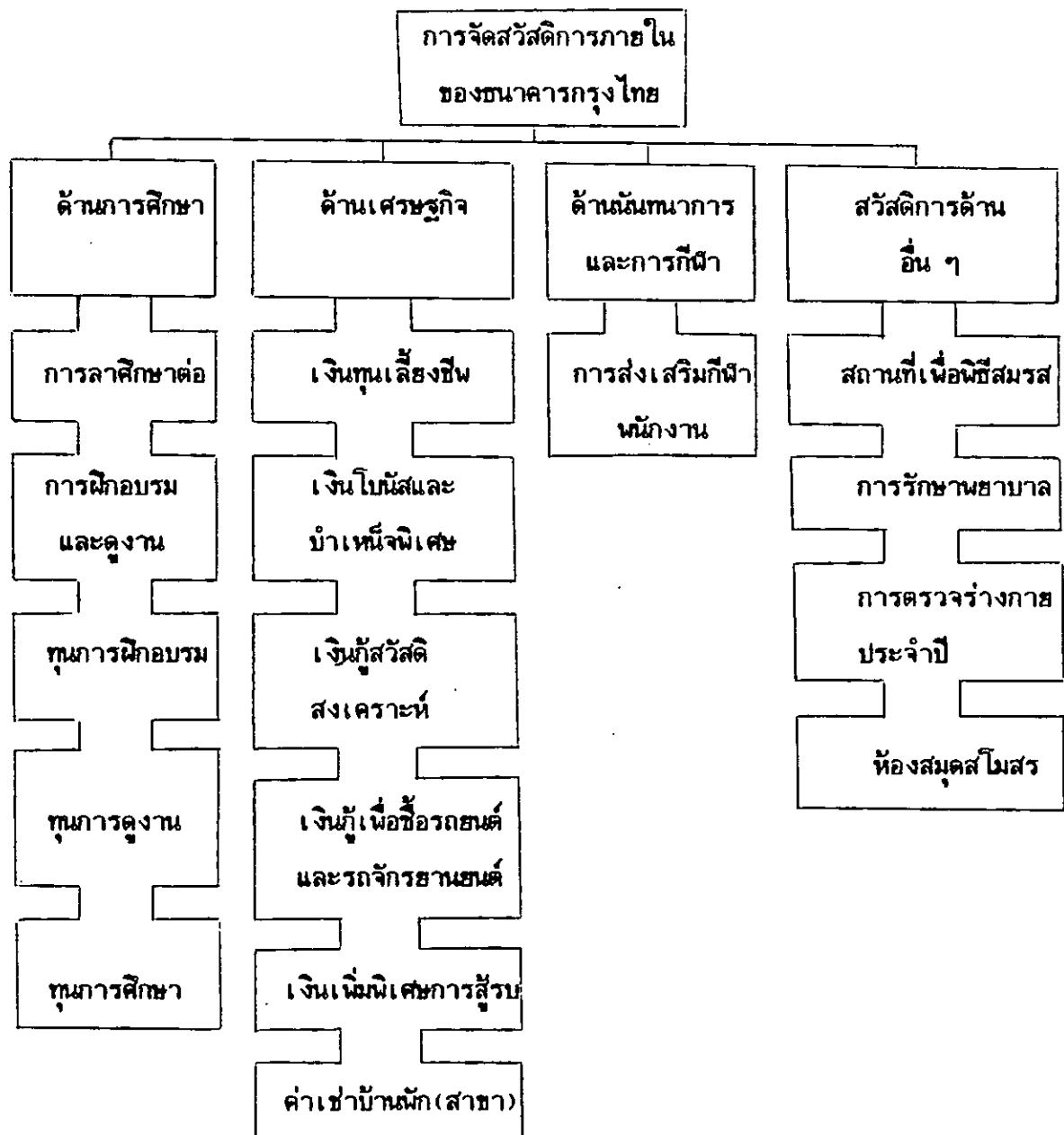
พิธีสมรส

4.2 การรักษายาบาล ให้พนักงานลูกจ้างและบุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือค่ารักษายาบาล สำหรับสถานพยาบาลของทางราชการ ให้เบิกได้เต็มจำนวนที่จ่ายจริง ทั้งประเภทคนไข้นอกและคนไข้ใน แต่ถ้าเป็นสถานพยาบาลเอกชน ให้เบิกได้เฉพาะคนไข้ในและเบิกได้เพียงครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริง เว้นแต่กรณีฉุกเฉิน ทั้งนี้โดยต้องมีใบรับรองของแพทย์ผู้รักษา

4.3 การตรวจร่างกายประจำปี ธนาคารจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่งที่ธนาคารเห็นชอบ ตรวจร่างกายประจำปีแก่พนักงานทุกคนโดยธนาคารจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

4.4 การบริการห้องสมุดสโมสร ธนาคารจัดให้มีห้องสมุดประเภท สารคดี บันเทิงคดี นิยายสาร วารสาร มีบรรณารักษ์ประจำห้องสมุดให้บริการให้ความสะดวก (ธนาคารกรุงไทย จำกัด. ม.ป.ป.)

การจัดสวัสดิการภายในของธนาคารกรุงไทย สรุปลักษณะต่าง ๆ ได้ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การจัดสวัสดิการภายในของธนาคารกรุงไทย

การจัดสวัสดิการภายในของการเคหะแห่งชาติ

การเคหะแห่งชาติ เป็นองค์การรัฐวิสาหกิจ ซึ่งได้จัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากรต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. ด้านการศึกษา มีการจัดสวัสดิการในลักษณะดังนี้

1.1 การช่วยเหลือการศึกษบุตร เงินที่ให้ความช่วยเหลือ มีเงินบำรุงการศึกษา เป็นเงินประเภทต่าง ๆ ที่สถานศึกษาของทางราชการเรียกเก็บ และเงินค่าเล่าเรียน เป็นเงินค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ซึ่งสถานศึกษาของเอกชนเรียกเก็บตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการหรือทบวงมหาวิทยาลัย

1.2 การฝึกอบรม ดูกงานทั้งในและนอกประเทศ การเคหะแห่งชาติได้สนับสนุนการฝึกอบรมและดูงานแก่พนักงานให้มีโอกาสและสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมดูงานต่าง ๆ

1.3 การศึกษาต่อ ให้พนักงานลาศึกษาต่อได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยต้องทำหนังสือขออนุมัติจากการเคหะแห่งชาติในแต่ละราย

2. ด้านเศรษฐกิจ มีการจัดสวัสดิการในลักษณะดังนี้

2.1 เงินช่วยเหลือบุตร ผู้มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือ คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ เท่านั้น คนละ 50 บาท

2.2 เงินกู้จากกองทุนสวัสดิการ หลักเกณฑ์ในการให้กู้สามัญเรียงตามลำดับความจำเป็น ดังนี้ ประสพอัคคีภัย เพื่อรักษานายาบาลตนเอง คู่สมรส บุตร บิดามารดา เพื่อจัดหาก่อสร้าง ซ่อมแซม ต่อเติมและปรับปรุงที่อยู่อาศัยของตนเอง หรือบิดามารดาที่ผู้ปฏิบัติงานอาศัยอยู่ เพื่อชำระหนี้สิน

2.3 การฃาปนกิจสงเคราะห์

2.3.1 ผู้ปฏิบัติงานเสียชีวิต ปกติการเคหะแห่งชาติจะจ่ายค่าฃาปนกิจให้จำนวนสามเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย โดยจะจ่ายรายละ ไม่น้อยกว่า 6,000 บาท

2.3.2 ผู้ปฏิบัติงานเสียชีวิต เพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ การเคหะแห่งชาติจะจ่ายให้จำนวนหกเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย โดยจะจ่ายรายละ ไม่น้อยกว่า 10,000 บาท

2.4 สหกรณ์ออมทรัพย์การเคหะแห่งชาติจำกัด เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์โดยการถือหุ้น (เป็นรายเดือน) การรับเงินฝากจากสมาชิก ให้สมาชิกกู้เงินตามความจำเป็น และ

ส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและช่วยตัวเองในหมู่สมาชิก

2.5 การกู้เงินจากหน่วยงานภายนอกการเคหะแห่งชาติ โดยการติดต่อขอกู้จากธนาคารออมสินหรือธนาคารกรุงเทพ

2.6 การรับเงินช่วยเหลือจากกองทุนสงเคราะห์ เป็นกองทุนช่วยเหลือพนักงานการเคหะจากตำแหน่ง เช่น ครบเกษียณอายุ ให้ออกหรือเลิกจ้าง

3. ด้านพัฒนาการและการกีฬา เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและช่วยเหลือด้านสวัสดิการ ส่งเสริมศีลธรรมและวัฒนธรรม บำเพ็ญการกุศลและสาธารณประโยชน์ ส่งเสริมการศึกษาแลกเปลี่ยนความรู้ ส่งเสริมการกีฬาและการบันเทิง

4. สวัสดิการด้านอื่น มีการจัดสวัสดิการในลักษณะดังนี้

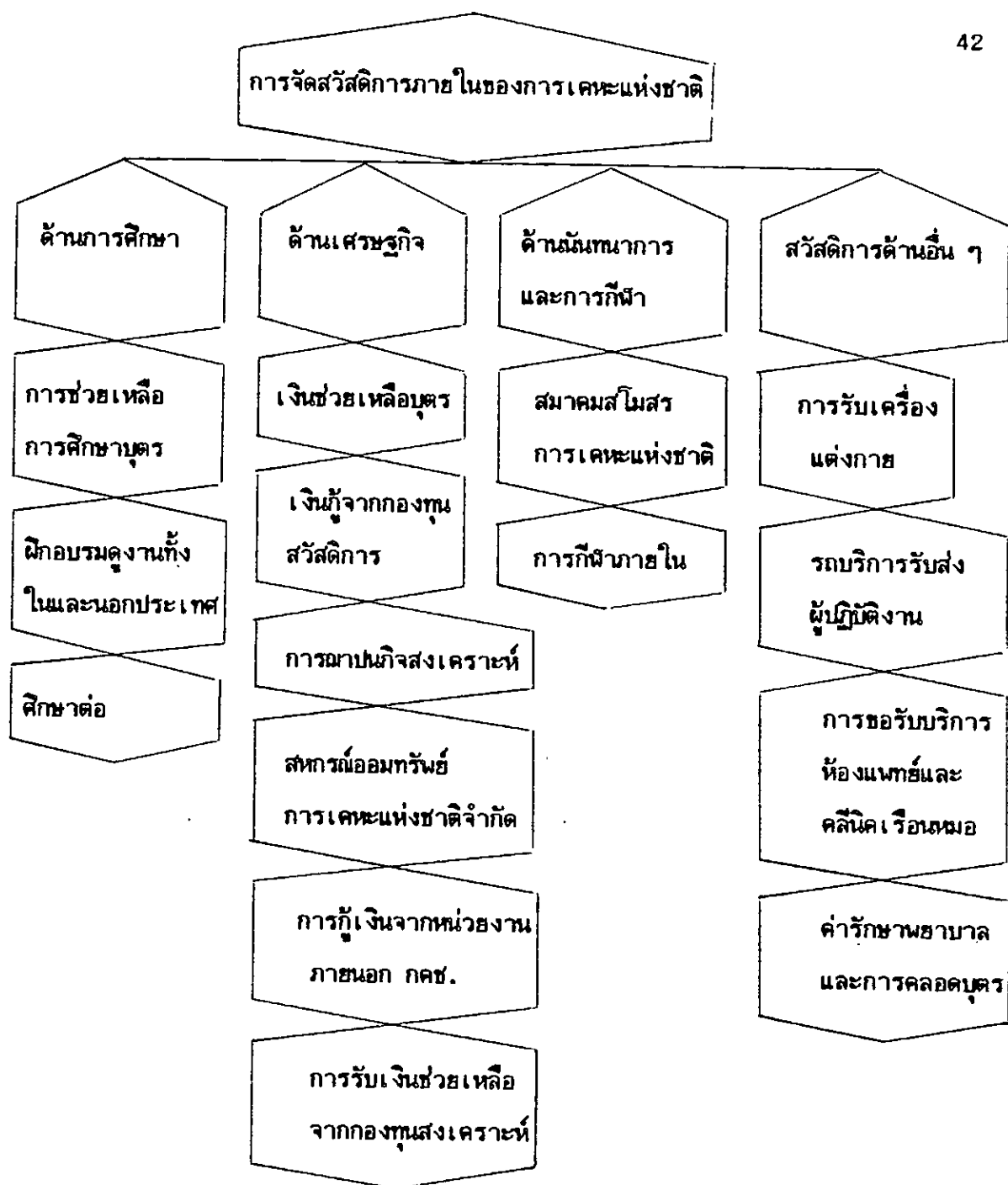
4.1 การรับเครื่องแต่งกาย พนักงานและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งดำรงตำแหน่งพนักงานบริการ เช่น ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ พนักงานนิยาสวน พนักงานพัสดุ และมีระดับ 1 ถึงระดับ 2 การเคหะแห่งชาติจะเป็นผู้จ้างเหมาตัดเสื้อผ้าสำเร็จรูปแจกจ่ายถึงผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

4.2 รถบริการรับส่งผู้ปฏิบัติงาน จัดรถรับส่งผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานการเคหะแห่งชาติในวันทำการ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีสิทธิใช้รถบริการโดยไม่ต้องเสียค่าบริการใด ๆ

4.3 การขอรับบริการห้องแพทย์และคลินิกเรือนหมอ ได้จัดบริการให้การรักษาพยาบาลผู้ปฏิบัติงานในบริเวณสำนักงานใหญ่ ตั้งแต่ 08.30 - 16.00 น. ทุกวัน

4.4 ค่ารักษาพยาบาล เป็นเงินที่โรงพยาบาลเรียกเก็บในการรักษาตัวและมีสิทธิเบิกได้ คือค่ารักษาพยาบาล ค่าน้ำยา ค่าอาหารทางเส้นเลือด ค่าออกซิเจน ค่าอวัยวะเทียม รวมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียม ค่าบริการทางแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดหรือคลอดบุตร ค่าทันตกรรม ค่าธรรมเนียมพิเศษ ค่าห้องรวมค่าอาหาร ค่าพยาบาลพิเศษ (การเคหะแห่งชาติ. ม.ป.ป.)

การจัดสวัสดิการภายในของการเคหะแห่งชาติ สรุปลักษณะต่าง ๆ ได้ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 การจัดการสวัสดิการภายในของการเคหะแห่งชาติ

การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้จัดสวัสดิการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์และการพาณิชย์ เพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่เป็นสมาชิกรู้จักการประหยัด รู้จักการออมทรัพย์ และสามารถบริการเงินทุนให้แก่สมาชิกเพื่อนำไปใช้จ่ายเมื่อเกิดความจำเป็นได้ โดยยึดหลักการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมอีกทางหนึ่ง ดังนี้

1.1 การส่งเสริมการออมทรัพย์ การส่งเสริมการออมทรัพย์เป็นวัตถุประสงค์หลักของสหกรณ์ออมทรัพย์ แบ่งออกเป็นสองวิธี คือ ส่งเสริมการออมทรัพย์โดยการถือหุ้น และส่งเสริมการออมทรัพย์โดยการรับฝากเงิน

1.2 การให้เงินทุนแก่สมาชิก สหกรณ์จะนำเงินค่าหุ้นและเงินฝากของสมาชิกมาลงทุนเวียนให้สมาชิกที่มีความเดือดร้อนกู้ยืม โดยคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าที่จากเอกชน ซึ่งมีสามประเภท คือ

1.2.1 เงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน ในกรณีที่สมาชิกมีความจำเป็นเร่งด่วน หรือมีรายจ่ายที่เกิดขึ้นอย่างกระทันหัน สมาชิกสามารถกู้เงินประเภทนี้จากสหกรณ์ได้ โดยจำกัดขั้นสูงไว้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินได้รายเดือน หรือไม่เกินขั้นสูงที่กำหนดไว้ตามฐานะของสหกรณ์ แล้วแต่จำนวนไหนจะน้อยกว่ากัน และกำหนดชำระคืนไม่เกินสองงวด เงินกู้ประเภทนี้ไม่ต้องมีหลักประกัน

1.2.2 เงินกู้สามัญ สหกรณ์ให้กู้เงินประเภทนี้ได้ไม่เกิน 10 เท่าของเงินได้รายเดือน แต่จำกัดขั้นสูงไว้ไม่เกิน 40,000 - 80,000 บาท ชำระคืน 24 - 60 งวด และมีสมาชิกด้วยกันค้ำประกันสองคน

1.2.3 เงินกู้พิเศษ ถ้าสหกรณ์มีฐานะมั่นคงแล้วสหกรณ์จะเปิดบริการเงินกู้พิเศษเพื่อให้สมาชิกไปลงทุนประกอบอาชีพ หรือกู้ไปเพื่อการเคหะสงเคราะห์ เงินกู้ประเภทนี้มีจำนวนจำกัดขั้นสูงไว้ไม่เกิน 100,000 - 300,000 บาท และกำหนดชำระคืนตั้งแต่ 10 - 15 ปี โดยมีอสังหาริมทรัพย์จำนองเป็นหลักประกัน (สหกรณ์ออมทรัพย์และการพาณิชย์รายงานกิจการประจำปี 2530.

2531 : 30-31)

2. สวัสดิการเงินทุนสำหรับผู้มีรายได้น้อย การให้กู้เงินตามระเบียบนี้ให้พิจารณาความประพฤติ

ของผู้กู้และเหตุจำเป็นตามลำดับ คือบรรเทาทุกข์ของผู้กู้กันเกิดจากภัยพิบัติต่าง ๆ ความเจ็บป่วยจากโรคภัยไข้เจ็บ หรืออุบัติเหตุอันเกิดแก่ผู้ขอกู้ บิดามารดา สามีภรรยา หรือบุตรของผู้ขอกู้ เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรผู้ขอกู้ หรือเหตุจำเป็นอื่นซึ่งคณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร โดยผู้มีสิทธิขอกู้เงินต้องมีคุณสมบัติ คือ เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างบรายนได้ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ยังได้รับเงินช่วยเหลือค่าครองชีพอยู่ ต้องปฏิบัติตามราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ต้องไม่อยู่ระหว่างการผ่อนชำระหนี้สินของสวัสดิการนี้และสวัสดิการเงินกู้ธนาคาร ต้องยินยอมให้กองคลังมหาวิทยาลัยรามคำแหงหักเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อชำระเงินต้นพร้อมดอกเบี้ยประจำเดือน ขอกู้ได้ในวงเงินไม่เกินหกเท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือน แต่ต้องไม่เกิน 20,000 บาท โดยชำระดอกเบี้ยในอัตราร้อยละหกต่อปีหรือ 0.50 ต่อเดือน ต้องผ่อนชำระเงินต้นภายในระยะเวลาไม่เกิน 30 เดือน และต้องจัดหาผู้ค้ำประกันสองคน

3. สวัสดิการเงินกู้ธนาคาร เพื่อบุคลากรที่มีความเดือดร้อนด้านการเงิน โดยต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี ไม่เคยมีความเสียหายในทางการเงินมาก่อน ผู้มีสิทธิอาจขอกู้จากธนาคารซึ่งมีข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยได้ในวงเงินไม่เกินที่ธนาคารกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัย ธนาคารจะคิดดอกเบี้ยเงินที่ให้กับตามอัตราที่ธนาคารกำหนด ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัย และผู้กู้ต้องผ่อนชำระเงินต้นพร้อมดอกเบี้ยให้แก่ธนาคารเป็นรายเดือน ภายในระยะเวลาไม่เกินที่ธนาคารกำหนด

4. สวัสดิการโครงการเงินกู้และเงินช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่อาศัย สำหรับผู้ที่มีความเดือดร้อนในเรื่องที่อยู่อาศัย เพื่อให้ได้มาซึ่งที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานครหรือจังหวัดใกล้เคียง โดยซื้อบ้านพร้อมที่ดิน เพื่อปลูกสร้างบ้านบนที่ดินที่ซื้อนั้น เพื่อจัดให้ได้มาซึ่งที่อยู่อาศัยตามที่มหาวิทยาลัยเห็นสมควร หรือเพื่อซ่อมแซม ตัดแปลง ต่อเติม และตกแต่งบ้าน และอาณาบริเวณที่อยู่อาศัยในที่ดินเป็นกรรมสิทธิ์ของผู้กู้หรือของคู่สมรส วงเงินที่ผู้มีสิทธิขอกู้ได้แต่ละรายไม่เกินจำนวน 300,000 บาท ระยะเวลาผ่อนทั้งสิ้นต้องไม่เกิน 15 ปี หรือ 180 เดือน พร้อมดอกเบี้ยในอัตราที่มหาวิทยาลัยมีข้อตกลงกับสถาบันการเงินและมหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่อาศัยให้กับผู้มีสิทธิให้ ครึ่งหนึ่งของอัตราดอกเบี้ยของเงินกู้ไม่เกิน 100,000 บาท

5. การตรวจสอบสภาพประจำปี มหาวิทยาลัยจะจัดให้มีการตรวจเช็คกระเป๋าประจำปี โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้นแก่อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้าง ปีละหนึ่งครั้งและให้มีการตรวจสอบสภาพทั่วไปปีละหนึ่งครั้ง ณ โรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลซึ่งได้มีข้อตกลงไว้กับมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยจะออกเงินช่วยเหลือในวงเงินไม่เกินคนละ 100 บาท

6. การให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน

6.1 ทุนการศึกษานายในประเทศและทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศ สำหรับทุนการศึกษาภายในประเทศ ระดับปริญญาตรี ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการศึกษา และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษา เป็นจำนวนเงินปีละ 3,500 บาท ระดับปริญญาโท ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการศึกษา และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษาเป็นจำนวนเงินปีละ 4,000 บาท ค่าเอกสาร 1,500 บาท ค่าทำปริญญาโท เป็นเงิน 6,000 บาท ระดับปริญญาเอก ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษา เป็นจำนวนเงินปีละ 4,500 บาท ค่าเอกสาร 1,500 บาท ค่าปริญญาโท เป็นเงิน 10,000 บาท ส่วนทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศแบ่งเป็น ทุนมหาวิทยาลัย ทุนมหาวิทยาลัยสมทบ และทุนช่วยค่าครองชีพ ซึ่งมหาวิทยาลัยจ่ายเงินให้ตามระเบียบในแต่ละประเภท

6.2 ทุนฝึกอบรม และหรือดูงาน ทุนฝึกอบรม และหรือดูงาน ภายในประเทศให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยรวมค่าแห่งว่าด้วยการให้ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเข้าร่วมประชุมสัมมนาในประเทศ ส่วนทุนฝึกอบรม และหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ให้เงินค่าพาหนะเดินทางไปและกลับ ระหว่างกรุงเทพฯ ถึงเมืองที่สถาบันฝึกอบรมหรือดูงานตั้งอยู่ โดยใช้เวลาเดินทางที่ตรงและสั้นที่สุด ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าที่พัก ตามระเบียบราชการไม่เกิน 30,000 บาท และค่าธรรมเนียมในการลงทะเบียนฝึกอบรมไม่เกิน 20,000 บาท

7. สวัสดิการการจ่ายเงินทดแทนข้าราชการหรือลูกจ้าง เนื่องจากการเสียชีวิต หรือได้รับอันตรายแก่ร่างกาย และการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในกรณีถึงแก่ชีวิต หากเสียชีวิตให้จ่ายเงินทดแทนแก่ผู้รับประโยชน์ 50,000 บาท ทุพพลภาพ ให้จ่ายเงินทดแทน 30,000 บาท แก่ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้นั้น สูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกาย ให้จ่ายเงินทดแทนตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะในวงเงินรวมกันไม่เกิน 30,000 บาท ในกรณีเสียชีวิตหรือได้รับอันตรายแก่ร่างกาย เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับมหาวิทยาลัยรวมค่าแห่ง อธิการบดีอาจอนุมัติให้ได้รับเงินทดแทนมากกว่าอัตราที่กำหนดไว้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินสองเท่าของอัตราที่กำหนดไว้

การช่วยเหลือค่าใช้จ่ายกรณีถึงแก่ชีวิต ถ้าเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยถึงแก่ชีวิต ให้จัดเงินช่วยเหลือรายละ 3,000 บาท บิดาหรือมารดาของข้าราชการและลูกจ้างรายละ 2,000 บาท บุตรของข้าราชการหรือลูกจ้างรายละ 1,000 บาท สำหรับค่าดอกไม้เผาศพ ให้อธิการบดีพิจารณาจ่ายได้ตามสมควรรายละไม่เกิน 500 บาท

8. สวัสดิการใช้รถยนต์ของมหาวิทยาลัยให้ขอใช้รถยนต์เพื่อกรณีหนึ่งกรณีใด คือนำข้าราชการลูกจ้างไปเป็นเกียรติงานมงคลสมรส งานอุปสมบทของตนเอง จำนวน 10 คนขึ้นไป หรือนำข้าราชการลูกจ้างจำนวน 10 คนขึ้นไป ไปงานงานมงคลสมรส บุตร บิดา มารดาของตนเอง หรือของคู่สมรส โดยให้ขอใช้รถยนต์ไม่เกินสองวัน และไปเฉพาะเขตกรุงเทพมหานครหรือจังหวัดใกล้เคียง ผู้ได้อนุญาตต้องเติมน้ำมันเชื้อเพลิงเพียงพอกับระยะทางไปและกลับ จ่ายค่าตอบแทนพนักงานขับรถวันละ 250 บาท (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2530 ข)

9. มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้จ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่มหาวิทยาลัย คือ อัตราค่าตอบแทนเกี่ยวกับการรับสมัครนักศึกษาและลงทะเบียนเรียนนักศึกษาประจำภาคเรียน โดยประธานและกรรมการอำนวยการได้วันละ 160 บาท เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษานักศึกษาวันละ 140 บาท เจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการและอำนวยความสะดวกผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 1 ขึ้นไปหรือเทียบเท่าวันละ 120 บาท นักการภารโรง คนงาน คนขับรถ และยามวันละ 100 บาท อัตราค่าตอบแทนกรรมการและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการสอบไล่ ณ หน่วยงานต่าง ๆ ประจำภาคเรียน ประธานและกรรมการอำนวยการสอบไล่วันละ 270 บาท ประธานกรรมการฝ่ายต่าง ๆ วันละ 260 บาท รองกรรมการฝ่ายต่าง ๆ และกรรมการควบคุมการสอบไล่ทำหน้าที่หัวหน้าตึกวันละ 250 บาท กรรมการสอบไล่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยหัวหน้าตึกวันละ 240 บาท กรรมการควบคุมการสอบไล่ กรรมการจัดผู้ควบคุมสอบ กรรมการประเมินผล กรรมการการเงินและสวัสดิการ กรรมการจัดพิมพ์ข้อสอบวันละ 230 บาท กรรมการบริการและอำนวยความสะดวกวันละ 200 บาท เจ้าหน้าที่บริการและอำนวยความสะดวกวันละ 170 บาท นักการภารโรง คนงาน คนขับรถ ยาม บริการและอำนวยความสะดวกวันละ 160 บาท (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2530 ก : ไม่มีเลขหน้า)

สรุปว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ไม่คิดลาออกจากงาน และ

ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถ การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในองค์การ จะต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสมมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และเหมาะสมกับงบประมาณ การให้บริการด้านสวัสดิการต้องให้บริการอย่างทั่วถึงและเสมอภาค สำหรับการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยรวมคำแห่งที่มีต่อบุคลากรฝ่ายบริการนั้นมีการจัดขึ้นตามความเหมาะสมกับรายได้ของมหาวิทยาลัยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับบุคลากร เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์และการฌาปนกิจ สวัสดิการเงินกู้สำหรับผู้มีรายได้น้อย สวัสดิการโครงการเงินกู้และเงินช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่อาศัย สวัสดิการการจ่ายเงินทดแทนข้าราชการหรือลูกจ้าง เนื่องจากการเสียชีวิตหรือได้รับอันตรายแก่ร่างกาย เป็นต้น ซึ่งจำแนกได้เป็นห้าด้านคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย และสวัสดิการด้านการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรวมคำแห่งที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ลูกจ้างบ
รายได้ และผู้บริหาร มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยแต่ละด้านแตกต่างกัน
2. บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรวมคำแห่งที่มีครอบครัวขนาดเล็กและครอบครัวขนาดใหญ่
มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยแต่ละด้านแตกต่างกัน
3. บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรวมคำแห่งที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและ
ประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยแต่ละด้าน
แตกต่างกัน
4. บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรวมคำแห่งที่มีอัตราเงินเดือนน้อย อัตราเงินเดือน
ปานกลาง และอัตราเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยแต่ละด้าน
แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับสาระ ดังนี้

1. การกำหนดประชากร
2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2531 จำนวน 2,192 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ 866 คน ลูกจ้างบราซิลได้ 1,215 คน และผู้บริหาร 111 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นบุคลากรฝ่ายบริการ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ของเครจจ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ .05 และใช้วิธีเก็บสัดส่วนในแต่ละสถานภาพคือ ข้าราชการ ลูกจ้างบราซิล และผู้บริหาร การสุ่มกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและลูกจ้างบราซิลได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) จำนวนรวม 311 คน ส่วนผู้บริหารได้สุ่มอย่างเจาะจงเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงจำนวน 30 คน รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการ	866	129	37.83
ลูกจ้างงบรายได้	1,215	182	53.37
ผู้บริหาร	111	30	8.80
รวม	2,192	341	100.00

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีสองชุดคือ

ชุดแรก เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางของสุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (2528 : 117-124) สมรภูมิ ชัยคุ่ม (2530 : 128-137) และเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มีระดับความสำคัญห้าระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ชุดที่สอง เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร มีสาระเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในที่ควรจัดให้แก่บุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นนำมาประกอบกับผลที่ได้จากแบบสอบถามชุดแรกและหลักวิชาเพื่อนำมาประกอบการอภิปรายผล

วิธีสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามของ ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2528 : 136-143) พวงรัตน์ ทวีรัตน์ และชูศรี วงศ์รัตนะ (2528 : 155-159) วิเชียร เกตุสิงห์ (2530 : 66-86) ไพศาล หวังพานิช (2523 : 85-112) ชรรณบุญ โสภารัตน์ (2525 : 24-38) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาข้อความในแบบสอบถาม ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของ สุนัย เสี่ยงมศักดิ์ (2528 : 117-124) และสมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 128-137)

1.3 ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานวิจัย สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดสวัสดิการ และศึกษาการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จากระเบียบว่าด้วย กวการจัดสวัสดิการ ประกาศของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการจัดสวัสดิการ หลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือ บุคลากรฝ่ายบริการที่ดำเนินอยู่ ประกอบกับสอบถามวิธีปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัด สวัสดิการ

1.4 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ห้าระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 60 ข้อ

1.5 นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาแก้ไข ซึ่งประกอบด้วยประธานและ กรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทขึ้นตรงเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาและมีความเที่ยงตรง

1.6 นำแบบสอบถามส่วนที่บกพร่องมาแก้ไขปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับบุคลากรฝ่าย บริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 70 คน

1.7 ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น สองตอน คือ

ตอนที่หนึ่ง เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งใช้เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ ขนาดครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน และอัตราเงินเดือน

ตอนที่สอง เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ

ภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) มีลำดับความสำคัญห้าระดับ จำนวน 60 ข้อ ในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกห้าระดับ คือ

มากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อข้อคำถามอยู่ในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อข้อคำถามอยู่ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อข้อคำถามอยู่ในระดับที่ไม่สามารถตัดสินใจ
เด็ดขาดลงไปได้ว่าพึงพอใจมาก หรือพึงพอใจน้อย

น้อย หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อข้อคำถามอยู่ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อข้อคำถามอยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือไม่มีความ
พึงพอใจเลย

การตรวจให้คะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ จะพิจารณาจากคำตอบของบุคลากรฝ่ายบริการ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งตอบแบบสอบถาม โดยให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ลักษณะของแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปร แบ่งเป็นห้าด้าน คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีคำถาม 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 - 12
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย มีคำถาม 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 13 - 24
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ มีคำถาม 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 25 - 36
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย มีคำถาม 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 37 - 48
5. สวัสดิการด้านการศึกษา มีคำถาม 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 49 - 60

ตอนสุดท้ายของแต่ละด้านจะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดง
ความคิดเห็นถึงปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย
ด้านนั้น ๆ

2. แบบสัมภาษณ์

- 2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ของ ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2528 : 134 - 136) วิเชียร เกตุสิงห์ (2529 : 108 - 158)
- 2.2 ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานวิจัย สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามข้อ 1.3 แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้สอดคล้องกับข้อคำถามในแบบสอบถาม และความมุ่งหมายของการวิจัยเป็นเกณฑ์ในการสร้าง
- 2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบแก้ไข เพื่อความเที่ยงตรงของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา
- 2.5 นำแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทอีกครั้งหนึ่ง (ภาคผนวก ก หน้า 195)
- 2.6 นำไปสัมภาษณ์กับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยจำนวน 30 คน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในด้านเนื้อหาความเข้าใจและการใช้ภาษา โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญได้แก่ประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงข้อความให้ชัดเจนและตรงกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษามากยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วจำนวน 75 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน

- 2.1 หากค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อโดยใช้วิธีจัดแบ่งร้อยละ 27 ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ นำค่าคะแนนแต่ละกลุ่มมาคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) ค่าความแปรปรวน (variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยสองกลุ่ม โดยใช้การทดสอบ t-test เลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงคือ มีค่า t เท่ากับ หรือมากกว่า 1.75 ขึ้นไป

(ลัคนา สาขยศ และอังกณสาขยศ. 2528 : 180) ได้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยทั้งหมด 60 ข้อ (ภาคผนวก ข)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.947 (ภาคผนวก ข)

การรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึงผู้บังคับบัญชาในแต่ละคณะ สำนัก ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อขออนุญาตแจกและเก็บแบบสอบถามบุคลากรฝ่ายบริการในคณะและสำนักของมหาวิทยาลัยรามคำแหง
 2. นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถามไปทำการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างของแต่ละคณะ สำนัก และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
 3. การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารด้วยตนเอง และบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ลงในแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
 4. จำนวนแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 341 ฉบับได้รับคืนและสมบูรณ์ใช้ในการวิจัยนี้ 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.67
- แบบสอบถามที่ส่งไป ได้รับคืนและสมบูรณ์จำนวนตามตัวแปรปรากฏผลดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไป ได้รับคืนและสมบูรณ์ จำแนกตามตัวแปร

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	เก็บแบบสอบถามได้	ร้อยละ
สถานภาพ			
ข้าราชการ	129	128	99.22
ลูกจ้างงบรายได้	182	158	86.81
ผู้บริหาร	30	30	100
ขนาดครอบครัว			
ครอบครัวขนาดเล็ก	204	181	88.73
ครอบครัวขนาดใหญ่	137	135	98.54
ประสบการณ์ในการทำงาน			
ประสบการณ์ในการทำงานน้อย	316	106	33.54
ประสบการณ์ในการทำงานมาก	316	210	66.46
อัตราเงินเดือน			
เงินเดือนน้อย	316	163	51.58
เงินเดือนปานกลาง	316	111	35.13
เงินเดือนมาก	316	42	13.29

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามความมุ่งหมาย ข้อ 1 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามความมุ่งหมายข้อ 2 จำแนกตามขนาดครอบครัว ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้ t-test ตามสภาพภาพ อัตราเงินเดือน โดยใช้ F-test และใช้วิธีนิวแมน คูสส์ ทดสอบเป็นรายคู่

คำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามเป็นรายข้อและค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมดผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เอสพีเอสเอส-เอ็กซ์ (SPSS-X : Statistical Package for Social Sciences-Version X) ของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่วนการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีแจกแจงความถี่
และหาค่าร้อยละ และเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นสามตอนคือ

ตอนที่หนึ่ง เป็นการเสนอค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายด้านและรายข้อ

ตอนที่สอง เป็นการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสถานภาพ ขนาดครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงานและอัตราเงินเดือน

ตอนที่สาม เป็นการเสนอค่าร้อยละ และแจกแจงความถี่จากแบบสอบถามปลายเปิดและจากการสัมภาษณ์ โดยเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงบรรยาย

ตอนที่หนึ่ง การเสนอค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายด้านและรายข้อ ดังแสดงไว้ในตาราง 3 และ 4

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายด้าน

N= 316

ด้านที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1	ด้านเศรษฐกิจ	3.53	0.77	มาก
2	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.82	0.63	ปานกลาง
3	ด้านสังคมและสันติภาพ	2.75	0.70	ปานกลาง
4	ด้านความสะดวกสบาย	2.99	0.58	ปานกลาง
5	ด้านการศึกษา	2.82	0.70	ปานกลาง
รวม		14.91		
รวมเฉลี่ย		2.98	0.53	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.77) ส่วนด้านอื่น ๆ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการ
ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายชื่อ

N= 316

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>			
1.	การจัดให้มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเพื่อบรรเทา ความเดือดร้อนโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ ของมหาวิทยาลัย.....	3.92	0.96	มาก
2.	การให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรได้รับความ เดือดร้อนจากภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น ไฟไหม้บ้าน.....	3.49	1.10	ปานกลาง
3.	การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยในกรณีบุคลากร เสียชีวิต.....	3.58	1.05	มาก
4.	การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยในกรณีบุคลากร ทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะ.....	3.45	1.07	ปานกลาง
5.	การมีส่วนสนับสนุนในเรื่องที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มี รายได้น้อย เช่น การให้กู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย.....	3.69	1.10	มาก
6.	การมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีบ้านและที่ดิน เป็นของตนเอง.....	3.61	1.18	มาก
7.	การให้ความช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่อาศัย แก่บุคลากรที่ต้องชำระเงินผ่อนส่งพร้อมดอกเบี้ย.....	3.69	1.01	มาก
8.	การติดต่อกับสถาบันการเงินเช่นธนาคารออมสิน เพื่อให้เครดิตแก่บุคลากรได้กู้ยืมเงินในโอกาสที่ มีความจำเป็น.....	3.42	1.00	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
9.	การมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรได้ซื้อเครื่องอุปโภคบริโภค ในราคาถูก.....	2.81	1.25	ปานกลาง
10.	การให้ความร่วมมือกับกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ และการฌาปนกิจเป็นอย่างดี.....	3.43	0.97	ปานกลาง
11.	การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย...	3.41	0.97	ปานกลาง
12.	อัตราค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย.....	3.83	0.94	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.53	0.77	มาก
	<u>ด้านสุขภาพและอนามัย</u>			
13.	การควบคุมและกวดขันในเรื่องความสะอาดในโรงอาหารของมหาวิทยาลัย.....	2.70	1.06	ปานกลาง
14.	ห้องน้ำห้องสุขาในมหาวิทยาลัยได้รับการดูแลรักษาความสะอาดอยู่เสมอ.....	2.50	0.99	ปานกลาง
15.	สถานที่ทำงานและห้องพักในมหาวิทยาลัยมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก.....	2.91	0.82	ปานกลาง
16.	การรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบอยู่เสมอ.....	2.85	0.81	ปานกลาง
17.	การมีห้องพยาบาลเพื่อการปฐมพยาบาลผู้ป่วยฉุกเฉินของมหาวิทยาลัย.....	2.93	0.96	ปานกลาง
18.	การบริการจัดเวชภัณฑ์(ยา)ให้ เมื่อมีการเจ็บป่วยเล็กน้อย.....	2.90	0.94	ปานกลาง
19.	การจัดแพทย์และพยาบาลมาบริการตรวจสุขภาพและรักษาพยาบาลให้บุคลากร.....	2.86	0.94	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
20.	การจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพทั่วไปปีละ 1 ครั้ง ณ โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยกำหนด.....	3.21	0.95	ปานกลาง
21.	การสนับสนุนและส่งเสริมการรักษาสุขภาพและ อนามัยบุคลากรของมหาวิทยาลัย.....	2.87	0.92	ปานกลาง
22.	การให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรึกษาข้อราชการและ ปัญหาส่วนตัวเพื่อผ่อนคลายความวิตกกังวลระหว่าง ปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย.....	2.48	1.05	น้อย
23.	การสนับสนุนการแข่งขันกีฬาของบุคลากร มหาวิทยาลัย.....	2.94	0.91	ปานกลาง
24.	การมีสนามกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการ เล่นกีฬาและการออกกำลังกายแก่บุคลากร.....	2.72	0.99	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	2.82	0.63	ปานกลาง
	<u>ด้านสังคมและสันติภาพ</u>			
25.	การจัดหาพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงานเป็นกลุ่ม ในงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานอุปสมบท งานฌาปนกิจ ที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าของหรือมีส่วน เกี่ยวข้อง.....	3.29	0.90	ปานกลาง
26.	การจัดให้มีโอกาสร่วมกันบำเพ็ญกุศลในวาระ ต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสถาปนามหาวิทยาลัย.....	3.06	0.90	ปานกลาง
27.	การมีสิ่งของที่ระลึกมอบให้แก่ผู้มีอุปการะคุณต่อ มหาวิทยาลัย.....	2.93	0.84	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
28.	การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ ๑.....	2.82	0.92	ปานกลาง
29.	การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง.....	2.60	1.01	ปานกลาง
30.	การมีโอกาสดำเนินทางเพื่อพักผ่อนระหว่างปิดภาคเรียนของบุคลากรที่จัดขึ้นในนามของมหาวิทยาลัย...	2.46	1.12	น้อย
31.	การจัดงบประมาณส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจนอกสถานที่ของมหาวิทยาลัย.....	2.46	1.10	น้อย
32.	การจัดงานเลี้ยงส่งเพื่อเป็นเกียรติแก่บุคลากรที่โอนไปรับราชการในหน่วยงานอื่น.....	2.45	1.04	น้อย
33.	การจัดของที่ระลึกหรือเกียรติบัตรมอบให้เมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ.....	2.79	0.96	ปานกลาง
34.	การประกาศเกียรติคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ประพฤติดี หรือกระทำคุณงามความดีควรแก่การยกย่อง.....	2.91	0.98	ปานกลาง
35.	การจัดกิจกรรมของบุคลากรในคณะ สำนัก ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้วยดีโดยสม่ำเสมอ...	2.81	0.96	ปานกลาง
36.	การจัดตั้งสโมสรให้บุคลากร ได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น.....	2.44	1.10	น้อย
	รวมเฉลี่ย	2.75	0.70	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	<u>ด้านความสะดวกสบาย</u>			
37.	การจัดระบบการรับจ่ายเงินเดือนของมหาวิทยาลัย เอื้ออำนวยต่อความสะดวกของบุคลากรทุกฝ่าย.....	3.45	0.93	ปานกลาง
38.	อาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัยมีหลายชนิดทำให้ ผู้บริโภคมีโอกาสเลือกตามสมควร.....	3.45	0.85	ปานกลาง
39.	ห้องน้ำห้องสุขาตามอาคารต่าง ๆ มีอยู่อย่าง เพียงพอกับจำนวนบุคลากร.....	3.04	0.93	ปานกลาง
40.	ห้องน้ำห้องสุขาสำหรับบุคลากรมีลักษณะเป็น ส่วนลัดต่างจากห้องน้ำห้องสุขาสำหรับคนทั่วไป.....	2.91	0.99	ปานกลาง
41.	ห้องทำงานจัดไว้เป็นส่วนลัดและมีความเหมาะสม เช่นอยู่ในมุมสงบหรืออยู่ในสถานที่ติดต่อกับฝ่าย ต่าง ๆ ได้สะดวก.....	2.70	0.99	ปานกลาง
42.	การมีเครื่องใช้และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเพียงพอ.....	2.90	0.96	ปานกลาง
43.	สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอยู่ในที่ที่เหมาะสม สะดวกต่อการเดินทางไป-กลับ.....	3.25	0.96	ปานกลาง
44.	การจราจรภายในมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว.....	3.02	0.88	ปานกลาง
45.	บริเวณที่จอดรถภายในมหาวิทยาลัยมีเพียงพอ และเป็นส่วนลัด.....	2.77	0.93	ปานกลาง
46.	ความรู้สึกลดน้อยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลา ที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย.....	2.88	0.91	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
47.	การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงานมีความคล่องตัวดี.....	2.71	0.95	ปานกลาง
48.	การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการระหว่าง หน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีความรวดเร็วดี.....	2.82	0.92	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	2.99	0.58	ปานกลาง
	<u>ด้านการศึกษา</u>			
49.	การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการจัดกิจกรรม ทางวิชาการ เช่น นิทรรศการ อภิปราย และ สัมมนาทางวิชาการ.....	3.11	0.87	ปานกลาง
50.	การมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูน ประสบการณ์และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานใน หน้าที่ของบุคลากร.....	2.96	0.93	ปานกลาง
51.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสร่วม สัมมนาหรือฝึกอบรมวิชาการที่หน่วยงานภายนอก มหาวิทยาลัยจัดขึ้น.....	2.85	0.94	ปานกลาง
52.	การมีโอกาสดำเนินการและดูงานของบุคลากรเพื่อ เพิ่มพูนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การทำงาน...	2.65	0.97	ปานกลาง
53.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดูงาน ฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ณ ต่างประเทศ.....	2.48	1.07	น้อย
54.	การสนับสนุนในด้านเอกสารวิชาการเพื่อให้ บุคลากรได้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ.....	2.79	0.96	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
55.	หอสมุดมีหนังสือ ตำรา เอกสาร เพียงพอแก่ความต้องการของบุคลากร.....	3.22	0.90	ปานกลาง
56.	ระบบการเผยแพร่ข่าวสารทางการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง.....	2.93	0.82	ปานกลาง
57.	การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ มาบรรยายหัวข้อที่กำลังเป็นที่สนใจของบุคคลทั่วไปให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยนั่งอยู่เสมอ ๆ.....	2.81	0.89	ปานกลาง
58.	การแสวงหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเดินทางไปศึกษาต่อยังต่างประเทศ.....	2.58	1.01	ปานกลาง
59.	การอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรที่ต้องการไปศึกษาต่อ.....	2.52	0.97	ปานกลาง
60.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยที่มีประโยชน์ต่อสถาบัน.....	2.96	0.94	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	2.82	0.70	ปานกลาง
	รวม	178.98		
	รวมเฉลี่ย	2.98	0.53	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.53)

ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 "การจัดให้มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมบรรเทาความเดือดร้อนโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำของมหาวิทยาลัย" ข้อที่ 3 "การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยในกรณีบุคลากรเสียชีวิต" ข้อที่ 5 "การมีส่วนสนับสนุนในเรื่องที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย เช่นการให้กู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย" ข้อที่ 6 "การมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีบ้านและที่ดินเป็นของตนเอง" ข้อที่ 7 "การให้ความช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่อาศัยแก่บุคลากรที่ต้องชำระเงินผ่อนส่งพร้อมดอกเบี้ย" ข้อที่ 12 "อัตราค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่มหาวิทยาลัย" บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58-3.92$) ส่วนข้ออื่น ๆ บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสุขภาพและอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 22 "การให้โอกาสแก่บุคลากรได้รักษาข้าราชการและปัญหาส่วนตัว เพื่อผ่อนคลายความวิตกกังวลระหว่างปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย" บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = 1.05) ส่วนข้ออื่น ๆ บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสังคมและสันติภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 30 "การมีโอกาสดูแลเพื่อนระหว่างปิดภาคเรียนของบุคลากรที่จัดชั้นในนามของมหาวิทยาลัย" ข้อที่ 31 "การจัดงบประมาณส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจนอกสถานที่ของมหาวิทยาลัย" ข้อที่ 32 "การจัดงานเลี้ยงส่งเพื่อเป็นเกียรติแก่บุคลากรที่โอนไปรับราชการในหน่วยงานอื่น" ข้อที่ 36 "การจัดตั้งสโมสรให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น" บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48 - 2.46$) ส่วนข้ออื่น ๆ บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความสะอาดสบายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 53 "การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดูงาน ฝึกอบรม หรือเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ต่างประเทศ" บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = 1.07) ส่วนข้ออื่น ๆ บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่สอง การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
ภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสถานภาพ ขนาดครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน
และอัตราเงินเดือน ดังแสดงในตาราง 5-39

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายใน
ห้าด้านของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสถานภาพ

ด้านที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ (N =128)		ลูกจ้างบรารได้ (N =158)		ผู้บริหาร (N =30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านเศรษฐกิจ	3.44	0.76	3.57	0.81	3.66	0.51
2	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.77	0.60	2.86	0.66	2.89	0.55
3	ด้านสังคมและสันติภาพ	2.65	0.71	2.84	0.71	2.70	0.59
4	ด้านความสะอาดสบาย	2.89	0.54	3.04	0.61	3.14	0.53
5	ด้านการศึกษา	2.75	0.71	2.83	0.71	3.06	0.63
รวม		14.50		15.14		15.45	
รวมเฉลี่ย		2.90	0.51	3.03	0.55	3.09	0.47

จากตาราง 5 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

บุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นลูกจ้างบรราชได้โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นลูกจ้างบรราชได้มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.81) สำหรับสวัสดิการด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

บุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้บริหารโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.51) สำหรับสวัสดิการด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการ
จัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในแต่ละด้านและโดยส่วนรวม

ด้านที่	การจัดสวัสดิการภายใน ของมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ (N =126)		ลูกจ้างบรราชได้ (N =160)		ผู้บริหาร (N =30)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านเศรษฐกิจ	3.44	0.76	3.57	0.81	3.66	0.51	1.56
2	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.77	0.60	2.86	0.66	2.89	0.55	0.94
3	ด้านสังคมและสันติภาพ	2.65	0.71	2.84	0.71	2.70	0.59	2.71
4	ด้านความสะอาดสบาย	2.89	0.54	3.04	0.61	3.14	0.53	3.39*
5	ด้านการศึกษา	2.75	0.71	2.83	0.71	3.06	0.63	2.36
รวม		14.50		15.14		15.45		
รวมเฉลี่ย		2.90	0.51	3.03	0.55	3.09	0.47	2.74

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างบรราชได้ และผู้บริหาร มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่
มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อนิยามมาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อการจัด
สวัสดิการภายในด้านความสะอาดสบายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ
บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงทำการทดสอบโดยใช้วิธีของ นิวแมน คูลส์ (Newman Keuls) ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความสะอาดส้วบ

กลุ่มตัวอย่าง	ข้าราชการ ลูกจ้างบรราชได้ ผู้บริหาร			
	$\bar{X}$	2.89	3.04	3.14
ข้าราชการ	2.89	-	0.15	0.25*
ลูกจ้างบรราชได้	3.04		-	0.10
ผู้บริหาร	3.14			-

$$MS_E = .3337$$

$$\tilde{n} = 106.7161 \quad r = 1 \quad r = 3$$

$$\sqrt{\frac{MS_E}{\tilde{n}}} \quad q_{.95}(r, 313) \quad 2.80 \quad 2.94$$

$$\quad \quad \quad q_{.95}(r, 313) \quad 0.05 \quad 0.10$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการกับที่เป็นผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านความสะอาดส้วบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นลูกจ้างบรราชได้กับที่เป็นผู้บริหาร และบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการกับที่เป็นลูกจ้างบรราชได้ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านความสะอาดส้วบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานภาพ

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ (N =126)		ลูกจ้างบรราชได้ (N =160)		ผู้บริหาร (N =30)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>							
1.	การจัดให้มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเพื่อ บรรเทาความเดือดร้อนโดยเสียดอกเบี้ย ในอัตราต่ำของมหาวิทยาลัย.....	3.84	0.94	3.94	0.98	4.16	0.95	1.41
2.	การให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรได้รับความ เดือดร้อนจากภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น ไฟไหม้บ้าน.....	3.45	1.03	3.59	1.14	3.13	1.14	2.29
3.	การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยใน กรณีบุคลากรเสียชีวิต.....	3.49	1.03	3.58	1.10	3.90	0.80	1.85
4.	การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยใน กรณีบุคลากรทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะ... ..	3.41	1.00	3.43	1.16	3.70	0.75	0.92
5.	การมีส่วนสนับสนุนในเรื่องที่อยู่อาศัย สำหรับผู้มีรายได้น้อย เช่น การให้กู้เงิน เพื่อที่อยู่อาศัย.....	3.64	1.08	3.66	1.17	4.03	0.72	1.63
6.	การมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีบ้าน และที่ดินเป็นของตนเอง.....	3.54	1.16	3.60	1.25	3.97	0.85	1.60
7.	การให้ความช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่ อาศัยแก่บุคลากรที่ต้องชำระเงินก่อนส่ง พร้อมดอกเบี้ย.....	3.65	1.02	3.71	1.04	3.80	0.81	0.31

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ (N =126)		ลูกจ้างงบรายได้ (N =160)		ผู้บริหาร (N =30)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.	การติดต่อกับสถาบันการเงิน เช่น ธนาคารออมสินเพื่อให้เครดิตกับบุคลากร ได้กู้ยืมเงินในโอกาสที่มีความจำเป็น....	3.30	0.99	3.46	1.03	3.73	0.82	2.45
9.	การมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรได้ซื้อเครื่องอุปโภค บริโภค ในราคาถูก.....	2.66	1.23	2.97	1.26	2.57	1.19	2.96*
10.	การให้ความร่วมมือกับกิจการสหกรณ์ ออมทรัพย์และการออมเงินอย่างดี.....	3.23	1.01	3.56	0.93	3.63	0.85	5.14**
11.	การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย.....	3.31	1.02	3.51	0.96	3.23	0.82	2.03
12.	อัตราค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้งบมหาวิทยาลัย.	3.74	0.97	3.87	0.94	4.00	0.74	1.23
รวม		41.26		42.88		43.85		
รวมเฉลี่ย		3.44	0.76	3.57	0.81	3.66	0.51	1.56

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 10 " การให้ความร่วมมือกับกิจการออมทรัพย์ และการฌานกิจ เป็นอย่างดี " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อที่ 9 " การมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรได้ซื้อเครื่องอุปโภค บริโภค ในราคาถูก " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย จำแนกตามสถานภาพ

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ (N =128)		ลูกจ้างบราซิลได้ (N =158)		ผู้บริหาร (N =30)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>ด้านสุขภาพและอนามัย</u>								
13.	การควบคุมและกวดขันในเรื่องความสะอาดในโรงอาหารของมหาวิทยาลัย..	2.57	1.04	2.81	1.11	2.67	0.84	1.82
14.	ห้องน้ำห้องสุขาในมหาวิทยาลัยได้รับการดูแลรักษาความสะอาดอยู่เสมอ.....	2.48	0.95	2.51	1.06	2.50	0.82	0.02
15.	สถานที่ทำงานและห้องพักในมหาวิทยาลัยมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก.....	2.80	0.81	2.99	0.84	2.90	0.76	1.87
16.	การรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบอยู่เสมอ....	2.74	0.81	2.91	0.80	2.97	0.81	1.93

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ (N =128)		ลูกจ้างงบรายได้ (N =158)		ผู้บริหาร (N =30)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
17.	การมีห้องพยาบาลเพื่อการปฐมพยาบาล ผู้ป่วยใช้ฉุกเฉินของมหาวิทยาลัย.....	2.98	0.89	2.84	1.04	3.13	0.82	1.54
18.	การบริการจัดเวชภัณฑ์(ยา)ให้ เมื่อมี การเจ็บป่วยเล็กน้อย.....	2.92	0.96	2.84	0.94	3.17	0.79	1.63
19.	การจัดแพทย์และพยาบาลมาบริการตรวจ สุขภาพและรักษานพยาบาลให้บุคลากร....	2.82	0.89	2.82	1.00	3.30	0.79	3.59*
20.	การจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไปปีละ 1 ครั้ง ณโรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยกำหนด	3.19	0.95	3.19	0.95	3.43	0.97	0.90
21.	การสนับสนุนและส่งเสริมการรักษาสุขภาพ และอนามัยบุคลากรของมหาวิทยาลัย....	2.77	0.86	3.00	0.99	2.60	0.67	3.73*
22.	การให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรึกษาข้อ ราชการและปัญหาส่วนตัวเพื่อผ่อนคลาย ความวิตกกังวลระหว่างปฏิบัติราชการของ มหาวิทยาลัย.....	2.33	1.04	2.58	1.05	2.60	1.07	2.31
23.	การสนับสนุนการออกกำลังกายของบุคลากร มหาวิทยาลัย.....	2.91	0.91	2.96	0.91	2.97	0.93	0.12

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ (N =128)		ลูกจ้างงบรายได้ (N =158)		ผู้บริหาร (N =30)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
24.	การมีสนามกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายแก่บุคลากร.....	2.66	0.99	2.82	1.00	2.47	0.90	1.96
รวม		33.17		34.27		34.71		
รวมเฉลี่ย		2.77	0.60	2.88	0.66	2.89	0.55	0.94

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรวมตำแหน่งที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 19 " การจัดแพทย์และพยาบาลมาบริการตรวจสุขภาพและรักษาพยาบาลให้แก่บุคลากร " ข้อที่ 21 " การสนับสนุนและส่งเสริมการรักษาสุขภาพและอนามัยบุคลากรของมหาวิทยาลัย " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ จำแนกตามสถานภาพ

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ (N =128)		ลูกจ้างบรารายได้ (N =158)		ผู้บริหาร (N =30)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25.	<u>ด้านสังคมและสันทนาการ</u> การจัดหาพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงาน เป็นกลุ่มในงานพิธีต่าง ๆ เช่น งาน อุปสมบท งานสถาปนาฯ ที่บุคลากรของ มหาวิทยาลัยเป็นเจ้าภาพหรือมีส่วน เกี่ยวข้อง.....	3.26	0.89	3.27	0.91	3.51	0.90	1.20
26.	การจัดให้มีโอกาสร่วมกันบำเพ็ญกุศล ในวาระต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสถาปนามหาวิทยาลัย...	2.93	0.95	3.15	0.90	3.17	0.65	2.38
27.	การมีสิ่งของที่ระลึกมอบให้แก่ผู้มี อุปการะคุณต่อมหาวิทยาลัย.....	2.87	0.90	2.99	0.81	2.93	0.78	0.72
28.	การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยอยู่ เสมอ ๆ.....	2.73	0.96	2.92	0.91	2.73	0.78	1.68
29.	การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนโดยให้ บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง.....	2.49	1.03	2.74	0.97	2.30	1.09	3.61*

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ (N = 128)		ลูกจ้างบรารได้ (N = 158)		ผู้บริหาร (N = 30)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30.	การมีโอกาสดำเนินทางเพื่อนักผ่อนระหว่าง ปิดภาคเรียนของบุคลากรที่จัดชั้นในนาม ของมหาวิทยาลัย.....	2.31	1.15	2.64	1.06	2.13	1.17	4.67**
31.	การจัดงบประมาณส่งเสริมการพักผ่อน หย่อนใจนอกสถานที่ของมหาวิทยาลัย...	2.40	1.10	2.56	1.10	2.13	1.07	2.23
32.	การจัดงานเลี้ยงส่งเพื่อเป็นเกียรติแก่ บุคลากรที่โอนไปรับราชการในหน่วยงาน อื่น.....	2.41	1.09	2.54	1.01	2.17	0.95	1.80
33.	การจัดของที่ระลึกหรือเกียรติบัตรมอบให้ เมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ.....	2.66	0.94	2.84	0.97	3.13	0.86	3.47*
34.	การประกาศเกียรติคุณบุคลากรของ มหาวิทยาลัยที่ประพฤติดี หรือกระทำ คุณงามความดีความกล้าการยกย่อง.....	2.84	0.97	2.96	0.99	3.03	0.96	0.77
35.	การจัดกิจกรรมของบุคลากรในคณะ สำนักได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ด้วยดีโดยสม่ำเสมอ.....	2.66	0.98	2.91	0.93	2.93	1.01	2.68
36.	การจัดตั้งสโมสรให้บุคลากรได้มีโอกาส พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น...	2.30	1.03	2.61	1.12	2.17	1.15	3.81*
รวม		31.86		34.13		32.33		
รวมเฉลี่ย		2.65	0.71	2.84	0.71	2.70	0.59	2.71

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ จำนวนตามสถานภาพ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 30 " การมีโอกาสเดินทางเพื่อพักผ่อนระหว่างปิดภาคเรียนของบุคลากรที่จัดขึ้นในนามของมหาวิทยาลัย " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อที่ 29 " การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง " ข้อที่ 33 " การจัดของที่ระลึกหรือเกียรติบัตรมอบให้เมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ " ข้อที่ 36 " การจัดตั้งสโมสรให้บุคลากรได้มีโอกาสนันทนาการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย จำแนกตามสถานภาพ

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ (N =128)		ลูกจ้างบรารได้ (N =158)		ผู้บริหาร (N =30)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านความสะดวกสบาย</u>							
37.	การจัดระบบการรับจ่ายเงินเดือนของมหาวิทยาลัยเอื้ออำนวยต่อความสะดวกของบุคลากรทุกฝ่าย.....	3.48	0.90	3.36	0.97	3.80	0.76	2.95
38.	อาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัยมีหลายชนิดทำให้ผู้บริโภคมีโอกาสเลือกตามสมควร.....	3.34	0.83	3.49	0.89	3.67	0.66	2.21
39.	ห้องน้ำห้องสุขาตามอาคารต่าง ๆ มีอยู่อย่างเพียงพอกับจำนวนบุคลากร...	2.95	0.94	3.03	0.92	3.47	0.86	3.88 *
40.	ห้องน้ำห้องสุขาสำหรับบุคลากรมีลักษณะเป็นส่วนสัดส่วนต่างจากห้องน้ำห้องสุขาสำหรับคนทั่วไป.....	2.76	1.03	2.94	0.94	3.43	0.90	5.97 **
41.	ห้องทำงานจัดไว้เป็นส่วนสัดส่วนและมีความเหมาะสม เช่นอยู่ในมุมสงบหรืออยู่ในสถานที่ติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ ได้สะดวก..	2.50	0.93	2.81	1.01	3.00	0.95	5.14 **
42.	การมีเครื่องใช้และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ	2.82	0.98	2.91	0.96	3.17	0.91	1.60
43.	สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอยู่ในที่ที่เหมาะสมสะดวกต่อการเดินทางไป-กลับ	3.10	0.93	3.30	0.98	3.60	0.89	3.85 *

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ (N =128)		ลูกจ้างงบรายได้ (N =158)		ผู้บริหาร (N =30)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
44.	การจรรยาบรรณในมหาวิทยาลัยมีความ คล่องตัว.....	3.02	0.78	3.03	0.95	2.97	0.89	0.70
45.	บริเวณที่จอดรถภายในมหาวิทยาลัยมี เพียงพอและเป็นสัดส่วน.....	2.65	0.93	2.90	0.89	2.57	1.10	3.34*
46.	ความรู้สึกลดลงภายในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ใน มหาวิทยาลัย.....	2.80	0.86	2.94	0.93	2.83	0.99	0.86
47.	การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานมีความคล่องตัวดี.	2.60	0.96	2.84	0.92	2.47	1.01	3.38*
48.	การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการ ระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีความ รวดเร็วดี.....	2.70	0.91	2.93	0.93	2.70	0.92	2.42
รวม		34.72		38.48		37.68		
รวมเฉลี่ย		2.89	0.54	3.04	0.61	3.14	0.53	3.39*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 40 " ห้องน้ำห้องสุขาสำหรับบุคลากรมีลักษณะเป็นส่วนสัดส่วนต่างจากห้องน้ำห้องสุขาสำหรับบุคคลทั่วไป " ข้อที่ 41 " ห้องทำงานจัดไว้เป็นส่วนสัดส่วนและมีความเหมาะสม เช่นอยู่ในมุมสงบ หรืออยู่ในสถานที่ติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ ได้สะดวก " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อที่ 39 " ห้องน้ำห้องสุขาตามอาคารต่าง ๆ มีอยู่อย่างเพียงพอกับจำนวนบุคลากร " ข้อที่ 43 " สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอยู่ในที่ที่เหมาะสมสะดวกต่อการเดินทางไป-กลับ " ข้อที่ 45 " บริเวณที่จอดรถภายในมหาวิทยาลัยมีเพียงพอและเป็นสัดส่วน " ข้อที่ 47 " การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีความคล่องตัวดี " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นี้มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ (N =128)		ลูกจ้างบรารายได้ (N =158)		ผู้บริหาร (N =30)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>ด้านการศึกษา</u>								
49.	การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น นิทรรศการ นิทรรศการ และสัมมนาทางวิชาการ.....	3.12	0.91	3.04	0.85	3.40	0.67	2.15
50.	การมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของบุคลากร.....	2.93	0.93	2.91	0.29	3.40	0.89	3.75*
51.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสร่วมสัมมนาหรือฝึกอบรมวิชาการที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น..	2.84	0.96	2.78	0.87	3.23	1.14	2.92
52.	การมีโอกาสดำเนินการศึกษาดูงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การทำงาน.....	2.56	1.01	2.67	0.93	2.93	0.98	1.85
53.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดูงานฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ณ ต่างประเทศ.....	2.34	1.11	2.55	1.02	2.73	1.11	2.22
54.	การสนับสนุนในด้านเอกสารวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ.....	2.66	0.93	2.85	0.98	3.03	0.96	2.36

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ข้าราชการ (N =128)		ลูกจ้างบรารได้ (N =158)		ผู้บริหาร (N =30)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
55.	หอสมุดมีหนังสือ ตำรา เอกสารเพียงพอ แก่ความต้องการของบุคลากร.....	3.15	0.89	3.23	0.92	3.43	0.82	1.26
56.	ระบบการเผยแพร่ข่าวสารทางการศึกษา เป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง.....	2.77	0.80	3.05	0.82	2.97	0.81	4.18*
57.	การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขา ต่าง ๆ มาบรรยายหัวข้อที่กำลังเป็นที่ สนใจของบุคคลทั่วไปให้บุคลากรของ มหาวิทยาลัยฟังอยู่เสมอ ๆ.....	2.73	0.86	2.83	0.92	2.97	0.85	0.99
58.	การแสวงหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนให้ บุคลากรมีโอกาสเดินทางไปศึกษาต่อยัง ต่างประเทศ.....	2.53	1.01	2.63	1.01	2.57	1.01	0.32
59.	การอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับ สถาบันการศึกษาต่างประเทศให้แก่ บุคลากรที่ต้องการไปศึกษาต่อ.....	2.48	0.89	2.55	0.97	2.53	0.94	0.21
60.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากร ทำวิจัยที่มีประโยชน์ต่อสถาบัน.....	2.92	0.99	2.87	0.88	3.53	0.86	6.55**
รวม		33.03		33.96		36.72		
รวมเฉลี่ย		2.75	0.71	2.83	0.71	3.06	0.63	2.36

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านการศึกษารายงานตามสถานภาพ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 60 " การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยที่มีประโยชน์ต่อสถาบัน " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อที่ 50 " การมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มคุณสมบัติ และความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของบุคลากร " ข้อที่ 56 " ระบบการเผยแพร่ข่าวสารทางการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายใน
ห้าด้านของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามขนาดครอบครัว

ด้านที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ครอบครัวขนาดเล็ก (N =181)		ครอบครัวขนาดใหญ่ (N =135)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านเศรษฐกิจ	3.49	0.73	3.58	0.81
2	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.88	0.62	2.75	0.63
3	ด้านสังคมและสัมพันธภาพ	2.77	0.72	2.73	0.68
4	ด้านความสะอาดสวยงาม	3.05	0.56	2.91	0.60
5	ด้านการศึกษา	2.85	0.68	2.79	0.73
รวม		15.04		14.76	
รวมเฉลี่ย		3.01	0.53	2.95	0.53

จากตาราง 13 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดเล็กโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดเล็กมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

บุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดใหญ่ โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.81) ส่วนสวัสดิการด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่ต่อ
การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในแต่ละด้านและโดยส่วนรวม

ด้านที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ครอบครัวขนาดเล็ก (N =181)		ครอบครัวขนาดใหญ่ (N =135)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านเศรษฐกิจ	3.49	0.73	3.58	0.81	-1.08
2	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.88	0.62	2.75	0.63	1.79
3	ด้านสังคมและสัมพันธภาพ	2.77	0.72	2.73	0.68	0.48
4	ด้านความสะอาดสบาย	3.05	0.56	2.91	0.60	2.00*
5	ด้านการศึกษา	2.85	0.68	2.79	0.73	0.72
รวม		15.04		14.76		
รวมเฉลี่ย		3.01	0.53	2.95	0.53	0.86

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดเล็กและครอบครัวขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านความสะอาดสบายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามขนาดครอบครัว

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ครอบครัวขนาดเล็ก (N =181)		ครอบครัวขนาดใหญ่ (N =135)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>					
1.	การจัดให้มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำของมหาวิทยาลัย.....	3.94	0.92	3.90	1.02	0.39
2.	การให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรได้รับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น ไฟไหม้บ้าน.	3.38	1.11	3.64	1.07	-2.16*
3.	การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยในกรณีที่บุคลากรเสียชีวิต.....	3.54	1.04	3.62	1.06	-0.68
4.	การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยในกรณีที่บุคลากรทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะ.....	3.41	0.99	3.50	1.16	-0.78
5.	การมีส่วนสนับสนุนในเรื่องที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย เช่น การให้กู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย..	3.64	1.09	3.76	1.11	-1.02
6.	การมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีบ้านและที่ดินเป็นของตนเอง.....	3.60	1.16	3.62	1.22	-0.15
7.	การให้ความช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่อาศัยแก่บุคลากรที่ต้องชำระเงินผ่อนส่งพร้อมดอกเบี้ย	3.67	1.04	3.73	0.97	-0.50

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ครอบครัวขนาดเล็ก (N =181)		ครอบครัวขนาดใหญ่ (N =135)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.	การติดต่อกับสถาบันการเงิน เช่น ธนาคาร ออมสินเพื่อให้เครดิตกับบุคลากรได้กู้ยืมเงิน ในโอกาสที่มีความจำเป็น.....	3.38	0.98	3.48	1.02	-0.93
9.	การมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรได้ซื้อเครื่อง อุปโภค บริโภค ในราคาถูก.....	2.70	1.21	2.96	1.28	-1.84
10.	การให้ความร่วมมือกับกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ และการเงินเป็นอย่างดี.....	3.38	0.91	3.51	1.03	-1.23
11.	การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายใน มหาวิทยาลัย.....	3.42	0.93	3.39	1.03	0.31
12.	อัตราค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย.....	3.81	0.90	3.87	0.98	-0.56
รวม		41.87		42.98		
รวมเฉลี่ย		3.49	0.73	3.58	0.81	-1.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามขนาดครอบครัว พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 2 " การให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรได้รับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น ไฟไหม้บ้าน " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย จำแนกตามขนาด
ครอบครัว

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ครอบครัวขนาดเล็ก (N =181)		ครอบครัวขนาดใหญ่ (N =135)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านสุขภาพและอนามัย</u>					
13.	การควบคุมและกวดขันในเรื่องความสะอาดใน โรงอาหารของมหาวิทยาลัย.....	2.77	1.05	2.60	1.07	1.44
14.	ห้องน้ำห้องส้วมในมหาวิทยาลัยได้รับการดูแล รักษาความสะอาดอยู่เสมอ.....	2.62	0.95	2.33	1.03	2.56**
15.	สถานที่ทำงานและห้องพักในมหาวิทยาลัย มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก.....	2.97	0.79	2.82	0.86	1.60
16.	การรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงานให้ สะอาดและเป็นระเบียบอยู่เสมอ.....	2.87	0.79	2.82	0.84	0.49
17.	การมีห้องพยาบาลเพื่อการปฐมพยาบาล ผู้ป่วย ฉุกเฉินของมหาวิทยาลัย.....	3.01	0.90	2.81	1.03	1.80
18.	การบริการจัดเวชภัณฑ์(ยา)ให้ เมื่อมี การเจ็บป่วยเล็กน้อย.....	2.98	0.87	2.79	1.02	1.80
19.	การจัดแพทย์และพยาบาลมาบริการตรวจ สุขภาพและรักษานายาบาลให้บุคลากร.....	2.97	0.89	2.73	1.00	2.26*
20.	การจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไปปีละ 1 ครั้ง ณ โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยกำหนด.....	3.27	0.94	3.13	0.97	1.27

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ครอบครัวขนาดเล็ก (N =181)		ครอบครัวขนาดใหญ่ (N =135)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21.	การสนับสนุนและส่งเสริมการรักษาสุขภาพและอนามัยบุคลากรของมหาวิทยาลัย.....	2.87	0.91	2.86	0.95	0.13
22.	การให้โอกาสกับบุคลากรได้ปรึกษาข้อราชการและปัญหาส่วนตัวเพื่อผ่อนคลายความวิตกกังวลระหว่างปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย.....	2.49	1.08	2.47	1.01	0.10
23.	การสนับสนุนการแข่งขันกีฬาของบุคลากรมหาวิทยาลัย.....	2.94	0.89	2.93	0.94	0.06
24.	การมีสนามกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายกับบุคลากร....	2.75	1.01	2.68	0.96	0.62
รวม		34.51		32.97		
รวมเฉลี่ย		2.88	0.62	2.75	0.63	1.79

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย จำแนกตามขนาดครอบครัว พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 14 " ห้องน้ำห้องสุขาในมหาวิทยาลัยได้รับการดูแลรักษาความสะอาดอยู่เสมอ " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อที่ 19 " การจัดแพทย์และพยาบาลมาบริการตรวจสุขภาพและรักษาพยาบาลให้บุคลากร " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ จำแนกตามขนาด
ครอบครัว

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ครอบครัวขนาดเล็ก (N =181)		ครอบครัวขนาดใหญ่ (N =135)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านสังคมและสันทนาการ</u>					
25.	การจัดหาพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงาน เป็นกลุ่มในงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานอุปสมบท งานอภิเษก ที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็น เจ้าภาพหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง.....	3.34	0.92	3.22	0.88	1.17
26.	การจัดให้มีโอกาสร่วมกันบำเพ็ญกุศลในวาระ ต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสถาปนามหาวิทยาลัย.....	3.04	0.92	3.10	0.88	-0.56
27.	การมีสิ่งของที่ระลึกมอบให้แก่ผู้มีอุปการะคุณต่อ มหาวิทยาลัย.....	2.96	0.84	2.90	0.85	0.68
28.	การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ ๆ.....	2.87	0.90	2.76	0.95	1.00
29.	การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง มหาวิทยาลัยกับชุมชนโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม อย่างทั่วถึง.....	2.65	1.04	2.53	0.98	1.09
30.	การมีโอกาสเดินทางเพื่อพักผ่อนระหว่างปิดภาค เรียนของบุคลากรที่จัดขึ้นในนามของมหาวิทยาลัย	2.49	1.17	2.42	1.05	0.55

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ครอบครัวขนาดเล็ก (N =181)		ครอบครัวขนาดใหญ่ (N =135)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
31.	การจัดงบประมาณส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจ นอกสถานที่ของมหาวิทยาลัย.....	2.52	1.10	2.37	1.10	1.19
32.	การจัดงานเลี้ยงส่งเพื่อเป็นเกียรติกับบุคลากรที่ โอนไปรับราชการในหน่วยงานอื่น.....	2.44	1.06	2.46	1.02	-0.15
33.	การจัดของที่ระลึกหรือเกียรติบัตรมอบให้เมื่อ บุคลากรเกษียณอายุราชการ.....	2.82	0.95	2.76	0.97	0.62
34.	การประกาศเกียรติคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่ประณัติดี หรือกระทำคุณงามความดีความก่ การยกย่อง.....	2.91	0.93	2.92	1.05	-0.06
35.	การจัดกิจกรรมของบุคลากรในคณะ สำนัก ได้รับ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้วยดีโดยสม่ำเสมอ	2.76	0.95	2.87	0.98	-0.95
36.	การจัดตั้งสโมสรให้บุคลากร ได้มีโอกาสพบปะ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น.....	2.42	1.14	2.47	1.05	-0.43
รวม		33.22		32.78		
รวมเฉลี่ย		2.77	0.72	2.73	0.68	0.48

จากตาราง 17 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ จำแนกตามขนาดครอบครัว พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติข้อ

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย จำแนกตามขนาดครอบครัว

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ครอบครัวขนาดเล็ก (N =181)		ครอบครัวขนาดใหญ่ (N =135)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านความสะดวกสบาย</u>					
37.	การจัดระบบการรับจ่ายเงินเดือนของมหาวิทยาลัยเอื้ออำนวยต่อความสะดวกของบุคลากรทุกฝ่าย.....	3.46	0.89	3.44	0.99	0.13
38.	อาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัยมีหลายชนิดทำให้ผู้บริโภคมีโอกาสเลือกตามสมควร.....	3.47	0.81	3.42	0.90	0.49
39.	ห้องน้ำห้องสุขาตามอาคารต่าง ๆ มีอยู่อย่างเพียงพอกับจำนวนบุคลากร.....	3.09	0.87	2.96	1.00	1.24
40.	ห้องน้ำห้องสุขาสำหรับบุคลากรมีลักษณะเป็นส่วนสัดส่วนต่างจากห้องน้ำห้องสุขาสำหรับคนทั่วไป.	3.01	0.97	2.79	1.00	1.97*
41.	ห้องทำงานจัดไว้เป็นส่วนและมีเหมาะสม เช่นอยู่ในมุมสงบ หรืออยู่ในสถานที่ติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ ได้สะดวก.....	2.77	0.94	2.61	1.04	1.48

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ครอบครัวขนาดเล็ก (N =181)		ครอบครัวขนาดใหญ่ (N =135)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
42.	การมีเครื่องใช้และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ.....	2.97	0.92	2.80	1.02	1.58
43.	สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอยู่ในที่เหมาะสมสะดวกต่อการเดินทางไป-กลับ.....	3.34	0.85	3.13	1.08	2.00*
44.	การจราจรภายในมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว.	3.11	0.86	2.90	0.88	2.16*
45.	บริเวณที่จอดรถภายในมหาวิทยาลัยมีเพียงพอและเป็นสัดส่วน.....	2.83	0.94	2.68	0.92	1.39
46.	ความรู้สึกลดลงในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย...	2.92	0.94	2.82	0.86	0.92
47.	การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีความคล่องตัวดี.....	2.78	0.90	2.61	1.02	1.52
48.	การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีความรวดเร็วดี....	2.81	0.89	2.82	0.98	-0.10
รวม		36.56		34.98		
รวมเฉลี่ย		3.05	0.56	2.91	0.60	2.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย จำแนกตามขนาดครอบครัว พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนิยามาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 40 " ห้องน้ำห้องสุขาสำหรับบุคลากรมีลักษณะเป็นส่วนสัดส่วนต่างจากห้องน้ำห้องสุขาสำหรับคนทั่วไป " ข้อที่ 43 " สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอยู่ในที่เหมาะสมสะดวกต่อการเดินทางไป-กลับ " ข้อที่ 44 " การจราจรภายในมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา จำแนกตามขนาดครอบครัว

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ครอบครัวขนาดเล็ก (N =181)		ครอบครัวขนาดใหญ่ (N =135)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านการศึกษา</u>					
49.	การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น นิทรรศการ อภิปราย และ สัมมนาทางวิชาการ.....	3.14	0.83	3.07	0.92	0.72
50.	การมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของบุคลากร.....	3.02	0.92	2.89	0.94	1.21
51.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสร่วมสัมมนาหรือฝึกอบรมวิชาการที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น.....	2.92	0.92	2.76	0.97	1.57
52.	การมีโอกาสดำเนินการศึกษาและดูงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การทำงาน.....	2.67	0.96	2.62	0.98	0.47
53.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดูงาน ฝึกอบรมหรือ เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ต่างประเทศ.....	2.50	1.06	2.47	1.09	0.25
54.	การสนับสนุนในด้านเอกสารวิชาการเพื่อให้บุคลากร ได้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ....	2.81	0.98	2.77	0.94	0.33

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ครอบครัวขนาดเล็ก (N =181)		ครอบครัวขนาดใหญ่ (N =135)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
55.	หอสมุดมีหนังสือ ตำรา เอกสาร เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร.....	3.28	0.86	3.13	0.94	1.53
56.	ระบบการเผยแพร่ข่าวสารทางการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง.....	2.94	0.81	2.92	0.83	0.22
57.	การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ มาบรรยายหัวข้อที่กำลังเป็นที่สนใจของบุคคลทั่วไปให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยนั่งอยู่เสมอ ๆ....	2.78	0.87	2.84	0.92	-0.52
58.	การแสวงหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเดินทางไปศึกษาต่อยังต่างประเทศ...	2.54	0.96	2.64	1.06	-0.92
59.	การอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ.....	2.54	0.95	2.49	1.01	0.47
60.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยที่มีประโยชน์ต่อสถาบัน.....	3.02	0.95	2.87	0.93	1.33
รวม		34.16		34.47		
รวมเฉลี่ย		2.85	0.68	2.79	0.73	0.72

จากตาราง 19 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา จำแนกตามขนาดครอบครัว พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 20 ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายใน ด้านของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประเภทงานในการทำงาน

ด้านที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ประเภทงาน ในการทำงานน้อย (N = 106)		ประเภทงาน ในการทำงานมาก (N = 210)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านเศรษฐกิจ	3.59	0.77	3.50	0.77
2	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.93	0.69	2.77	0.59
3	ด้านสังคมและสันติภาพ	2.90	0.68	2.68	0.71
4	ด้านความสะอาดสบาย	3.07	0.58	2.95	0.58
5	ด้านการศึกษา	2.87	0.70	2.80	0.71
รวม		15.36		14.70	
รวมเฉลี่ย		3.07	0.50	2.94	0.54

จากตาราง 20 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.77) ส่วนสวัสดิการด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.77) ส่วนสวัสดิการด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการ
จัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในแต่ละด้านและโดยส่วนรวม

ด้านที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ประสบการณ์ ในการทำงานน้อย (N =106)		ประสบการณ์ ในการทำงานมาก (N =210)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านเศรษฐกิจ	3.59	0.77	3.50	0.77	1.01
2	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.93	0.69	2.77	0.59	2.22*
3	ด้านสังคมและสัมพันธภาพ	2.90	0.68	2.68	0.71	2.68**
4	ด้านความสะดวกสบาย	3.07	0.58	2.95	0.58	1.81
5	ด้านการศึกษา	2.87	0.70	2.80	0.71	0.86
รวม		15.36		14.70		
รวมเฉลี่ย		3.07	0.50	2.94	0.54	2.15*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านสุขภาพและอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสังคมและสันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านอื่น ๆ บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ประสบการณ์ ในการทำงานน้อย (N =106)		ประสบการณ์ ในการทำงานมาก (N =210)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>						
1.	การจัดให้มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำของมหาวิทยาลัย.....	3.94	0.92	3.91	0.99	0.29
2.	การให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรได้รับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น ไฟไหม้บ้าน.....	3.62	1.13	3.42	1.09	1.52
3.	การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยในการที่บุคลากรเสียชีวิต.....	3.62	1.01	3.55	1.07	0.56

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ประสบการณ์ ในการทำงานน้อย (N =106)		ประสบการณ์ ในการทำงานมาก (N =210)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4.	การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยในการมี บุคลากรทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะ.....	3.50	1.08	3.42	1.06	0.60
5.	การมีส่วนสนับสนุนในเรื่องที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มี รายได้น้อย เช่น การให้กู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย.	3.76	1.13	3.65	1.09	0.85
6.	การมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีบ้าน และที่ดินเป็นของตนเอง.....	3.60	1.23	3.61	1.16	-0.07
7.	การให้ความช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่อาศัย แก่บุคลากรที่ต้องชำระเงินเดือนล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ย	3.80	1.00	3.64	1.02	1.36
8.	การติดต่อกับสถาบันการเงิน เช่น ธนาคาร ออมสินเพื่อให้เครดิตแก่บุคลากรได้กู้ยืมเงิน ในโอกาสที่มีความจำเป็น.....	3.46	0.95	3.40	1.03	0.52
9.	การมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรได้ซื้อเครื่อง อุปโภค บริโภค ในราคาถูก.....	2.87	1.11	2.78	1.31	0.62
10.	การให้ความร่วมมือกับกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ และการพาณิชย์เป็นองค์.....	3.54	0.92	3.38	0.99	1.36
11.	การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายใน มหาวิทยาลัย.....	3.44	0.99	3.39	0.97	0.50

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ประสบการณ์ ในการทำงานน้อย (N =106)		ประสบการณ์ ในการทำงานมาก (N =210)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12.	อัตราค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่มหาวิทยาลัย.....	3.90	0.96	3.80	0.93	0.86
รวม		43.07		41.94		
รวมเฉลี่ย		3.59	0.77	3.50	0.77	1.01

จากตาราง 22 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรวมค่าแห่งที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย จำแนกตาม
ประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ประสิทธิภาพ ในการทำงานน้อย (N =106)		ประสิทธิภาพ ในการทำงานมาก (N =210)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านสุขภาพและอนามัย</u>					
13.	การควบคุมและกวดขันในเรื่องความสะอาดใน โรงอาหารของมหาวิทยาลัย.....	2.81	1.09	2.64	1.04	1.33
14.	ห้องน้ำห้องสุขาในมหาวิทยาลัยได้รับการดูแล รักษาความสะอาดอยู่เสมอ.....	2.60	1.06	2.44	0.95	1.37
15.	สถานที่ทำงานและห้องพักในมหาวิทยาลัย มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก.....	3.08	0.85	2.82	0.80	2.58**
16.	การรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงานให้ สะอาดและเป็นระเบียบอยู่เสมอ.....	3.01	0.83	2.77	0.78	2.55**
17.	การมีห้องพยาบาลเพื่อการปฐมพยาบาล ผู้ป่วยใช้ฉุกเฉินของมหาวิทยาลัย.....	3.09	1.02	2.84	0.92	2.21*
18.	การบริการจัดเวชภัณฑ์(ยา)ให้ เมื่อมี การเจ็บป่วยเล็กน้อย.....	2.95	0.99	2.88	0.91	0.69
19.	การจัดแพทย์และพยาบาลมาบริการตรวจ สุขภาพและรักษานพยาบาลให้บุคลากร.....	2.85	1.09	2.87	0.86	-0.20
20.	การจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไปปีละ 1 ครั้ง ณ โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยกำหนด.....	3.30	0.97	3.17	0.94	1.19

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ประสบการณ์ ในการทำงานน้อย (N =106)		ประสบการณ์ ในการทำงานมาก (N =210)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21.	การสนับสนุนและส่งเสริมการรักษาสุขภาพและ อนามัยบุคลากรของมหาวิทยาลัย.....	2.93	0.94	2.83	0.92	0.91
22.	การให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรึกษาขอราชการ และปัญหาส่วนตัวเพื่อผ่อนคลายความวิตกกังวล ระหว่างปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย.....	2.62	0.98	2.41	1.08	1.71
23.	การสนับสนุนการชั่งตวงวัดของบุคลากร มหาวิทยาลัย.....	3.11	0.91	2.85	0.90	2.47*
24.	การมีสนามกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการ เล่นกีฬาและการออกกำลังกายแก่บุคลากร....	2.81	1.03	2.68	0.96	1.15
รวม		35.18		33.20		
รวมเฉลี่ย		2.93	0.69	2.77	0.59	2.22*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 15 " สถานที่ทำงานและห้องพักในมหาวิทยาลัยมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก " ข้อที่ 16 " การรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบอยู่เสมอ " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อที่ 17 " การมีห้องพยาบาลเพื่อการปฐมพยาบาลผู้ป่วยใช้ฉุกเฉินของมหาวิทยาลัย " ข้อที่ 23 " การสนับสนุนการแข่งขันกีฬาของบุคลากรมหาวิทยาลัย " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ประสบการณ์ ในการทำงานน้อย (N =106)		ประสบการณ์ ในการทำงานมาก (N =210)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>ด้านสังคมและสันทนาการ</u>						
25.	การจัดหาพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงานเป็นกลุ่มในงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานอุปสมบทงานอภิเษก ที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าภาพหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง.....	3.45	0.96	3.21	0.87	2.27*
26.	การจัดให้มีโอกาสร่วมกันบำเพ็ญกุศลในวาระต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น วันขึ้นปีใหม่วันสถาปนามหาวิทยาลัย.....	3.25	0.95	2.97	0.86	2.57**
27.	การมีสิ่งของที่ระลึกมอบให้แก่ผู้มีอุปการะคุณต่อมหาวิทยาลัย.....	3.01	0.80	2.90	0.86	1.14
28.	การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ ๆ.....	3.02	0.87	2.72	0.93	2.71**
29.	การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง.....	2.83	1.00	2.48	1.00	2.92**
30.	การมีโอกาสดำเนินทางเพื่อนักผ่อนระหว่างปิดภาคเรียนของบุคลากรที่จัดขึ้นในนามของมหาวิทยาลัย	2.63	1.08	2.38	1.13	1.93

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ประสบการณ์ ในการทำงานน้อย (N =106)		ประสบการณ์ ในการทำงานมาก (N =210)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
31.	การจัดงบประมาณส่งเสริมการฝึกซ้อมหย่อนใจ นอกสถานที่ของมหาวิทยาลัย.....	2.64	1.11	2.36	1.09	2.14*
32.	การจัดงานเลี้ยงส่งเพื่อเป็นเกียรติแก่บุคลากรที่ โอนไปรับราชการในหน่วยงานอื่น.....	2.58	1.04	2.38	1.03	1.65
33.	การจัดของที่ระลึกหรือเกียรติบัตรมอบให้เมื่อ บุคลากรเกษียณอายุราชการ.....	2.94	0.92	2.72	0.96	1.98*
34.	การประกาศเกียรติคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่ประพฤติดี หรือกระทำความดีความกล้า การยกย่อง.....	3.05	0.91	2.85	1.01	1.71
35.	การจัดกิจกรรมของบุคลากรในคณะ สำนักได้รับ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้วยดีโดยสม่ำเสมอ	2.83	0.92	2.80	0.98	0.30
36.	การจัดตั้งสโมสรให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น.....	2.58	1.15	2.38	1.07	1.53
รวม		34.81		32.15		
รวมเฉลี่ย		2.90	0.68	2.68	0.71	2.68**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 26 " การจัดให้มีโอกาสร่วมกันบำเพ็ญกุศลในวาระต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสถาปนามหาวิทยาลัย " ข้อที่ 28 " การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ ๆ " ข้อที่ 29 " การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนข้อที่ 25 " การจัดหาหน้ำนำบุคลากรไปร่วมงานเป็นกลุ่มในงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานอุปสมบท งานบวชบวญ ที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าภาพหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง " ข้อที่ 31 " การจัดงบประมาณส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจนอกสถานที่ของมหาวิทยาลัย " ข้อที่ 33 " การจัดของที่ระลึก หรือเกียรติบัตรมอบให้บุคลากรเกษียณอายุราชการ " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ประสบการณ์ ในการทำงานน้อย (N =106)		ประสบการณ์ ในการทำงานมาก (N =210)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านความสะดวกสบาย</u>					
37.	การจัดระบบการรับจ่ายเงินเดือนของ มหาวิทยาลัยเอื้ออำนวยต่อความสะดวก ของบุคลากรทุกฝ่าย.....	3.48	0.93	3.44	0.94	0.39
38.	อาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัยมีหลายชนิด ทำให้ผู้บริโภคมีโอกาสเลือกตามสมควร.....	3.53	0.86	3.41	0.84	1.18
39.	ห้องน้ำห้องสุขาตามอาคารต่าง ๆ มีอยู่อย่าง เพียงพอกับจำนวนบุคลากร.....	2.95	0.88	3.08	0.96	-1.15
40.	ห้องน้ำห้องสุขาสำหรับบุคลากรมีลักษณะเป็น ส่วนสัดส่วนต่างจากห้องน้ำห้องสุขาสำหรับคนทั่วไป.	2.86	0.97	2.94	1.00	-0.68
41.	ห้องทำงานจัดไว้เป็นสัดส่วนและมี ความเหมาะสม เช่นอยู่ในมุมสงบ หรืออยู่ใน สถานที่ติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ ได้สะดวก.....	2.88	1.06	2.61	0.94	2.25*
42.	การมีเครื่องใช้และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเพียงพอ.....	2.92	0.96	2.89	0.97	0.21
43.	สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอยู่ในที่ที่เหมาะสม สะดวกต่อการเดินทางไป-กลับ.....	3.26	1.02	3.24	0.93	0.19

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ประสบการณ์ ในการทำงานน้อย (N =106)		ประสบการณ์ ในการทำงานมาก (N =210)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
44.	การจรรยาบรรณในมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว.	3.12	0.93	2.97	0.84	1.50
45.	บริเวณที่จอดรถภายในมหาวิทยาลัยมีเพียงพอ และเป็นสัดส่วน.....	2.93	0.86	2.68	0.96	2.29*
46.	ความรู้สึกลดน้อยในชีวิตและทรัพย์สินตลอด เวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย...	3.08	0.84	2.77	0.92	2.94**
47.	การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงานมีความคล่องตัวดี.....	2.91	0.98	2.61	0.92	2.64**
48.	การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการระหว่าง หน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีความรวดเร็วดี....	2.96	0.95	2.74	0.91	2.00*
รวม		36.88		34.38		
รวมเฉลี่ย		3.07	0.58	2.95	0.58	1.81

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 46 " ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย " ข้อที่ 47 " การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีความคล่องตัวดี " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อที่ 41 " ห้องทำงานจัดไว้เป็นสัดส่วนและมีความเหมาะสม เช่น อยู่ในมุมสงบ หรืออยู่ในสถานที่ติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ ได้สะดวก " ข้อที่ 45 " บริเวณที่จอดรถภายในมหาวิทยาลัยมีเพียงพอและเป็นสัดส่วน " ข้อที่ 48 " การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีความรวดเร็วดี " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ประสบการณ์ ในการทำงานน้อย (N =106)		ประสบการณ์ ในการทำงานมาก (N =210)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านการศึกษา</u>					
49.	การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น นิทรรศการ อภิปราย และ สัมมนาทางวิชาการ.....	3.11	0.87	3.10	0.87	0.08
50.	การมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของบุคลากร.....	2.89	0.97	3.00	0.91	-1.02
51.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสร่วมสัมมนาหรือฝึกอบรมวิชาการที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น.....	2.80	0.94	2.88	0.94	-0.66
52.	การมีโอกาสดำเนินการศึกษาและดูงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การทำงาน.....	2.65	0.95	2.65	0.98	-0.01
53.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดูงาน ฝึกอบรมหรือ เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ต่างประเทศ.....	2.58	1.05	2.44	1.08	1.07

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ประสบการณ์ ในการทำงานน้อย (N =106)		ประสบการณ์ ในการทำงานมาก (N =210)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
54.	การสนับสนุนในด้านเอกสารวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ...	2.87	0.93	2.75	0.98	1.01
55.	หอสมุดมีหนังสือ ตำรา เอกสาร เพียงพอแก่ความต้องการของบุคลากร.....	3.26	0.93	3.19	0.88	0.69
56.	ระบบการเผยแพร่ข่าวสารทางการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง.....	3.03	0.81	2.88	0.82	1.52
57.	การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ มาบรรยายหัวข้อที่กำลังเป็นที่สนใจของบุคคลทั่วไปให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยฟังอยู่เสมอ ๗....	2.86	0.98	2.78	0.88	0.73
58.	การแสวงหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเดินทางไปศึกษาต่อยังต่างประเทศ...	2.72	1.05	2.51	0.98	1.70
59.	การอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ.....	2.66	1.00	2.45	0.95	1.84
60.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยที่มีประโยชน์ต่อสถาบัน.....	3.01	0.89	2.93	0.97	0.72
รวม		34.44		33.56		
รวมเฉลี่ย		2.87	0.70	2.80	0.71	0.86

จากตาราง 26 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อนิยามมาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 27 ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในห้าด้านของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ด้านที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	เงินเดือนน้อย (N =163)		เงินเดือนปานกลาง (N =111)		เงินเดือนมาก (N =42)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านเศรษฐกิจ	3.59	0.79	3.36	0.77	3.71	0.61
2	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.91	0.71	2.66	0.50	2.90	0.52
3	ด้านสังคมและสันติภาพ	2.86	0.71	2.59	0.70	2.74	0.62
4	ด้านความสะดวกสบาย	3.08	0.57	2.83	0.58	3.05	0.54
5	ด้านการศึกษา	2.95	0.70	2.55	0.66	3.06	0.62
รวม		15.39		13.99		15.46	
รวมเฉลี่ย		3.08	0.55	2.80	0.48	3.09	0.46

จากตาราง 27 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนน้อยโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนน้อยมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.79) ส่วนสวัสดิการด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนมากโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนมากมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.61) ส่วนสวัสดิการด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อ
การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในแต่ละด้านและโดยส่วนรวม

ด้านที่	การจัดสวัสดิการภายใน ของมหาวิทยาลัย	เงินเดือนน้อย (N =163)		เงินเดือนปานกลาง (N =111)		เงินเดือนมาก (N =42)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านเศรษฐกิจ	3.59	0.79	3.36	0.77	3.71	0.61	4.32*
2	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.91	0.71	2.66	0.50	2.90	0.52	6.20**
3	ด้านสังคมและสัมพันธภาพ	2.86	0.71	2.59	0.70	2.74	0.62	4.84**
4	ด้านความสะอาดสบาย	3.08	0.57	2.83	0.58	3.05	0.54	6.73**
5	ด้านการศึกษา	2.95	0.70	2.55	0.66	3.06	0.62	14.45**
รวม		15.39		13.99		15.46		
รวมเฉลี่ย		3.08	0.55	2.80	0.48	3.09	0.46	10.90**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนน้อย เงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนมากมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสังคมและสันทนาการ ด้านความสะอาดสวยงาม และด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงทำการทดสอบโดยใช้วิธีของ นิวแมน คูลส์ (Newman Keuls) ดังแสดงในตาราง 29

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยส่วนรวม

กลุ่มตัวอย่าง	เงินเดือนปานกลาง เงินเดือนน้อย เงินเดือนมาก			
	$\bar{X}$	2.80	3.08	3.09
เงินเดือนปานกลาง	2.80	-	0.28**	0.29**
เงินเดือนน้อย	3.08		-	0.01
เงินเดือนมาก	3.09			-

$$MS_E = .2792$$

$$\tilde{n} = 88.9155 \quad r = 1 \quad r = 2 \quad r = 3$$

$$\sqrt{\frac{MS_E}{\tilde{n}}} \quad \begin{array}{cccc} q.99 (r, 313) & 2.99 & 2.81 & 2.91 \\ q.99 (r, 313) & 0.04 & 0.46 & 0.09 \end{array}$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางกับที่มีเงินเดือนน้อยและบุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางกับที่มีเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนน้อยกับที่มีเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเศรษฐกิจ

กลุ่มตัวอย่าง	เงินเดือนปานกลาง เงินเดือนน้อย เงินเดือนมาก			
	$\bar{X}$	3.36	3.59	3.71
เงินเดือนปานกลาง	3.36	-	0.23	0.35*
เงินเดือนน้อย	3.59		-	0.12
เงินเดือนมาก	3.71			-

$$MS_E = .5759$$

$$\tilde{n} = 185.2484$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$\sqrt{\frac{MS_E}{\tilde{n}}}$	q.95 (r, 313)	3.22	3.52
	q.95 (r, 313)	0.07	0.09

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางกับที่มีเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางกับที่มีเงินเดือนน้อย และบุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนน้อยกับที่มีเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสุขภาพและอนามัย

กลุ่มตัวอย่าง	เงินเดือนปานกลาง เงินเดือนมาก เงินเดือนน้อย			
	$\bar{X}$	2.66	2.90	2.91
เงินเดือนปานกลาง	2.66	-	0.24	0.25**
เงินเดือนมาก	2.90		-	0.01
เงินเดือนน้อย	2.91			-

$$MS_E = .3796$$

$$\tilde{n} = 123.5080 \qquad r = 1 \qquad r = 2$$

$$\sqrt{\frac{MS_E}{\tilde{n}}} \quad q.99 (r, 313) \qquad 2.80 \qquad 2.56$$

$$\qquad \qquad \qquad q.99 (r, 313) \qquad 0.06 \qquad 0.05$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางกับที่มีเงินเดือนน้อย มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านสุขภาพและอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางกับที่มีเงินเดือนมาก และบุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนน้อยกับที่มีเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านสุขภาพและอนามัยแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสังคมและสันติภาพ

กลุ่มตัวอย่าง	เงินเดือนปานกลาง เงินเดือนมาก เงินเดือนน้อย			
	$\bar{X}$	2.59	2.74	2.86
เงินเดือนปานกลาง	2.56	-	0.15	0.27**
เงินเดือนมาก	2.74		-	0.12
เงินเดือนน้อย	2.86			-

$$MS_E = .4847$$

$$\tilde{n} = 156.4071 \quad r = 1 \quad r = 2$$

$$\sqrt{\frac{MS_E}{\tilde{n}}} \quad q.99 (r, 313) \quad 2.75 \quad 2.46$$

$$\quad \quad \quad q.99 (r, 313) \quad 0.06 \quad 0.07$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางกับที่มีเงินเดือนน้อย มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านสังคมและสันติภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางกับที่มีเงินเดือนมาก และบุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนน้อยกับที่มีเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านสังคมและสันติภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความสะอาดสบาย

กลุ่มตัวอย่าง	เงินเดือนปานกลาง เงินเดือนมาก เงินเดือนน้อย			
	$\bar{X}$	2.83	3.05	3.08
เงินเดือนปานกลาง	2.83	-	0.22	0.25**
เงินเดือนมาก	3.05		-	0.03
เงินเดือนน้อย	3.08			-

$$MS_E = .3269$$

$$\tilde{n} = 106.7161 \quad r = 1 \quad r = 2$$

$$\sqrt{\frac{MS_E}{\tilde{n}}} \quad q_{.99}(r, 313) \quad 2.99 \quad 2.72$$

$$\quad \quad \quad q_{.99}(r, 313) \quad 0.04 \quad 0.06$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางกับที่มีเงินเดือนน้อย มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านความสะอาดสบายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางกับที่มีเงินเดือนมาก และบุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนมากกับที่มีเงินเดือนน้อย มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านความสะอาดสบายแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	เงินเดือนปานกลาง เงินเดือนน้อย เงินเดือนมาก			
	$\bar{X}$	2.55	2.95	3.06
เงินเดือนปานกลาง	2.55	-	0.40**	0.51**
เงินเดือนน้อย	2.95		-	0.11
เงินเดือนมาก	3.06			-

$$MS_E = .4573$$

$$\tilde{n} = 156.3652 \quad r = 1 \quad r = 2 \quad r = 3$$

$$\sqrt{\frac{MS_E}{\tilde{n}}} \quad \begin{array}{cccc} q.99 (r, 313) & 2.84 & 2.42 & 2.87 \\ q.99 (r, 313) & 0.06 & 0.06 & 0.10 \end{array}$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางกับที่มีเงินเดือนน้อย และบุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนปานกลางกับที่มีเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรฝ่ายบริการที่มีเงินเดือนน้อยกับที่มีเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำนวนตามอัตราเงินเดือน

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	เงินเดือนน้อย (N =163)		เงินเดือนปานกลาง (N =111)		เงินเดือนมาก (N =42)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>							
1.	การจัดให้มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเพื่อ บรรเทาความเดือดร้อนโดยเสียดอกเบี้ย ในอัตราต่ำของมหาวิทยาลัย.....	3.88	1.00	3.87	0.88	4.19	0.99	1.90
2.	การให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรได้รับความ เดือดร้อนจากภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น ไฟไหม้บ้าน.....	3.61	1.04	3.36	1.12	3.38	1.27	1.90
3.	การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยใน กรณีบุคลากรเสียชีวิต.....	3.59	1.05	3.41	1.04	3.95	0.99	4.11
4.	การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยใน กรณีบุคลากรทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะ..	3.49	1.12	3.25	1.05	3.81	0.74	4.51
5.	การมีส่วนสนับสนุนในเรื่องที่อยู่อาศัย สำหรับผู้มีรายได้น้อย เช่น การให้กู้เงิน เพื่อที่อยู่อาศัย.....	3.74	1.14	3.52	1.11	3.93	0.87	2.47
6.	การมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีบ้าน และที่ดินเป็นของตนเอง.....	3.67	1.22	3.40	1.19	3.95	0.88	3.83
7.	การให้ความช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อ ที่อยู่อาศัยแก่บุคลากรที่ต้องชำระเงิน ผ่อนส่งพร้อมดอกเบี้ย.....	3.77	0.98	3.50	1.09	3.90	0.85	3.32

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	เงินเดือนน้อย (N =163)		เงินเดือนปานกลาง (N =111)		เงินเดือนมาก (N =42)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.	การติดต่อกับสถาบันการเงิน เช่น ธนาคารออมสินเพื่อให้เครดิตกับบุคลากรได้กู้ยืมเงินในโอกาสที่มีความจำเป็น...	3.48	0.98	3.25	1.02	3.64	0.98	2.92
9.	การมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรได้ซื้อเครื่องอุปโภค บริโภค ในราคาถูก....	2.94	1.31	2.59	1.16	2.83	1.17	2.65
10.	การให้ความร่วมมือกับกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์และการพาณิชย์เป็นอย่างดี....	3.56	0.99	3.22	0.91	3.50	0.94	4.51*
11.	การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย.....	3.45	1.00	3.32	0.98	3.43	0.83	0.60
12.	อัตราค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ใ้แก่มหาวิทยาลัย	3.91	0.89	3.67	0.99	3.98	0.92	2.80
รวม		43.09		40.36		44.49		
รวมเฉลี่ย		3.59	0.79	3.36	0.77	3.71	0.61	4.32*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 " การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยในกรณีบุคลากรเสียชีวิต " ข้อที่ 4 " การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยในกรณีบุคลากรทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะ " ข้อที่ 6 " การมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีบ้านและที่ดินเป็นของตนเอง " ข้อที่ 7 " การให้ความช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่อาศัยแก่บุคลากรที่ต้องชำระเงินผ่อนส่งพร้อมดอกเบี้ย " ข้อที่ 10 " การให้ความร่วมมือกับกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์และการธนาคารเป็นอย่างดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่าย
บริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	เงินเดือนน้อย (N =126)		เงินเดือนปานกลาง N =160)		เงินเดือนมาก (N =30)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านสุขภาพและอนามัย</u>							
13.	การควบคุมและกวดขันในเรื่องความ สะอาดในโรงอาหารของมหาวิทยาลัย...	2.85	1.12	2.47	0.94	2.74	1.06	4.29*
14.	ห้องน้ำห้องสุขาในมหาวิทยาลัยได้รับ การดูแลรักษาความสะอาดอยู่เสมอ....	2.66	1.09	2.27	0.85	2.45	0.80	5.37**
15.	สถานที่ทำงานและห้องพักในมหาวิทยาลัย มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก.....	2.97	0.88	2.85	0.75	2.83	0.76	0.93
16.	การรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงาน ให้สะอาดและเป็นระเบียบอยู่เสมอ....	2.93	0.83	2.72	0.76	2.86	0.81	2.30
17.	การมีห้องพยาบาลเพื่อการปฐมพยาบาล ผู้ป่วยใช้ฉุกเฉินของมหาวิทยาลัย.....	3.00	1.05	2.74	0.87	3.14	0.75	3.72*
18.	การบริการจัดเวชภัณฑ์(ยา)ให้ เมื่อมี การเจ็บป่วยเล็กน้อย.....	2.97	0.98	2.72	0.92	3.12	0.71	3.70*
19.	การจัดแพทย์และพยาบาลมาบริการตรวจ สุขภาพและรักษาพยาบาลให้บุคลากร...	2.87	1.00	2.69	0.89	3.29	0.71	6.19**
20.	การจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไปละ 1 ครั้ง ณ โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยกำหนด	3.28	0.96	2.99	0.87	3.52	1.02	5.88**
21.	การสนับสนุนและส่งเสริมการรักษาสุขภาพ และอนามัยบุคลากรของมหาวิทยาลัย...	2.93	1.00	2.86	0.83	2.64	0.82	1.66

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	เงินเดือนน้อย (N =163)		เงินเดือนปานกลาง (N =111)		เงินเดือนมาก (N =42)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
22.	การให้โอกาสกับบุคลากรได้รักษาข้อ ราชการและปัญหาส่วนตัวเพื่อผ่อนคลาย ความวิตกกังวลระหว่างปฏิบัติราชการ ของมหาวิทยาลัย.....	2.60	1.08	2.32	1.00	2.45	1.04	2.23
23.	การสนับสนุนงานซึ่งกันและกันของบุคลากร มหาวิทยาลัย.....	3.04	0.93	2.73	0.90	3.10	0.76	4.60**
24.	การมีสนามกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย กำลังภายในกับบุคลากร.....	2.87	1.02	2.51	0.96	2.71	0.83	4.27*
รวม		34.97		31.87		34.85		
รวมเฉลี่ย		2.91	0.71	2.66	0.50	2.90	0.52	6.20**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 14 " ห้องน้ำห้องสุขาในมหาวิทยาลัย ได้รับการดูแลรักษาความสะอาดอยู่เสมอ ข้อที่ 19 " การจัดแพทย์และพยาบาลมาบริการตรวจสุขภาพ และรักษานานาโรคให้แก่บุคลากร " ข้อที่ 20 " การจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไปปีละ 1 ครั้ง ณ โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยกำหนด " ข้อที่ 23 " การสนับสนุนการแข่งขันทennisของบุคลากรมหาวิทยาลัย " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อที่ 13 " การควบคุมและการกวดขันในเรื่องความสะอาดในโรงอาหารของมหาวิทยาลัย " ข้อที่ 17 " การมีห้องพยาบาลเพื่อการปฐมพยาบาลผู้ป่วยใช้ฉุกเฉินของมหาวิทยาลัย " ข้อที่ 18 " การบริการจัดเวชภัณฑ์ (ยา) ให้ เมื่อมีการเจ็บป่วยเล็กน้อย " ข้อที่ 24 " การมีสนามกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายแก่บุคลากร " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นี้มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ จำแนกตาม
อัตราเงินเดือน

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	เงินเดือนน้อย (N =163)		เงินเดือนปานกลาง (N =111)		เงินเดือนมาก (N =42)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านสังคมและสันทนาการ</u>							
25.	การจัดหาพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงานเป็นกลุ่มในงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานอุปสมบท งานอภิเษก ที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าของหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง.....	3.39	0.86	3.09	0.91	3.45	0.97	4.42*
26.	การจัดให้มีโอกาสร่วมกันบำเพ็ญกุศลในวาระต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสถาปนามหาวิทยาลัย...	3.22	0.92	2.85	0.90	3.02	0.75	5.89**
27.	การมีสิ่งของที่ระลึกมอบให้แก่ผู้มีอุปการะคุณต่อมหาวิทยาลัย.....	3.04	0.81	2.80	0.88	2.86	0.81	2.94
28.	การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ ๆ.....	2.94	0.95	2.68	0.88	2.74	0.89	2.74
29.	การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง.....	2.75	1.00	2.44	0.99	2.40	1.06	4.11*

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	เงินเดือนน้อย (N =163)		เงินเดือนปานกลาง (N =111)		เงินเดือนมาก (N =42)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30.	การมีโอกาสดำเนินทางเพื่อพักผ่อนระหว่าง ปิดภาคเรียนของบุคลากรที่จัดขึ้นในนาม ของมหาวิทยาลัย.....	2.63	1.11	2.27	1.04	2.31	1.28	3.97*
31.	การจัดงบประมาณส่งเสริมการพักผ่อน หย่อนใจนอกสถานที่ของมหาวิทยาลัย...	2.60	1.10	2.32	1.05	2.26	1.19	3.01*
32.	การจัดงานเลี้ยงส่งเพื่อเป็นเกียรติแก่ บุคลากรที่โอนไปรับราชการในหน่วยงาน อื่น.....	2.53	1.06	2.38	1.00	2.33	1.07	0.98
33.	การจัดของที่ระลึกหรือเกียรติบัตรมอบให้ เมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ.....	2.83	0.95	2.63	0.94	3.10	0.93	3.88*
34.	การประกาศเกียรติคุณบุคลากรของ มหาวิทยาลัยที่ประพฤติดี หรือกระทำ คุณงามความดีความแก่การยกย่อง.....	2.98	1.00	2.75	0.92	3.12	1.02	2.87
35.	การจัดกิจกรรมของบุคลากรในคณะ สำนักได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ด้วยดีโดยสม่ำเสมอ.....	2.88	0.97	2.68	0.91	2.88	1.06	1.60
36.	การจัดตั้งสโมสรให้บุคลากรได้มีโอกา สพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น...	2.56	1.13	2.26	1.01	2.48	1.15	2.46
รวม		34.35		31.15		32.95		
รวมเฉลี่ย		2.86	0.71	2.59	0.70	2.74	0.62	4.84**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 26 " การจัดให้มีโอกาสร่วมกันบำเพ็ญกุศลในวาระต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสถาปนามหาวิทยาลัย " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อที่ 25 " การจัดหาพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงานเป็นกลุ่มในพิธีต่าง ๆ เช่นงานอุปสมบท งานสถาปนาฯ ที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าภาพ หรือมีส่วนเกี่ยวข้อง " ข้อที่ 29 " การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง ข้อที่ 30 " การมีโอกาสดำเนินทางเพื่อพักผ่อนระหว่างปิดภาคเรียนของบุคลากรที่จัดขึ้นในนามของมหาวิทยาลัย " ข้อที่ 31 " การจัดงบประมาณส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจนอกสถานที่ของมหาวิทยาลัย " ข้อที่ 33 " การจัดของที่ระลึกหรือเกียรติบัตรมอบให้เมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นี้มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่าย
บริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	เงินเดือนน้อย (N =163)		เงินเดือนปานกลาง (N =111)		เงินเดือนมาก (N =42)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านความสะดวกสบาย</u>							
37.	การจัดระบบการรับจ่ายเงินเดือนของมหาวิทยาลัยเอื้ออำนวยต่อความสะดวกของบุคลากรทุกฝ่าย.....	3.50	0.91	3.27	0.98	3.74	0.80	4.42*
38.	อาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัยมีหลายชนิดทำให้ผู้บริโภคมีโอกาสเลือกตามสมควร.....	3.56	0.78	3.30	0.92	3.40	0.86	3.40*
39.	ห้องน้ำห้องสุขาตามอาคารต่าง ๆ มีอยู่อย่างเพียงพอกับจำนวนบุคลากร...	3.13	0.83	2.85	0.99	3.19	1.06	3.74*
40.	ห้องน้ำห้องสุขาสำหรับบุคลากรมีลักษณะเป็นส่วนเสียดังจากห้องน้ำห้องสุขาสำหรับคนทั่วไป.....	2.90	0.91	2.79	1.10	3.29	0.89	3.90*
41.	ห้องทำงานจัดไว้เป็นส่วนส่วนและมีความเหมาะสม เช่นอยู่ในมุมสงบหรืออยู่ในสถานที่ติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ ได้สะดวก..	2.79	1.01	2.51	0.89	2.88	1.06	3.35*
42.	การมีเครื่องใช้และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ	2.94	0.95	2.77	1.00	3.07	0.92	1.74
43.	สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอยู่ในที่ที่เหมาะสมสะดวกต่อการเดินทางไป-กลับ	3.26	1.02	3.13	0.90	3.55	0.83	3.00

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	เงินเดือนน้อย (N = 163)		เงินเดือนปานกลาง (N = 111)		เงินเดือนมาก (N = 42)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
44.	การจรรยาบรรณในมหาวิทยาลัยมีความ คล่องตัว.....	3.15	0.86	2.89	0.87	2.83	0.88	4.11*
45.	บริเวณที่จอดรถภายในมหาวิทยาลัยมี เพียงพอและเป็นสัดส่วน.....	2.88	0.93	2.66	0.87	2.60	1.06	2.77
46.	ความรู้ถึงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ใน มหาวิทยาลัย.....	2.99	0.87	2.69	0.93	2.90	0.91	3.72*
47.	การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานมีความคล่องตัวดี.	2.94	0.95	2.48	0.89	2.43	0.91	10.45**
48.	การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการ ระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีความ รวดเร็วดี.....	2.96	0.96	2.63	0.89	2.74	0.80	4.54*
รวม		37.00		33.97		36.62		
รวมเฉลี่ย		3.08	0.57	2.83	0.58	3.05	0.54	6.73**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 47 " การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีความคล่องตัวดี " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สำหรับข้อที่ 37 " การจัดระบบการรับจ่ายเงินเดือนของมหาวิทยาลัยเอื้ออำนวยต่อความสะดวกของบุคลากรทุกฝ่าย " ข้อที่ 38 " อาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัยมีหลายชนิดทำให้ผู้บริโภคมีโอกาสเลือกตามสมควร " ข้อที่ 39 " ห้องน้ำห้องสุขาตามอาคารต่าง ๆ มีอยู่อย่างเพียงพอกับจำนวนบุคลากร " ข้อที่ 40 " ห้องน้ำห้องสุขาสำหรับบุคลากรมีลักษณะเป็นส่วนสัดส่วนต่างจากห้องน้ำห้องสุขาสำหรับบุคคลทั่วไป " ข้อที่ 41 " ห้องทำงานจัดไว้เป็นส่วนสัดส่วนและมีความเหมาะสม เช่นอยู่ในมุมสงบ หรืออยู่ในสถานที่ติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ ได้สะดวก " ข้อที่ 44 " การจรรยาบรรณในมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว " ข้อที่ 46 " ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย " และข้อที่ 48 " การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีความรวดเร็วดี " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	เงินเดือนน้อย (N =163)		เงินเดือนปานกลาง (N =111)		เงินเดือนมาก (N =42)		F
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านการศึกษา</u>							
49.	การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น นิทรรศการ อภิปราย และสัมมนาทางวิชาการ.....	3.26	0.78	2.80	0.96	3.33	0.69	11.51**
50.	การมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของบุคลากร.....	3.02	0.91	2.70	0.95	3.43	0.77	10.45**
51.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสร่วมสัมมนาหรือฝึกอบรมวิชาการที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น..	2.94	0.89	2.58	0.92	3.21	1.00	9.14**
52.	การมีโอกาสดำเนินการศึกษาและดูงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การทำงาน.....	2.78	0.99	2.40	0.90	2.83	0.96	6.20**
53.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดูงานฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ณ ต่างประเทศ.....	2.63	1.09	2.17	0.98	2.74	1.08	7.76**
54.	การสนับสนุนในด้านเอกสารวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ.....	2.88	0.97	2.57	0.95	3.00	0.88	4.59*

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	เงินเดือนน้อย (N =163)		เงินเดือนปานกลาง (N =111)		เงินเดือนมาก (N =42)		F
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
55.	หอสมุดมีหนังสือ ตำรา เอกสารเพียงพอ แก่ความต้องการของบุคลากร.....	3.41	0.83	2.86	0.91	3.40	0.83	14.95**
56.	ระบบการเผยแพร่ข่าวสารทางการศึกษา เป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง.....	3.15	0.78	2.63	0.77	2.86	0.81	14.91**
57.	การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขา ต่าง ๆ มาบรรยายหัวข้อที่กำลังเป็นที่ สนใจของบุคคลทั่วไปให้บุคลากรของ มหาวิทยาลัยนั่งอยู่เสมอ ๆ.....	2.97	0.95	2.50	0.77	2.98	0.75	10.49**
58.	การสงวนแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนให้ บุคลากรมีโอกาสเดินทางไปศึกษาต่อยัง ต่างประเทศ.....	2.75	1.03	2.29	0.89	2.71	1.04	7.63**
59.	การอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับ สถาบันการศึกษาต่างประเทศให้แก่ บุคลากรที่ต้องการไปศึกษาต่อ.....	2.63	1.00	2.32	0.91	2.64	0.96	3.81*
60.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากร ทำวิจัยที่ประโยชน์ต่อสถาบัน.....	2.93	0.94	2.76	0.91	3.57	0.80	12.33**
รวม		35.35		30.58		36.70		
รวมเฉลี่ย		2.95	0.70	2.55	0.66	3.06	0.62	14.45**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 54 " การสนับสนุนในด้านเอกสารวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ " และข้อที่ 59 " การอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรที่ต้องการไปศึกษาต่อ " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่สาม การเสนอจำนวนคำตอบโดยวิธีการแจกแจงความถี่ จากแบบสอบถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์ โดยเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงบรรยาย

จากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสวัสดิการทั้งห้าด้าน ปรากฏว่าบุคลากรฝ่ายบริการได้ให้ข้อคิดเห็นถึงปัญหาและอุปสรรครวมทั้งข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการทั้งห้าด้านจำนวน 102 ฉบับ จากทั้งหมด 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 32.28 และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 30 คน ถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการภายในที่มหาวิทยาลัยควรจัดให้แก่บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง และวิธีดำเนินการโดยผู้วิจัยจัดคำตอบที่เป็นเรื่องเดียวกัน แล้วแจกแจงเป็นความถี่ของคำตอบซึ่งสรุปสาระได้ดังแสดงในตาราง

ตาราง 40 ความถี่ของคำตอบจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการ ทั้งห้าด้าน

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ความถี่ของคำตอบ
	<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>	
1.	การกู้เงินสวัสดิการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยมีระเบียบแบบแผนมาก ก่อให้เกิดความล่าช้า ควรทำขั้นตอนการกู้เงินให้กระชับ สะดวกรวดเร็วขึ้น.....	43
2.	การจัดสวัสดิการเงินกู้สำหรับผู้มีรายได้น้อย ไม่เท่าเทียมกัน ควรให้บุคลากรทุกคนมีสิทธิกู้ได้ และควรให้จำนวนเงินกู้มากขึ้น	27
3.	การมีสวัสดิการเงินกู้หลายประเภท เป็นการสร้างนิสัยไม่ดี ให้บุคลากรใช้จ่ายยั่วเยา ซึ่งเป็นการสร้างภาระหนี้สินมากขึ้น การอนุมัติเงินกู้จึงควรพิจารณาถึงความจำเป็น และวัตถุประสงค์ของผู้กู้อย่างจริงจัง.....	19
4.	จำนวนเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยไม่เพียงพอ เพราะราคาบ้านและที่ดินสูง จึงควรเพิ่มจำนวนเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยให้สูงขึ้น และคิดอัตราดอกเบี้ยให้ต่ำลง.....	19
5.	สถานที่ตั้งสหกรณ์ร้านค้าไม่เหมาะสม อยู่ไกลย่านชุมชน มหาวิทยาลัย สินค้าจำหน่ายมีน้อย ราคาเท่ากับที่อื่น จึงควรปรับปรุงสถานที่ตั้ง และจำหน่ายสินค้าในราคาถูก รวมทั้งการบริหารงานสหกรณ์ร้านค้าให้สนองความต้องการของบุคลากร	18
6.	งบประมาณเงินกู้ของมหาวิทยาลัยมีจำกัด ควรมีโครงการระยะยาวเพื่อจัดหางบประมาณเงินกู้.....	15

ตาราง 40 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ความถี่ของคำตอบ
7.	อัตราค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่มหาวิทยาลัยสูงเกินไป ควรดูความเหมาะสม และ กำลังเงินของมหาวิทยาลัย.....	2
	<u>ด้านสุขภาพและอนามัย</u>	
1.	การรักษาพยาบาลของงานแพทย์และอนามัยมหาวิทยาลัย แพทย์ที่ตรวจรักษาสูงอายุ ไม่ตรวจรักษาอย่างจริงจัง และจ่ายยาที่ไม่มีคุณภาพ ควรมีแพทย์เฉพาะโรคหมุนเวียน เป็นประจำ เช่น กทันตแพทย์ จักษุแพทย์ และยาควรมีคุณภาพ	34
2.	สถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์กีฬา ไม่เพียงพอเพราะต้อง ใช้ร่วมกับนักศึกษาจำนวนมาก ควรมีสถานที่เล่นกีฬา พร้อมทั้งอุปกรณ์สำหรับบุคลากรโดยเฉพาะและมีวิทยากร สาธิตแนะนำ ชักจูงให้บุคลากรสนใจการออกกำลังกาย.....	32
3.	บริเวณมหาวิทยาลัยทั้งภายนอก และภายในอาคาร โดยเฉพาะห้องน้ำไม่สะอาด ควรดูแลให้มีพื้นที่ รับผิดชอบทำความสะอาดบริเวณต่าง ๆ ให้สะอาด อยู่เสมอ และห้องน้ำควรแยกต่างหากจากนักศึกษา.....	21
4.	มีน้ำขัง น้ำเน่า ส่งกลิ่นเหม็นในมหาวิทยาลัย ควรกำจัด แหล่งน้ำขัง และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ให้หมด.....	20
5.	การตรวจสุขภาพไม่สม่ำเสมอ การเดินทางไปตรวจ สุขภาพไม่สะดวก ควรให้มีการตรวจสุขภาพทุกปี และ อำนวยความสะดวกในการเดินทางไปตรวจสุขภาพรวมทั้ง ควรให้ตรวจโรคอื่น ๆ อีกนอกจากที่ตรวจอยู่.....	16

ตาราง 40 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ความถี่ของคำตอบ
6.	สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน ยังไม่เป็นสัดส่วนที่ดี บรรยากาศในการทำงานไม่ดี ควรปรับปรุงสถานที่ ทำงานและบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น.....	14
7.	โรงอาหารไม่สะอาด โดยเฉพาะภาชนะบรรจุอาหาร ควรเห็นความสะอาดของโรงอาหาร ภาชนะบรรจุ เช่น จาน ช้อน และควรควบคุมราคา รวมทั้งคุณภาพอาหารด้วย...	10
	<u>ด้านสังคมและสันติภาพ</u>	
1.	ขาดสถานที่พบปะ และพักผ่อนที่เหมาะสม มหาวิทยาลัย ควรให้การสนับสนุนการจัดตั้งสโมสรบุคลากรอย่างจริงจัง...	36
2.	บุคลากรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมทางสังคมและ สันติภาพน้อย ขาดความสามัคคี มักเป็นลักษณะแบ่ง พรรคพวกกัน.....	14
3.	การขอใช้รถซึ่งเป็นพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงานเป็น กลุ่มในงานพิธีต่าง ๆ มักเกิดปัญหาในเรื่องเบี้ยเลี้ยง พนักงานขับรถ และน้ำมันรถ มหาวิทยาลัยควรให้สวัสดิการ ในเรื่องเบี้ยเลี้ยง และน้ำมันรถ และควรขยายระยะทาง การอนุญาตขอใช้รถให้มากขึ้น.....	13
4.	การเดินทางเพื่อการพักผ่อนในนามของมหาวิทยาลัยอย่าง แท้จริงมีน้อย มหาวิทยาลัยควรจัดให้บุคลากรมีโอกาส พักผ่อนต่างจังหวัดอย่างน้อยปีละสองครั้ง โดยมีงบประมาณ ให้พร้อมกับอำนวยความสะดวกในการเดินทาง.....	11

ตาราง 40 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ความถี่ของคำตอบ
5.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันน้อย ควรจัดกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย....	11
6.	การปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการที่ต้องปฏิบัติงานอย่างหนักต่อเนื่องตลอดปีเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ทำให้มีโอกาสจัดกิจกรรมทางสังคมและสันทนาการน้อย มหาวิทยาลัยจึงควรมีช่วงเวลาให้บุคลากรได้มีโอกาสจัดกิจกรรมได้.....	10
7.	บุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยที่กระทำความดีความดีควรแก่การยกย่อง ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน.....	7
8.	การประชาสัมพันธ์บทบาทระหว่างบุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยกับชุมชนน้อย ควรเพิ่มบทบาทของมหาวิทยาลัยให้ชุมชนได้รับทราบและประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวาง.....	3
<u>ด้านความสะดวกสบาย</u>		
1.	การสื่อสารทางโทรศัพท์ไม่สะดวก มักขัดข้องอยู่เสมอ โทรศัพท์น้อยไม่พอใช้ ควรจัดระบบโทรศัพท์ใหม่.....	37
2.	การเดินทางไป-กลับของบุคลากรไม่สะดวก ควรมีรถรับ-ส่ง บุคลากรตามเส้นทางที่สำคัญ.....	27
3.	การจราจรภายในมหาวิทยาลัยไม่คล่องตัว ที่จอดรถไม่เพียงพอ ควรจัดระบบให้ดีขึ้นและมีที่จอดรถที่มีหลังคาอย่างเพียงพอ.....	23

ตาราง 40 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ความถี่ของคำตอบ
4.	อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานเมื่ออยู่อย่างจำกัด และผู้ใช้ไม่ช่วยกันรักษาให้คงสภาพที่ดี ควรจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้มากขึ้น และกำชับให้ทุกคนช่วยกันบำรุงรักษา.....	23
5.	ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อย ควรให้บุคลากรมีการประกันชีวิต โดยมหาวิทยาลัยและบุคลากรช่วยกันจ่ายเบี้ยประกัน.....	16
6.	การติดต่อด้วยเอกสารและจดหมายจากภายนอกหน่วยงาน และภายในหน่วยงานล่าช้า ควรปรับปรุงระบบการรับส่งให้สะดวกรวดเร็วขึ้น.....	14
<u>ด้านการศึกษา</u>		
1.	บุคลากรฝ่ายบริการ ได้รับการส่งเสริมการศึกษาอบรม ดูงาน น้อยกว่าบุคลากรฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยควรให้โอกาสแก่บุคลากรทุกคนโดยเท่าเทียมกัน.....	42
2.	การเผยแพร่ข่าวสารทางการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน มักล่าช้า ไม่ทั่วถึง ทำให้บุคลากรเสียประโยชน์ที่จะพึงจะได้รับ ควรปรับปรุงเผยแพร่ข่าวสารให้รวดเร็ว.....	25
3.	บุคลากรหลังจากที่ได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานแล้ว มักไม่มีโอกาสนำความรู้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เกิดความสูญเปล่า ควรส่งเสริมให้ผู้มีความรู้มีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่.....	18

ตาราง 40 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ความถี่ของคำตอบ
4.	บุคลากรฝ่ายบริการไม่มีเวลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน เพราะต้องทำงานอย่างหนักตลอดปี มหาวิทยาลัยควร จัดให้บุคลากรมีเวลาว่างสำหรับหาความรู้เพิ่มเติม.....	11
5.	การจัดสรรงบประมาณ ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน มีน้อย ควรหาวิธีการให้ได้งบประมาณมากขึ้น หรือ ติดต่อขอทุนจากองค์กรอื่น.....	8

ตาราง 41 ความถี่ของความคิดเห็นของผู้บริหารต่อสวัสดิการภายในที่มหาวิทยาลัยควรจัดให้แก่บุคลากร
ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง และวิธีดำเนินการ

ลำดับที่	ความคิดเห็น	ความถี่ของคำตอบ
1.	การอำนวยความสะดวกในการเดินทางไป-กลับ โดยจัดรถรับ-ส่งบุคลากรตามเส้นทางที่สำคัญ.....	19
2.	การปรับปรุงโครงการที่อยู่อาศัยให้ดีขึ้น โดยจัด เป็นโครงการบ้านและที่ดินของมหาวิทยาลัย เพื่อ บุคลากรของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ.....	17
3.	สหกรณ์ร้านค้าควรได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อ เป็นทุนหมุนเวียนในการนำสินค้ามาจำหน่ายราคาถูก กว่าท้องตลาด และให้เครดิตในการจ่ายเงินแก่ บุคลากรโดยหักจากเงินเดือน.....	13
4.	การจัดงบประมาณทดลองจ่าย สำหรับบุคลากรกรณี เบิกค่ารักษานายบาล หรือค่าเล่าเรียนบุตร เพื่อ ความสะดวกรวดเร็ว.....	13
5.	การให้ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยการ ประกันชีวิตหมู่ ให้บุคลากร.....	11
6.	การจัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน สำหรับ บุตรบุคลากร.....	8
7.	สวัสดิการเงินกู้สำหรับผู้มีรายได้น้อย ควรเปลี่ยนเป็น สวัสดิการเงินกู้สำหรับบุคลากรทุกคน โดยพิจารณา ตามความจำเป็น.....	5

ตาราง 41 (ต่อ)

ลำดับที่	ความคิดเห็น	ความถี่ของคำตอบ
8.	การให้บริการด้านสุขภาพ โดยมีแพทย์เฉพาะโรคมามา ตรวจรักษาชุมชนเวียน.....	5
9.	ควรสร้างโรงอาหารติดเครื่องปรับอากาศ เป็น ส่วนรวมของบุคลากรทุกคณะ สำนัก.....	4
10.	จัดสร้างสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกายแก่บุคลากร โดยเฉพาะแยกจากนักศึกษา.....	3
11.	จัดเงินกู้เพื่อซื้อพาหนะสำหรับการเดินทาง เช่น รถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์.....	3
12.	จัดตั้งสถานที่เพื่อเป็นสถานที่เลี้ยงสังสรรค์ หรือ เพื่อนิยัสมรส โดยบุคลากรไม่ต้องเสียค่าเช่าสถานที่	2

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามตัวแปร สถานภาพ ขนาดครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน และอัตราเงินเดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นบุคลากรฝ่ายบริการ ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 341 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการและลูกจ้างบร่ายได้ ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 311 คน ส่วนผู้บริหารใช้วิธีการสุ่มอย่างเจาะจงเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามวัดความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 60 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.947 แบบสอบถามที่ส่งไป 341 ฉบับได้รับคืนและสมบูรณ์จำนวน 316 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 92.67 และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารซึ่งมีสาระเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในที่ควรจัดให้แก่บุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจำแนกตามตัวแปร สถานภาพ ขนาดครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน และอัตราเงินเดือน
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เอสพีเอสเอส-เอ็กซ์ (Statistical Package for the Social Sciences-Version X) จากแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง
 - 2.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 - 2.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ t-test และ F-test
3. หาค่าร้อยละและความถี่ของแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคร่วมทั้งข้อเสนอนแนะ และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในที่ควรจัดให้แก่บุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ในการวิจัย สรุปผลตามลำดับได้ดังนี้

1. รายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผล ดังนี้
 - 1.1 สถานภาพ จำแนกเป็น ข้าราชการ 128 คน ลูกจ้างบราชได้ 158 คน ผู้บริหาร 30 คน รวมทั้งหมด 316 คน
 - 1.2 ขนาดของครอบครัว จำแนกเป็น ครอบครัวขนาดเล็ก 181 คน ครอบครัวขนาดใหญ่ 135 คน รวมทั้งหมด 316 คน
 - 1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นประสบการณ์ในการทำงานน้อย 106 คน ประสบการณ์ในการทำงานมาก 210 คน รวมทั้งหมด 316 คน

1.4 อัตราเงินเดือน จำแนกเป็น เงินเดือนน้อย 163 คน เงินเดือนปานกลาง 111 คน เงินเดือนมาก 42 คน รวมทั้งหมด 316 คน

2. การวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏผลดังนี้

2.2.1 บุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างบรายได้ และผู้บริหาร โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นบุคลากรฝ่ายบริการที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างบรายได้และผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก

2.2.2 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสถานภาพโดยส่วนรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ในข้อ 1 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการ ส่วนด้านอื่น ๆ นั้น ไม่พบความแตกต่างกัน

2.3 ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามขนาดครอบครัว ปรากฏผลดังนี้

2.3.1 บุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดเล็ก และครอบครัวขนาดใหญ่ โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายใน

ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีครอบครัวขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก

2.3.2 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามขนาดครอบครัว โดยส่วนรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นไม่พบความแตกต่างกัน

2.4 ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.4.1 บุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย และประสิทธิภาพในการทำงานมาก โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.4.2 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่วนรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นไม่พบความแตกต่างกัน

2.5 ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอัตราเงินเดือน ปรากฏผลดังนี้

2.5.1 บุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนน้อย เงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนมาก โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อการจัด

สวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น บุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนน้อยและเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก

- 2.5.2 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอัตราเงินเดือนโดยส่วนรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 4 โดยบุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนมาก และอัตราเงินเดือนน้อยมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ยกเว้นสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านเศรษฐกิจบุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนมากมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนปานกลาง ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสังคมและสันทนาการ ด้านความสะดวกสบาย บุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนน้อยมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนปานกลางและด้านการศึกษา บุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนมากและเงินเดือนน้อยมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนปานกลาง

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีบุคลากรที่เป็นอาจารย์ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในปี 2531 จำนวน 3,965 คน มีงบประมาณรายได้จำนวน 416,445,689.60 บาท แต่ต้องจัดสรรไปใช้ในกิจการบริหาร ค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ ค่าใช้สอยอื่น ๆ

ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน และได้จัดสรรให้ด้านสวัสดิการจำนวน 13,400,000 บาท (มหาวิทยาลัยรามคำแหง . 2531 ค) ซึ่งเมื่อเทียบสัดส่วนกับจำนวนบุคลากรแล้วก็ยังเป็นเงินจำนวนน้อย ทำให้การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรไม่ทั่วถึง ลักษณะการให้สวัสดิการเป็นไปในลักษณะโดยส่วนรวมทำให้ไม่สามารถสนองความต้องการของแต่ละคนได้ และระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นลักษณะการสรรหาอธิการบดีโดยการเลือกตั้งทุกสองปี คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยผลัดเปลี่ยนกันตามวาระและนโยบายการบริหารงานก็เปลี่ยนไปตามคณะผู้บริหาร จึงส่งผลให้การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของผู้บริหารชุดนั้น ๆ ซึ่งผลงานวิจัยนี้คล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของสมรภูมิ ชัยคุ้ม (2530 : 72-74) เรื่องความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยก็ได้พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกวิทยาเขตมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อนิยามความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ด้านสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสังคมและสันทนาการ ด้านความสะดวกสบาย และด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 การที่บุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลประโยชน์รายได้ที่บุคลากรได้รับการที่มหาวิทยาลัยได้จัดการศึกษาตลอดปี คือมีการรับสมัครนักศึกษาใหม่สองครั้ง ลงทะเบียนเรียนหกครั้งและจัดการสอบไล่หกครั้งในหนึ่งปีการศึกษา มหาวิทยาลัยได้จ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัยในการรับสมัครนักศึกษาใหม่ การลงทะเบียนเรียน และการควบคุมการสอบไล่ในอัตราที่สูงคือ การที่รับสมัครนักศึกษาใหม่ และลงทะเบียนเรียนจ่ายให้วันละ 140 บาท การควบคุมการสอบไล่ในอัตราวันละ 230 บาท นอกจากนี้มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยในเรื่องที่อยู่อาศัยให้มีบ้านเป็นของตนเองโดยการจัดโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ทั้งยังช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยส่วนหนึ่งด้วย การจัดตั้งและสนับสนุนสหกรณ์ออมทรัพย์และการฌาปนกิจ ซึ่งบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นสมาชิกสามารถกู้เงินเป็นจำนวนสูงสุดถึง 60,000 บาท มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการเงินกู้สำหรับผู้มีรายได้น้อยให้แก่บุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนไม่ถึง 5,800 บาท และหากได้รับ

อันตรายในกรณีพหุผลาณ สูญเสียอวัยวะ หรือเสียชีวิต มหาวิทยาลัยได้จ่ายเงินทดแทนให้อีก การช่วยเหลือทางเศรษฐกิจของมหาวิทยาลัยในเรื่องต่าง ๆ นี้ มีมากกว่าที่ข้าราชการในสังกัดในมหาวิทยาลัยอื่นได้รับ ทำให้บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความรู้สึกมั่นคงในด้านเศรษฐกิจมาก จึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการภายในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมากก็เป็นได้

1.2 บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านสุขภาพและอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานแพทย์และอนามัยของมหาวิทยาลัยมีแพทย์ พยาบาลน้อย ไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มาใช้บริการ ทำให้การบริการล่าช้า การบริการเป็นเพียงการปฐมพยาบาลเบื้องต้น อุปกรณ์และสถานที่ไม่เพียงพอ เมื่อบุคลากรเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยมาก ต้องไปรักษานายาบาลที่โรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลภายนอก และมหาวิทยาลัยก็ไม่ได้ติดต่อเป็นกรณีพิเศษทำให้บุคลากรที่ไปรักษาไม่ได้รับความสะดวก เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายมาก การบริการของงานแพทย์และอนามัยไม่เกิดความประทับใจแก่ผู้ขอรับบริการ สำหรับสนามกีฬาและอุปกรณ์การเล่นกีฬายังไม่เอื้ออำนวยต่อบุคลากรฝ่ายบริการเพราะต้องใช้ร่วมกับนักศึกษา และมหาวิทยาลัยต้องให้บริการในเรื่องนี้แก่นักศึกษาก่อนเป็นอันดับแรกก็เป็นได้

1.3 บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านสังคมและสหพันธการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยรามคำแหงจัดระบบการศึกษาตลอดปี ทำให้บุคลากรฝ่ายบริการมีภาระงานล้นมือ ไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย หรือเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนน้อย การจัดงบประมาณส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจนอกสถานที่ของมหาวิทยาลัยก็มีจำกัด จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านนี้เพียงปานกลางก็เป็นได้

1.4 บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านความสะดวกสบายอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นมหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่มีนักศึกษานานาชาติเรียนวันละประมาณ 20,000 คน และมีบุคลากรทั้งหมด 3,965 คน แต่มหาวิทยาลัยมีเนื้อที่ประมาณ 300 ไร่ บริเวณที่จัดไว้เป็นเขตวิชาการ เขต

บริหาร เขตสวัสดิการกีฬาและสันทนาการจึงไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัย ปัญหาจรรยาภยในมหาวิทยาลัยค่อนข้างแออัดขาดความคล่องตัว ที่จอตรมมีจำกัดก่อให้เกิดความไม่สะดวกสบาย ส่วนการจรรยาภยนอกมหาวิทยาลัยนั้นสถานที่ตั้งมหาวิทยาลัยอยู่ในเขตชุมชนมีถนนผ่านมหาวิทยาลัยเพียงสายเดียว ทำให้การเดินทางมาทำงานของบุคลากรไม่คล่องตัว การจรรยาภยติดขัด ส่วนความสะดวกสบายในด้านสาธารณูปโภคนั้น มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีโรงอาหารไม่เพียงพอและมาตรการในการควบคุมคุณภาพ ปริมาณและความสะอาดของอาหารไม่ทั่วถึง การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยไม่สะดวกเท่าที่ควร ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานยังไม่รัดกุม

1.5 บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีงบประมาณจำกัด สำหรับการให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนาวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายบริการ นักศึกษา ดูกาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย หนังสือตำรา เอกสารที่จำเป็นต่อการพัฒนางานในหน้าที่ก็มีไม่เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร ระบบการเผยแพร่ข่าวสารเพื่อการศึกษาต่อในต่างประเทศเป็นไปอย่างล่าช้าและไม่ทั่วถึง จึงทำให้บุคลากรฝ่ายบริการพอใจในระดับปานกลางก็เป็นได้

2. ผลการวิจัยความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

2.1 บุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างบราชได้และผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงรวมห้าด้านอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรฝ่ายบริการมีภาระงานมากต้องให้บริการนักศึกษาที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี การเปิดการศึกษาระดับปริญญาโท การเปิดคณะใหม่ ทำให้งานบริการนักศึกษามีมากขึ้น บุคลากรจึงไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รวมทั้งมหาวิทยาลัยไม่มีทุนศึกษาต่อที่แน่นอน มหาวิทยาลัยไม่มีหน่วยงานที่จะสนับสนุนในการศึกษาต่อของบุคลากร ลูกจ้างบราชได้ของมหาวิทยาลัยไม่มีสิทธิลาศึกษาต่อ ข้าราชการที่จะลาศึกษาต่อต้องเรียนให้ตรงกับลักษณะงาน นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนแปลงตามวาระของผู้บริหารทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารชุดนั้น ๆ เกิดภาวะการโยกย้ายงานภายในมหาวิทยาลัย บุคลากรจึงขาดความมั่นใจในสถานภาพของตนเอง จึงทำให้

บุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างบร่ายได้และผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงรวมห้าด้านอยู่ในระดับปานกลางก็เป็นได้ แต่เมื่อนิยามาเป็นรายด้าน พบว่า ลูกจ้างบร่ายได้และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้มาจากการเลือกตั้งจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งแล้วจะได้รับสิทธิพิเศษต่าง ๆ มากกว่าบุคลากรโดยทั่วไปของมหาวิทยาลัย เช่น สิทธิในการขอตัดตั้งโทรศัพท์ประจำบ้านพักส่วนตัวและการใช้โทรศัพท์ 100 ครั้งแรกโดยเบิกค่าใช้จ่ายบริการและค่าเช่าเครื่องได้ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2530 ๒ : 265-268) ทั้งได้รับเงินค่าตำแหน่ง เช่น อธิการบดีเดือนละ 9,500 บาท รองอธิการบดี ฅณบดี ผู้อำนวยการสำนักเดือนละ 7,000 บาท หัวหน้าภาควิชาเดือนละ 1,500 บาท ที่ปรึกษาอธิการบดี เลขานุการอธิการบดีเดือนละ 1,500 บาท เลขานุการรองอธิการบดีเดือนละ 1,400 บาท ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักเดือนละ 1,200 บาท และตำแหน่งอธิการบดีกับรองอธิการบดีมีรถยนต์ประจำตำแหน่งด้วย ส่วนลูกจ้างบร่ายได้นั้นจะได้รับสิทธิพิเศษต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จจากมหาวิทยาลัยเมื่อลาออกจากราชการ ค่ารักษานายาบาล การขอกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2530 ๒ : 273-286)

2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสถานภาพโดยส่วนรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีสถานภาพแตกต่างกัน แต่การได้รับสวัสดิการโดยทั่วไปจะได้รับโดยเท่าเทียมกัน เช่น อัตราค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยหากทำหน้าที่เดียวกันถึงแม้จะมีสถานภาพเป็นข้าราชการ ลูกจ้างบร่ายได้ หรือผู้บริหารก็จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราเดียวกันหมด หรือการได้รับสวัสดิการในการรักษานายาบาล การเล่นเกมก็จะได้รับบริการเท่าเทียมกัน แต่เมื่อนิยามาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างบร่ายได้ และผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมากกว่าข้าราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีโอกาสรับสวัสดิการมากกว่า เช่น สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน เครื่องใช้และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ที่จอดรถประจำตำแหน่ง โทรศัพท์เจนาะ เป็นต้น

3. ผลการวิจัยความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามขนาดครอบครัว พบว่า

3.1 บุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดเล็กและครอบครัวขนาดใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงรวมห้าด้านอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยไม่มีหน่วยงานที่ให้โอกาสแก่บุคลากรได้ปรึกษาหารือการ ปัญหา ส่วนตัวและปัญหาครอบครัว เพื่อผ่อนคลายความวิตกกังวลระหว่างปฏิบัติงานราชการของมหาวิทยาลัย บุคลากรไม่มีโอกาสแลกเปลี่ยนสังสรรค์ร่วมกันเพราะภาระทางครอบครัว การจัดงบประมาณส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจนอกสถานที่ของมหาวิทยาลัยมีน้อย การมีโอกาสดูหนังเพื่อพักผ่อนระหว่างปิดภาคเรียนของบุคลากรที่จัดในนามมหาวิทยาลัยมีไม่เพียงพอและในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่บุตรบุคลากรมีน้อย เช่น ด้านทุนการศึกษา สถานที่ศึกษาของบุตรบุคลากรมีไม่เพียงพอ และมหาวิทยาลัยยังไม่มีนโยบายที่จะจัดสถานที่ศึกษาสำหรับเด็กเล็ก ทำให้บุคลากรฝ่ายบริการต้องประสบกับปัญหาหาสถานที่ศึกษาให้แก่บุตร จึงทำให้บุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดเล็กและครอบครัวขนาดใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงรวมห้าด้านอยู่ในระดับปานกลาง ก็เป็นไปได้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครอบครัวขนาดใหญ่ ซึ่งมีสมาชิกตั้งแต่ห้าคนขึ้นไปสมาชิกของครอบครัวอาจเป็นผู้มีเงินได้หลายคน ทำให้ความเดือดร้อนด้านเศรษฐกิจน้อยลง และบุคลากรฝ่ายบริการที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยที่มาจากครอบครัวเดียวกันมากกว่าหนึ่งคนมักจะเป็นครอบครัวขนาดใหญ่เมื่อได้รับค่าตอบแทนจากมหาวิทยาลัย การได้รับการช่วยเหลือค่าดอกเบี้ย การขอกู้เงิน ครอบครัวขนาดใหญ่จึงได้จำนวนมากขึ้นตามจำนวนสมาชิกของครอบครัวที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงทำให้บุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมากก็เป็นได้

3.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามขนาดครอบครัวโดยส่วนรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยนั้น เป็นการจัดขึ้นเพื่อบริการผู้ที่มีครอบครัวทุกขนาด การให้สิทธิในการรักษาพยาบาลซึ่งบิดามารดา คู่สมรส บุตรทุกคนของบุคลากรฝ่ายบริการสามารถ

ใช้บริการจากงานแพทย์และอนามัยของมหาวิทยาลัยได้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดเล็กและครอบครัวขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดเล็กมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยมากกว่าครอบครัวขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีครอบครัวขนาดใหญ่เมื่ออยู่ในครอบครัวมีความสะดวกสบายน้อย เพราะมีสมาชิกอยู่หลายคนจึงไม่มีความเป็นสัดส่วน เช่น ไม่มีความสะดวกสบายในการใช้ห้องน้ำ ห้องสุขา ดังนั้นเมื่ออยู่ในสถานที่ทำงานจึงต้องการให้สถานที่ทำงานอำนวยความสะดวกสบายให้โดยมีห้องน้ำห้องสุขาเป็นสัดส่วนเป็นต้น ในขณะที่บุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดเล็ก เมื่ออยู่ในครอบครัวจะมีความเป็นสัดส่วนมาก เพราะมีสมาชิกในครอบครัวน้อย ความต้องการให้สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนจึงมีน้อย บุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดเล็กจึงมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านความสะดวกสบายมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่มีครอบครัวขนาดใหญ่ก็อาจเป็นได้

4. ผลการวิจัยความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

4.1 บุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหงรวมห้าด้านอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรฝ่ายบริการไม่ได้รับการส่งเสริมการอบรมสัมมนาการดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศทำให้ขาดความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยไม่มีการวางแผนเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อรองรับเมื่อบุคลากรฝ่ายบริการมีคุณวุฒิสูงขึ้นทำให้ต้องทำงานต่ำกว่าวุฒิการศึกษาและการได้มาของผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งทำให้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกเกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสับเปลี่ยนโยกย้าย การพิจารณาขึ้นเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งอาจเป็นในลักษณะพรรคพวก จึงทำให้บุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรวมห้าด้านอยู่ในระดับปานกลางเป็นได้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 เป็นต้นมาวิทยาลัย

ได้เพิ่มค่าตอบแทนมากขึ้น เช่น ค่าควบคุมการสอบไล่ ค่าลงทะเบียนเรียน และมีมากครั้งขึ้น ทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากได้รับค่าตอบแทนผลประโยชน์มากขึ้น ส่วนบุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยก็อยู่ในช่วงที่ได้รับสวัสดิการด้านนี้มากเพียงพอกับค่าครองชีพ จึงทำให้บุคลากรทั้งที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมากก็เป็นได้

4.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยบุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความรู้สึกต่อสวัสดิการที่ได้รับต่างกัน คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ซึ่งได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัยอยู่เป็นประจำจึงเกิดความเคยชินต่อสวัสดิการที่ได้รับ ความพึงพอใจสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยจึงลดลง แต่บุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยเมื่อมหาวิทยาลัยให้สวัสดิการจะมีความรู้สึกตื่นเต้นตื่นตาตื่นใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ จึงมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากก็อาจเป็นได้

5. ผลการวิจัยความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า

5.1 บุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนน้อย เงินเดือนปานกลางและเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรวมห้าด้านอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยมีสถานที่คับแคบ ทำให้บุคลากรฝ่ายบริการขาดสถานที่ออกกำลังกาย ขาดที่นบปะสังสรรค์ สถานที่ทำงานคับแคบไม่ได้สัดส่วน โรงอาหารในมหาวิทยาลัยไม่มีมาตรการควบคุมความสะอาดอย่างเพียงพอ บุคลากรฝ่ายบริการขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย จึงทำให้บุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนน้อย เงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรวมห้าด้านอยู่ในระดับปานกลางก็เป็นได้

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนน้อย และเงินเดือนมากมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายให้ความช่วยเหลือแก่ผู้มีอัตราเงินเดือนน้อยโดยมีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ การให้การช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่าง ๆ การจ่ายเงินทดแทนให้ในกรณีบุคลากรเสียชีวิต ทุณพลาน สุนทรเสียวัยะหรือการสนับสนุนในเรื่องที่อยู่อาศัย การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของผู้มีรายได้น้อย จึงทำให้บุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนน้อยมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนมากส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีรายได้จากเงินเดือนและเงินพิเศษต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัยเป็นอัตราสูงซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีวิตจึงทำให้มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมากก็อาจเป็นไปได้

5.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอัตราเงินเดือนโดยส่วนรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนน้อยและอัตราเงินเดือนมากมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน คือ บุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนมากส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหาร บุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนปานกลางส่วนใหญ่จะทำงานด้านวิชาการและที่มีอัตราเงินเดือนน้อยส่วนใหญ่จะทำงานด้านธุรการ สถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วนจึงแตกต่างกัน เช่นผู้บริหารมีห้องทำงานเป็นสัดส่วนมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน การมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือดูงานในต่างประเทศจะแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนมากซึ่งทำหน้าที่บริหารงานในระดับสูงมีโอกาสขอทุนเพื่อศึกษาต่อหรือดูงานในต่างประเทศได้มากกว่า จึงทำให้บุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยแตกต่างกันก็อาจเป็นไปได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ด้านเศรษฐกิจ ถึงแม้ว่าความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสนใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านเศรษฐกิจให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการให้ความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ทั่วถึงทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่อาศัย การขยายวงเงินกู้ยืมรวมทั้งเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ การช่วยเหลือให้ลูกจ้างงบรายได้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยนอกโครงการเช่นเดียวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ การปรับปรุงสหกรณ์ร้านค้าให้มีจำนวนสินค้ามากขึ้น ให้บุคลากรสามารถซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคได้ในราคาถูก ให้บริการซื้อสินค้าก่อนแล้วชำระเงินเมื่อสิ้นเดือน การจัดเงินสำรองจ่ายกรณีเบิกจ่ายเงินทุกประเภทของบุคลากรฝ่ายบริการ เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล เงินค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

1.2 ด้านสุขภาพและอนามัย ซึ่งบุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลางนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรปรับปรุงควบคุมดูแลและกวดขันในเรื่องความสะอาดของโรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไปโดยมีหน่วยงานสุขอนามัยรับผิดชอบประสานงานและทำสัญญากับโรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชนในการจัดบริการแพทย์และพยาบาลให้สะดวกรวดเร็วในการรักษาพยาบาลได้ทันทั่วทั้งในกรณีบุคลากรได้รับอุบัติเหตุหรือมีโรคปัจจุบัน มีการให้บริการปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายสุขภาพจิตให้มีแพทย์เฉพาะโรคหมุนเวียนมารักษา เช่น ทันตแพทย์ จักษุแพทย์ จิตแพทย์ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรฝ่ายบริการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและมีสุขภาพจิตที่ดีโดยการจัดให้มีสนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกายมีอุปกรณ์กีฬาพร้อม

1.3 ด้านสังคมและสันทนาการ จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านสังคมและสันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคำแนะนำ

เจ็ลลี่น้อยที่สุดนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรพัฒนาสวัสดิการด้านนี้อย่างจริงจัง โดยการจัดตั้งสโมสรสำหรับบุคลากรฝ่ายบริการทุกคณะสำนักเพื่อให้ได้ใช้เป็นที่พบปะสังสรรค์ มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนทรัพยากรอย่างเต็มที่ในการจัดกิจกรรมสังคมและสันทนาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางการศึกษาของบุคลากรฝ่ายบริการให้ดียิ่งขึ้นเป็นต้นว่า การทัศนศึกษาสถานที่ต่าง ๆ การแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมความเข้าใจกันและสร้างความสามัคคีของบุคลากรฝ่ายบริการแต่ละหน่วยงาน

1.4 ด้านความสะดวกสบาย บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบายอยู่ในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยจึงควรจัดระบบโทรศัพท์ใหม่ด้วยระบบคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกเร็วในการติดต่อ ควรจัดระบบจราจรภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นระเบียบ และมีสถานที่จอดรถให้กับบุคลากรฝ่ายบริการอย่างเพียงพอควรจัดรถรับ - ส่งแก่บุคลากรฝ่ายบริการเพื่อสะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน ควรปรับปรุงระบบการรับ - ส่งเอกสารของมหาวิทยาลัยจากทุกคณะสำนักให้มีระบบเดียวกันเพื่อความรวดเร็วและเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน มหาวิทยาลัยควรจัดทำประกันชีวิตสุขภาพให้บุคลากรฝ่ายบริการ และจัดให้มีระบบการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ เช่น จัดอบรมพนักงานขับรถ อบรมป้องกันอัคคีภัย มหาวิทยาลัยควรจัดสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในเวลาราชการให้บุตรของบุคลากรฝ่ายบริการด้วย

1.5 ด้านการศึกษา บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยจึงควรกำหนดนโยบายในการศึกษาต่อของบุคลากรให้แน่นอนชัดเจนทราบทั่วกัน บุคลากรฝ่ายบริการจะได้รับทุนการศึกษาต่ออย่างต่างประเทศโดยเฉลี่ยปีละ 11 ทุน โดยพิจารณาจัดสรรจากจำนวนบุคลากรของแต่ละคณะสำนัก และกำหนดวิธีการคัดเลือกให้บุคลากรฝ่ายบริการได้ทราบโดยมีหน่วยงานประชาสัมพันธ์ข่าวสารการศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรที่สนใจได้ทราบข่าวอย่างรวดเร็ว ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อโครงการฝึกอบรมทุกรูปแบบทั้งระยะสั้นระยะยาวและการดูงานให้เพียงพอและทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ในการวิจัยความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสังคมและสันทนาการ ด้านความสะดวกสบาย และด้านการศึกษา ผลปรากฏว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงควรมีการวิจัยเรื่อง

รูปแบบการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสังคมและ
สันติภาพ ด้านความสะอาดสบาย และด้านการศึกษาที่เหมาะสม เพื่อให้การจัดสวัสดิการภายใน
เป็นไปตามหลักวิชา สถานการณ์ที่เป็นจริงอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

บรรณาการ

บรรณานุกรม

การเคหะแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือผู้ปฏิบัติงานการเคหะแห่งชาติ. กรุงเทพฯ :

การเคหะแห่งชาติ, ม.ป.ป.

กรุงเทพ จำกัด, ธนาคาร. ระเบียบปฏิบัติงานธนาคารกรุงเทพ. กรุงเทพฯ :

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด, ม.ป.ป.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. การส่งเสริมกำลังใจของข้าราชการ

กิจกรรมตัวอย่างในสำนักงาน ก.พ.. กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชนจำกัด, 2527.

_____ . สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ
สำนักงาน ก.พ., 2531.

จำนงค์ สมประสงค์. หลักและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์.

กรุงเทพฯ : เนียรรุ่งเรืองการพิมพ์ , 2525.

จุฬาลงกรณ์, มหาวิทยาลัย. รวมกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ต่าง ๆ เกี่ยวกับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2527. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

ธรรมบุญ ไสภรัตน์. วิธีวิจัยทางเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว ,
2525.

นงคราญ ผาสุข. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.

นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู

การศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร , 2521. อัดสำเนา.

ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ :

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529.

ประทีป เล้ารัตนอารีย์. ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2524.

อัดสำเนา.

ประวิณ ณ นคร. "สวัสดิการแรงงาน : ด้อยหรือเด่นกว่าสวัสดิการข้าราชการ,"

วารสารข้าราชการ. 29 (12) : 13-19 ; ธันวาคม 2527.

ปราณี อารยะศาสตร์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย

ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2519. อุดสาเนา.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พินุกุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พินุกุโลก, 2526.

" พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2514 ", ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 8
ตอนที่ 24. หน้า 1-16. 2 มีนาคม 2514.

" พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ", ราชกิจจานุเบกษา.
(ฉบับพิเศษ) เล่ม 93 ตอนที่ 26. 6 กุมภาพันธ์ 2518.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ และชุศรี วงศ์รัตนะ. เอกสารประกอบการสอนวิชาวิจัย 521 วิจัย
ทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2528.

นิพนธ์ หุ่นเจริญ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ปริญญาโท ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ,
2525. อุดสาเนา.

เนืงศรี วาทยานนท์ และเลขา วิลไพจิตร. รายงานการวิจัยเรื่องผลประโยชน์เกื้อกูล
ของข้าราชการและลูกจ้าง. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2523.

ไพฑูริย์ กฤษณ์เพ็ชร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ : การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์
ในวิทยาเขตสาขา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
อุดสาเนา.

ไพศาล หวังพานิช. วิจัยวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.

ภาษา สรเพชญ์นิสัย. การศึกษาการจัดการงานบุคคลและสวัสดิการของวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาวิทยาเขตเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ พน.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2525. อัดสำเนา.

วิทยุ โทร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.

มนทพร ภู่อะกุล. การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ พน.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.

รามคำแหง, มหาวิทยาลัย. งบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย ปี2531.

กรุงเทพฯ : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2531. ค.

_____ . ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่องอัตราค่าตอบแทนปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่ มหาวิทยาลัย พ.ศ.2530. ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2530. ก.

_____ . พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง ระเบียนและข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530. ข.

_____ . มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ฉบับย่อ. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.

_____ . ระเบียบการสมัครเป็นนักศึกษา และแผนหลักสูตรชั้นปริญญาตรี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2531. ก.

_____ . ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยสวัสดิการการสัมมนา "การพัฒนาสวัสดิการมหาวิทยาลัยรามคำแหง". กรุงเทพฯ : คณะกรรมการสวัสดิการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ร่วมกับคณะกรรมการฝึกอบรม , 2532.

_____ . สถิติจำนวนนักศึกษาปัจจุบัน ประจำปีการศึกษา 2530 จำแนกตามคณะ.

กรุงเทพฯ : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2531. ข.

_____ . เอกสารการแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบงาน. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ม.ป.ป.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

- วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปรินญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.
- ศุภร่าง พลวิฑูรย์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ลีวรรณ คุณมิใจสกุล เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่งานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2532.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สมชายการพิมพ์, 2524.
- สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย. ปรินญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- สมิต สัชนาร. "การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงาน," วารสารการบริหารคน. สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. 7 : 1-2 ; มกราคม-มิถุนายน 2529.
- สหกรณ์ออมทรัพย์และการณกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน จำกัด, 2532.
- สุนัย เสี่ยงศักดิ์. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10. ปรินญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- สุนัตรา เพชรมณี. "บัญชี3," วารสารข้าราชการ. 28 (6) : 23-29 ; มิถุนายน 2526.
- เสนาะ ดีเยาว์, สุปราณี ศรีฉัตรามิข และนิยะดา ชุณหวงค์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- อัจฉรา ภูริคุปต์. "สภาพรายได้ของข้าราชการ : ความจริงที่ถูกปฏิเสธ," วารสารข้าราชการ. 32 (3) 11-23 ; มีนาคม 2530.

- Gilmer, B. Von Haller and others. Industrial Psychology. 2nd ed., New York, McGraw-Hill Book Company, 1966.
- Harrell, Thomas Willard. Industrial Psychology. Culcutta, Oxford & IBH, 1964.
- Krejcie, Robert J. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational And Psychological Measurement. 3 : 607-610 ; Autumm, 1970.
- Pigors, Paul and Charls A. Myers. Personnel Administration : A Point of View and Method , 3rd ed. New York : McGraw-Hill Book Company Inc., 1956.
- Rethmeyer , Curtis Irvin. "Job Satisfaction of School District Maintenance Craftsmen," Dissertaion Abstracts. Vol.36, no.11 , p.7112-A , May , 1976.
- Zalesnic, Abraham and others. Motivation, Productivity and Satisfaction of Workers. Division of Research, Harvard University Press, 1958.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

13 กุมภาพันธ์ 2532

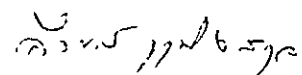
เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

ดิฉันนางสาวสิววรรณ คุณมีใจสกุล นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ให้ทำการวิจัยเรื่อง " ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง " ท่านเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยการตอบแบบสอบถามให้ชัดเจนสมบูรณ์ตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นผลต่อการวิจัยที่สมบูรณ์และบรรลุเป้าประสงค์ในการสร้างความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงให้เหมาะสม และมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะเป็นพระคุณอย่างสูง แบบสอบถามครั้งนี้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะรายงานผลการวิจัยเป็นส่วนรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อผู้ใดแต่กลับมีผลดีต่อหน่วยงานของท่านและตัวท่านเองเพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวสิววรรณ คุณมีใจสกุล)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. สถานภาพ | ☐ ข้าราชการ |
| | ☐ ลูกจ้าง |
| | ☐ ผู้บริหาร |
| 2. ขนาดครอบครัว | ☐ ตั้งแต่ 4 คนลงมา |
| | ☐ ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป |
| 3. ประสบการณ์ในการทำงาน | ☐ ต่ำกว่า 5 ปี |
| | ☐ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป |
| 4. อัตราเงินเดือน | ☐ ต่ำกว่าเดือนละ 4,450 บาท |
| | ☐ ตั้งแต่เดือนละ 4,450 - 7,599 บาท |
| | ☐ ตั้งแต่เดือนละ 7,600 บาทขึ้นไป |

ตอนที่ 2

ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง 1. คำถามทั้งหมดมี 60 ข้อ คำถามแต่ละข้อจะถามถึงระดับความพึงพอใจที่ท่านมีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยรวมค่าแห่ง โดยให้พิจารณาถึงสภาพการจัดสวัสดิการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. ลักษณะของการตอบคำถาม เป็นการให้น้ำหนักระดับความพึงพอใจ แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการนั้นมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการนั้นมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการนั้นปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการนั้นน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการนั้นน้อยที่สุด

3. เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โปรดตอบคำถามทุกข้อโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความพึงพอใจของท่าน

4. กรุณาระบุข้อความแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาและอุปสรรครวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสวัสดิการในโอกาสต่อไป ในตอนท้ายของคำถามแต่ละด้าน

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	<u>ด้านเศรษฐกิจ</u> การจัดให้มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำของมหาวิทยาลัย.....					
2.	การให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรได้รับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น ไฟไหม้บ้าน....					
3.	การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยในการกู้ยืมบุคลากรเสียชีวิต.....					
4.	การจ่ายเงินทดแทนของมหาวิทยาลัยในการกู้ยืมบุคลากรทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะ					
5.	การมีส่วนสนับสนุนในเรื่องที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย เช่น การให้กู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย.....					
6.	การมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีบ้านและที่ดินเป็นของตนเอง.....					
7.	การให้ความช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่อาศัยแก่บุคลากรที่ต้องชำระเงินผ่อนส่งพร้อมดอกเบี้ย...					
8.	การติดต่อกับสถาบันการเงิน เช่น ธนาคารออมสิน เพื่อให้เครดิตแก่บุคลากรได้กู้ยืมเงินในโอกาสที่มีความจำเป็น.....					

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
9.	การมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรได้ซื้อเครื่องอุปโภคบริโภค ในราคาถูก.....					
10.	การให้ความร่วมมือกับกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ และการฌนกิจเป็นอย่างดี.....					
11.	การควบคุมราคาอาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัย..					
12.	อัตราค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่มหาวิทยาลัย.....					

โปรดให้ข้อคิดเห็นถึงปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการจัด
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของมหาวิทยาลัยที่จัดให้กับบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
13.	<u>ด้านสุขภาพและอนามัย</u> การควบคุมและกวดขันในเรื่องความสะอาดใน โรงอาหารของมหาวิทยาลัย.....					
14.	ห้องน้ำห้องสุขาในมหาวิทยาลัยได้รับการดูแล รักษาความสะอาดอยู่เสมอ.....					
15.	สถานที่ทำงานและห้องพักในมหาวิทยาลัย มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก.....					
16.	การรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงานให้สะอาด และเป็นระเบียบอยู่เสมอ.....					
17.	การมีห้องพยาบาลเพื่อการปฐมพยาบาลผู้ป่วยใช้ ฉุกเฉินของมหาวิทยาลัย.....					
18.	การบริการจัดเวชภัณฑ์(ยา)ให้ เมื่อมีการเจ็บป่วย เล็กน้อย.....					
19.	การจัดแพทย์และพยาบาลมาบริการตรวจสุขภาพและ รักษาพยาบาลให้บุคลากร.....					
20.	การจัดให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไปปีละ 1 ครั้ง ณ โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยกำหนด.....					
21.	การสนับสนุนและส่งเสริมการรักษาสุขภาพและ อนามัยบุคลากรของมหาวิทยาลัย.....					

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
22.	การให้โอกาสกับบุคลากรได้ปรึกษาข้อราชการและปัญหาส่วนตัวเพื่อผ่อนคลายความวิตกกังวลระหว่างปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย.....					
23.	การสนับสนุนการแข่งขันกีฬาของบุคลากรมหาวิทยาลัย.....					
24.	การมีสนามกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายกับบุคลากร.....					

โปรดให้ข้อคิดเห็นถึงปัญหาและอุปสรรครวมทั้งข้อเสนอแนะในการจัด
สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย ของมหาวิทยาลัยที่จัดให้กับบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
25.	<u>ด้านสังคมและสันติภาพ</u> การจัดหาพาหนะนำบุคลากรไปร่วมงานเป็นกลุ่มในงานนิทรรศการต่าง ๆ เช่น งานอุปสมบท งานสถาปนาปีที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าภาพหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง.....					
26.	การจัดให้มีโอกาสร่วมกันบำเพ็ญกุศลในวาระต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสถาปนามหาวิทยาลัย.....					
27.	การมีสิ่งของที่ระลึกมอบให้แก่ผู้มีอุปการะคุณต่อมหาวิทยาลัย.....					
28.	การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ ๆ.....					
29.	การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง.....					
30.	การมีโอกาสเดินทางเพื่อพักผ่อนระหว่างปิดภาคเรียนของบุคลากรที่จัดขึ้นในนามของมหาวิทยาลัย..					
31.	การจัดงบประมาณส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจนอกสถานที่ของมหาวิทยาลัย.....					

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
32.	การจัดงานเลี้ยงส่งเพื่อเป็นเกียรติแก่บุคลากรที่โอนไปรับราชการในหน่วยงานอื่น.....					
33.	การจัดของที่ระลึกหรือเกียรติบัตรมอบให้เมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ.....					
34.	การประกาศเกียรติคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ประพฤติดี หรือกระทำคุณงามความดีความกล้าการยกย่อง.....					
35.	การจัดกิจกรรมของบุคลากรในคณะ สำนัก ได้รับ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้วยดีโดยสม่ำเสมอ..					
36.	การจัดตั้งสโมสรให้บุคลากร ได้มี โอกาสพบปะ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น.....					

โปรดให้ข้อคิดเห็นถึงปัญหาและอุปสรรครวมทั้งข้อเสนอแนะในการจัด
สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ ของมหาวิทยาลัยที่จัดให้กับบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<u>ด้านความสะดวกสบาย</u>					
37.	การจัดระบบการรับจ่ายเงินเดือนของมหาวิทยาลัย เอื้ออำนวยต่อความสะดวกของบุคลากรทุกฝ่าย.....					
38.	อาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัยมีหลายชนิดทำให้ ผู้บริโภคมีโอกาสเลือกตามสมควร.....					
39.	ห้องน้ำห้องสุขาตามอาคารต่าง ๆ มีอยู่อย่าง เพียงพอกับจำนวนบุคลากร.....					
40.	ห้องน้ำห้องสุขาสำหรับบุคลากรมีลักษณะ เป็น ส่วนสัดส่วนจากห้องน้ำห้องสุขาสำหรับคนทั่วไป.....					
41.	ห้องทำงานจัดไว้เป็นส่วนสัดส่วนและมีความเหมาะสม เช่นอยู่ในมุมสงบหรืออยู่ในสถานที่ติดต่อกับฝ่าย ต่าง ๆ ได้สะดวก.....					
42.	การมีเครื่องใช้และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเพียงพอ.....					
43.	สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอยู่ในที่ที่เหมาะสม สะดวกต่อการเดินทางไป-กลับ.....					
44.	การจราจรภายในมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว.....					
45.	บริเวณที่จอดรถภายในมหาวิทยาลัยมีเพียงพอ และเป็นสัดส่วน.....					

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
46.	ความรู้สึกลดลงในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย.....					
47.	การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีความคล่องตัวดี.....					
48.	การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีความรวดเร็ว.....					

โปรดให้ข้อคิดเห็นถึงปัญหาและอุปสรรครวมทั้งข้อเสนอแนะในการจัด
สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย ของมหาวิทยาลัยที่จัดให้กับบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
49.	<u>ด้านการศึกษา</u> การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น นิทรรศการ อภิปราย และสัมมนาทางวิชาการ.....					
50.	การมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของบุคลากร.....					
51.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสร่วมสัมมนาหรือฝึกอบรมวิชาการที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น.....					
52.	การมีโอกาสดำเนินการศึกษาและดูงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การทำงาน.....					
53.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดูงานฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ณ ต่างประเทศ.....					
54.	การสนับสนุนในด้านเอกสารวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ.....					
55.	หอสมุดมีหนังสือ ตำรา เอกสาร เพียงพอแก่ความต้องการของบุคลากร.....					

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
56.	ระบบการเผยแพร่ข่าวสารทางการศึกษาเป็นไป อย่างรวดเร็วและทั่วถึง.....					
57.	การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ มา บรรยายหัวข้อที่กำลังเป็นที่สนใจของบุคคลทั่วไป ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยฟังอยู่เสมอ					
58.	การแสวงหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนให้บุคลากร มีโอกาสเดินทางไปศึกษาต่อยังต่างประเทศ.....					
59.	การอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับสถาบัน การศึกษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรที่ต้องการไป ศึกษาต่อ.....					
60.	การมีงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยที่มี ประโยชน์ต่อสถาบัน.....					

โปรดให้ข้อคิดเห็นถึงปัญหาและอุปสรรครวมทั้งข้อเสนอแนะในการจัด
สวัสดิการด้านการศึกษา ของมหาวิทยาลัยที่จัดให้กับบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

แบบสัมภาษณ์

ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำชี้แจง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่ต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอย่างถูกต้อง จึงใคร่ขอสัมภาษณ์หาข้อมูลเพิ่มเติม ดังนี้

ท่านมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรจะมีสวัสดิการภายในแก่บุคลากรฝ่ายบริการ
มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านใดบ้าง และมีวิธีการดำเนินการอย่างไร

[illegible]

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ในการวิจัยครั้งนี้ = 0.947

2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	2.646	21	3.462	41	3.449
2	2.231	22	5.831	42	3.780
3	2.232	23	2.183	43	4.258
4	3.998	24	5.414	44	2.021
5	4.203	25	3.648	45	2.973
6	5.603	26	4.161	46	2.785
7	5.801	27	2.972	47	2.986
8	5.518	28	5.119	48	3.804
9	4.877	29	7.184	49	3.165
10	2.065	30	3.442	50	4.014
11	3.107	31	3.602	51	4.666
12	2.677	32	4.507	52	5.146
13	4.093	33	6.891	53	5.467
14	4.812	34	4.014	54	4.150
15	3.168	35	4.035	55	4.413
16	3.730	36	4.756	56	4.184
17	3.059	37	4.875	57	6.710
18	6.839	38	4.319	58	4.592
19	2.820	39	2.112	59	6.114
20	2.420	40	2.376	60	4.411

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสิววรรณ	ชื่อสกุล	คุณใจสกุล
เกิดวันที่	26 เดือน มิถุนายน	พุทธศักราช	2498
สถานที่เกิด		อำเภอพระโขนง	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน		145/48 สุขุมวิท 77	แขวงสวนหลวง
		เขตพระโขนง	กรุงเทพฯ 10250
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน		นักวิชาการศึกษา	5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน		กองงานวิชาเขตบางนา	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
		ถนนบางนา-ตราด	แขวงดอกไม้
		เขตพระโขนง	กรุงเทพฯ 10260

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2516	มัธยมศึกษาตอนปลาย (แผนกศิลป์) โรงเรียนสาธิตปทุมมา
พ.ศ. 2520	ศศ.บ. (ประวัติศาสตร์) คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2532	กศ.ม. วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
	ประสานมิตร