

378.11
ด 275 ค
- 3

ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย

ปริญญาณพนธ์

ของ

สมรภูมิ ชำญคุน

20 เม.ย. 2538

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประธานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กันยายน 2530

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

17742/2

ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

ของ

สมรภูมิ ชวัญคุ้ม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กันยายน 2530

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และระดับเงินได้รายเดือนที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสังคมและสันทนาการ ด้านความสะดวกสบาย และด้านการศึกษา ในมหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ มัชฌิมเลขคณิต ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อัตราส่วนค่าวิกฤต t และอัตราส่วนค่าวิกฤต F

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านในระดับปานกลาง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในต่างวิทยาเขตกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตภูมิภาค มีความพึงพอใจมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตส่วนกลาง ในสวัสดิการทุกด้าน บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มข้าราชการและกลุ่มอาจารย์ในสวัสดิการทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอาจารย์กับกลุ่มข้าราชการ พบว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

PERSONEL' SATISFACTION ON WELFARE MANAGEMENT OF
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

SAMORAPOOM KHAUNKOOM

Present in partial fulfillment of the requirement
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University
September 1987

1

The purposes of the research were to study and to make a comparison of 5 Srinakharinwirot campuses' personnel satisfaction forwards the welfare service.

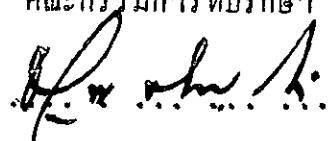
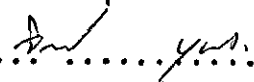
The sample was taken from 685 Srinakharinwirot personnel from 4 campuses; Prasarnmit, Palasuksa, Bangsaen, and Mahasarakham.

The data was obtained from the rating scale questionnaires and it was analyzed by means, standard deviation, the t-test and f-test were used to ensure the significant differences.

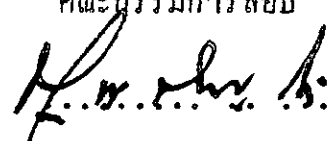
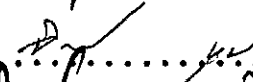
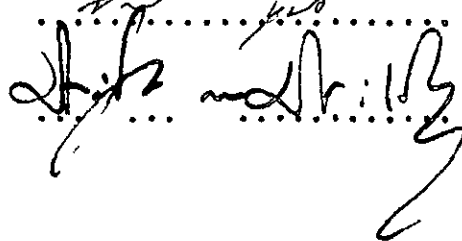
Results of the study revealed as follows : The Srinakharinwirot University' personnel had middling level of satisfaction forward the whole welfare service. The other campuses personnel had different satisfaction on the whole welfare at .01 level of significance. The personnel in urban campuses had more satisfaction on the whole welfare and every aspect than the personnel in central campuses. The personnel on different status had satisfaction on the whole welfare at .01 level of significance but workers had more satisfaction than the Lecturers and the officials. The difference in salary could not affect welfare satisfaction.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปัญญานิพนธ์
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....  ประธาน
.....  กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
.....  กรรมการ
.....  กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

การทำปริญญานิพนธ์เรื่องนี้ ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้มีพระคุณหลายท่าน อาทิ รองศาสตราจารย์ ปริญญา อังสุสิงห์ ประธานควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิราภรณ์ บุญส่ง กรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภัตญา ทิยะสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทวีบุรณ เกษเป็น อาจารย์ผู้สอนซึ่งได้ให้ข้อเสนอในรายละเอียดของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านที่กล่าวมานามข้างต้นเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์แนะนำและตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามในเบื้องต้น ซึ่งได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.ประสัท หลักลีลา ศาสตราจารย์ ดร.พนัส หันนาคินทร์ ศาสตราจารย์ ดร.เสรีนศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมวงศ์ วัจนสุนทร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยโรจน์ ชัยอินคา อาจารย์ ดร.สุนทร แก้วลาย และอาจารย์ประทีป เล่ารัตนอารีย์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ประชุม วัฒนประเสริฐ หัวหน้าภาควิชาบริหาร การศึกษา และอาจารย์ผู้สอน และยังให้ความอนุเคราะห์ร่วมเป็นกรรมการสอบปากเปล่าด้วย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ ภายในมหาวิทยาลัย ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือทางค่านเอกสารและคำชี้แจงเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการใน วิทยาเขตต่าง ๆ และบางท่านยังได้ช่วยเป็นธุระในการรวบรวมข้อมูลอีกด้วย

อนึ่ง ที่จะกล่าวถึงเสียมิได้คือ ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้สนับสนุน ให้ผู้วิจัยมีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และได้สนับสนุนให้ทุนเพื่อทำปริญญานิพนธ์นี้ อีกส่วนหนึ่งด้วย

สมรภูมิ ขวัญคุบ

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	8
	เอกสารเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ	17
	การจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	25
	* ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
	สมมุติฐานการวิจัย	41
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	42
	กลุ่มตัวอย่าง	42
	วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง	42
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	44
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48

5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	71
	กลุ่มตัวอย่าง	71
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	71
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
	การอภิปรายผล	74
	ข้อเสนอแนะ	79
	บรรณานุกรม	80
	ภาคผนวก	87

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แยกตามตำแหน่งหน้าที่และวิทยาเขตที่สังกัด	43
2 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง แยกตามวิทยาเขตที่ปฏิบัติหน้าที่และแยกตามตำแหน่งหน้าที่	46
3 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ	49
4 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ	50
5 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตสวนกลาง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ	51
6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ	52
7 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ	53
8 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ	54
9 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร กับบุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ...	55
10 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน กับบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ	56
11 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตสวนกลางกับบุคลากรวิทยาเขตส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ..	57

12	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตประสาธน์มิตร ที่มีต่อการจัด สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย จาแนกตามตำแหน่งหน้าที่	58
13	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ภายในมหาวิทยาลัย จาแนกตามตำแหน่งหน้าที่	59
14	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ภายในมหาวิทยาลัย จาแนกตามตำแหน่งหน้าที่	60
15	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม ที่มีต่อการจัด สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย จาแนกตามตำแหน่งหน้าที่	62
16	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการ จัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย จาแนกตามตำแหน่งหน้าที่	63
17	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตประสาธน์มิตร ที่มีต่อการจัด สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย จาแนกตามระดับเงินได้รายเดือน	65
18	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ภายในมหาวิทยาลัย จาแนกตามระดับเงินได้รายเดือน	66
19	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ภายในมหาวิทยาลัย จาแนกตามระดับเงินได้รายเดือน	67
20	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม ที่มีต่อการจัด สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย จาแนกตามระดับเงินได้รายเดือน	68
21	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัด สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย จาแนกตามระดับเงินได้รายเดือน	69
22	ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตประสาธน์มิตร กลุ่ม อาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และการจัดสวัสดิการโดยรวม	88

23	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการจัด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน	90
24	ความแปรปรวนของความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มอาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และการจัด สวัสดิการโดยรวม	91
25	ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มอาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และการจัด สวัสดิการโดยรวม	93
26	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน	95
27	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านสุขภาพและอนามัย เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน	96
28	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านสังคมและสหกรณ์ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน	97
29	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านความสะดวกสบาย โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน	98
30	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ โดยรวม เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน	99
31	ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่ม อาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้านและ การจัดสวัสดิการโดยรวม	100

32	ความแปรปรวนของความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มอาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ แต่ละด้าน และการจัดสวัสดิการโดยรวม	102
33	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อ การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน	104
34	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อ การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มี ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ..	105
35	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อ การจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มี ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน	106
36	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อ การจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มี ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน	107
37	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อ การจัดสวัสดิการโดยรวม โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ที่มีตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน	108
38	ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร ระดับ เงินได้รายเดือนกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ แต่ละด้านและการจัดสวัสดิการโดยรวม	109
39	ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา ระดับเงินได้ รายเดือนกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และการจัดสวัสดิการโดยรวม	111

40	ความแปรปรวนของความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระดับเงินได้ รายเดือนกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และการจัดสวัสดิการโดยรวม	113
41	ความแปรปรวนของความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระดับเงินได้ รายเดือนกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และการจัดสวัสดิการโดยรวม	115
42	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีระดับเงินได้รายเดือน แตกต่างกัน	117
43	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ด้านสังคมและสันติภาพ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีระดับเงินได้รายเดือน แตกต่างกัน	118
44	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ โดยรวม โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน...	119
45	ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระดับเงินได้รายเดือนกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ แต่ละด้าน และการจัดสวัสดิการโดยรวม	120
46	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการ จัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีระดับ เงินได้รายเดือนแตกต่างกัน	122
47	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อ การจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีระดับ เงินได้รายเดือนแตกต่างกัน	123

บทนำ

การบริหารงานในองค์การทั้งที่เป็นองค์การทางราชการและองค์การธุรกิจเอกชน จะต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารหลายอย่างจึงจะประสบผลสำเร็จได้ ในบรรดาปัจจัยดังกล่าวนี้ คน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนคือผู้ที่ดำเนินการให้งานสำเร็จ ดังนั้นองค์การจึงมีความจำเป็นต้องสร้างคนขององค์การให้อยู่ในสภาพที่มีความสมบูรณ์พร้อมที่จะทำงาน การพัฒนาเพื่อทำให้คนอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ดังกล่าว อาจกระทำได้ในหลายวิธี การสนองตอบความต้องการของคนก็เป็นวิธีการอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถ้ายว่าการที่คนจะทำงานให้ได้ผลเต็มตามจุดมุ่งหมายขององค์การนั้นได้ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นสามารถสนองตอบความต้องการของคนภายในองค์การนั้นได้อย่างเพียงพอ (พนัส หันนาคินทร์ 2526 . 4)

ปัจจัยเพื่อการ^๑สนองตอบความต้องการของงาน นอกจากเงิน^๒ (เงินเดือนและค่าจ้าง) ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงต่อการปฏิบัติงานแล้ว สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและองค์การเป็นอย่างมาก (สมพงษ์ เกษมสิน 2516 . 353) เพราะสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้มีขึ้นนั้น จะเป็นหลักประกันให้ผู้ปฏิบัติงานหมดความกังวลที่จะค้นร่นชวนขวายค้าหาการครองชีพ และเมื่อหมดความกังวลในเรื่องการความเป็นอยู่แล้ว ก็จะทุ่มเทจิตใจให้กับการทำงานให้กับองค์การด้วยก็ (ประธาน คงฤทธิศุภะการ 2529 : 88 - 89)

การจักระดัสัการให้แ้การารการ ใ้จ้จ้ขึ้นเพื่่อที่จะช่วยให้การารการม่เป็นอยู่
ที่จ้ขึ้น และเพื่่อให้สอกลล้งกับความเปล่ยนเปล่งของคาคระองจ้พ การจักระดัสัการให้แ้
การารการจ้จ้กล่าวม่เพ่ยนแ้จะเป็นส่วนหน่่งของการกำหนดค่าคอบแทนในการท้งาน
นอกเหนือปคคิแล้ ยังเป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมขวัญและกาล้งใจของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถ
ปฏิบัติงานใ้ค้อย่างม่ประสัทธิภาพล้กั้วย และในภาวะเศรษฐกิจที่เปล่ยนเปล่งไปอย่าง
รวกเร็ว เช่นในัจจุบัน การจักระดัสัการอย่างม่ประสัทธิภาพ และท้งกับความต้งการของ
ผู้รับบริการก็เป้นสิ่งท้งจำเป็น

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป้นหน่วยงานที่มีวิทยาเขตกระจายอยู่ท้งในส่วนกลาง
และส่วนภูมิภาค 8 แ่่ง ใ้แ้ วิทยาเขตประสาณมิตร ปทุวัน บางเชน พลคึกษา
บางแสน พิชญโลก มหาสารคาม และสงขลา การจักระดัสัการในหน่วยงานเป้นไปใ้
ลักษณะที่แต่ละวิทยาเขตคานะเนินการ แ้ว่า บางมหาวิทยาลัยใ้ประกาศใ้ระเบ่ยมว่าค้วย
การจักระดัสัการ พ.ศ.2524 เพื่่อเป้นแนวทางใ้ทุกวิทยาเขตจักระดัสัการแ้การารการ
ล้กัจ้ง และนัสัของมหาวิทยาลัยเป้นไปใ้รูปแบบเก่ยวกัน ระเบ่ยมค้จ้จ้งใ้รับการ
ปรบัปรุงแ้ใ้ใหม่ใ้โดยระเบ่ยมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าค้วยการจักระดัสัการ
พ.ศ.2528 (ระเบ่ยมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าค้วยการจักระดัสัการ พ.ศ.2528
ลงวันที่ 16 ส่ิงหาคม 2528) ท้งนี้เพื่่อปรบัปรุงรูปแบบการจักระดัสัการและโคร่งสร้าง
ของคณะกรรมการสัการให้เหมาะสมย่่งขึ้น และใ้โดยเฉพาะอย่างย่่งเพื่่อให้การจักระดัสัการ
ใ้แต่ละวิทยาเขตม่ใ้เก่ยวความเห่ลือมล้กักันมากนัก เพราะถ่ือว่าทุกวิทยาเขตอยู่ใ้ระบบ
เก่ยวกัน

นอกจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะมีวิทยาเขตกระจายอยู่ท้งในส่วนกลาง
และส่วนภูมิภาคถ่ถึง 8 วิทยาเขตค้จ้จ้งแล้ บุคคลากรใ้มหาวิทยาลัยเองก็ย่่งม่ความแตกต้งกัน
ใ้ลักษณะของคาแ่หน่งหน้าท้งตามพระราชบัญญัติการารการพลเร่ือนใ้มหาวิทยาลัย พ.ศ.2507

ซึ่งจำแนกข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 สาย กล่าวคือ ข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ (สาย ก.) ข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ (สาย ข.) และข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและธุรการ (สาย ค.) (กฎหมาย ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้อ 11) การจะจัดสวัสดิการให้ใดหัวถึงและมีความเหมาะสมสอดคล้องสนองตอบความต้องการของข้าราชการและลูกจ้างที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน และอยู่ในต่างวิทยาเขตกันดังกล่าว ย่อมเป็นสิ่งที่ เป็นปัญหาและยากแก่การดำเนินการ หากได้มีการศึกษาถึงสภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการเท่าที่เป็นอยู่ที่จะเป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ของหน่วยงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายใน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย จาแนกตามวิทยาเขต ตำแหน่งหน้าที่ และระดับเงินได้รายเดือน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยนี้ จะเป็นแนวทางสำหรับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่จะพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่แล้ว และหาทางจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อปรับสวัสดิการให้มีความแตกต่างระหว่างวิทยาเขตให้น้อยที่สุด อันจะช่วยให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีขวัญ กำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

แนวเธร

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต ที่มีต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ นอกเหนือจากสวัสดิการตามระเบียบราชการหรือนอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้

2. ประชากรที่ศึกษา การศึกษครั้งนี้หาการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานใน 8 วิทยาเขต ในปีการศึกษา 2529 จำนวน 40 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษครั้งนี้จะสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในกลุ่ม 8 วิทยาเขต ส่วนกลาง 2 แห่ง วิทยาเขต ส่วนภูมิภาค 2 แห่ง การเลือกวิทยาเขตใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก ผลปรากฏว่า วิทยาเขต ส่วนกลาง ได้แก่ วิทยาเขต ประสานมิตร และ วิทยาเขต พลศึกษา วิทยาเขต ส่วนภูมิภาค ได้แก่ วิทยาเขต บางแสน และ วิทยาเขต มหาสารคาม

4. ตัวแปรที่ศึกษา ในการศึกษครั้งนี้ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

4.1.1 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขต ส่วนกลาง คือ วิทยาเขต ประสานมิตร วิทยาเขต พลศึกษา และ วิทยาเขต ส่วนภูมิภาค คือ วิทยาเขต บางแสน วิทยาเขต มหาสารคาม

4.1.2 ตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มอาจารย์ทำหน้าที่สอนกลุ่มข้าราชการธุรการ และกลุ่มลูกจ้าง

4.1.3 ระดับเงินได้รายเดือน ได้แก่ เงินรายได้ประจำเดือนที่หักภาษีเงินได้ส่วนบุคคลแล้ว โดยแบ่งเป็น 3 ระดับดังนี้ คือกลุ่มที่ 1 มีระดับเงินได้รายเดือนดังกล่าวต่ำกว่า 5,000 บาท กลุ่มที่ 2 มีระดับเงินได้รายเดือนดังกล่าวตั้งแต่ 5,000 - 8,000 บาท และกลุ่มที่ 3 มีระดับเงินได้รายเดือนดังกล่าวเกินกว่า 8,000 บาทขึ้นไป

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย 5 ด้าน ได้แก่

4.2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

4.2.2 สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย ✓

4.2.3 สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ

4.2.4 สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย

4.2.5 สวัสดิการด้านการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วิทยาเขต หมายถึง สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมี ๘ แห่ง ได้แก่ วิทยาเขตประสานมิตร วิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขตพลศึกษา วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตพิษณุโลก วิทยาเขตมหาสารคาม และวิทยาเขตสงขลา

2. วิทยาเขตส่วนกลาง หมายถึง วิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาเขตประสานมิตร วิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขตพลศึกษา และวิทยาเขตบางเขน

3. วิทยาเขตส่วนภูมิภาค หมายถึง วิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ นอกจากกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตพิษณุโลก วิทยาเขตมหาสารคาม และวิทยาเขตสงขลา

4. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีการศึกษา 2529

5. ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507

6. เงินได้รายเดือน หมายถึง เงินรายได้ของข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้รับเป็นรายเดือนเมื่อคำนวณจากการหักภาษีเงินได้ส่วนบุคคลแล้ว

7. สวัสดิการภายใน หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรเป็นพิเศษ นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้หรือที่ระเบียบกำหนดให้ต้องจัด เพื่อมุ่งบำรุงขวัญ กำลังใจ และสร้างเสริมความพร้อม ความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งในงานวิจัยนี้ จำแนกสวัสดิการออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

7.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่ผลเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจหรือการใช้จ่าย เช่น การให้พักอาศัยในบ้านพักของทางราชการ การจัดหาที่พักให้เช่าในราคาถูก การช่วยเหลือในเรื่องค่ารักษาพยาบาล การให้กู้ยืมเงิน การจัดเงินสงเคราะห์แบบให้เปล่า และการขายสินค้าราคาถูก เป็นต้น

7.2 สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่ส่งผลต่อสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต เพื่อให้เป็นผู้นิยมสุขภาพและผลอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง และมีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ สวัสดิการในด้านนี้ ได้แก่ การจัดให้มีการตรวจสุขภาพและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย การควบคุมความสะอาดของอาหารและน้ำดื่ม และการจัดห้องน้ำและห้องสุขาที่สะอาด เป็นต้น

7.3 สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับในสังคม การได้มีส่วนร่วมหรือมีโอกาสแสดงออกในที่ประชุมต่อสังคม สวัสดิการด้านนี้ ได้แก่ การประกาศเกียรติคุณให้ปรากฏ การมอบของที่ระลึกเมื่ออาจเกษียณอายุราชการ การจัดของที่ระลึกเพื่อการเยี่ยมเยียนเมื่อป่วยไข้ การจัดงานรื่นเริงสังสรรค์ในโอกาสอันควร และการจัดทัศนศึกษาเพื่อการศึกษาและพักผ่อนในบางโอกาส

7.4 สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่ช่วยให้เกิดความคล่องตัวและมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เช่น ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ ความสะดวกในการขอใช้บริการยานพาหนะ การจัดระบบจราจรภายในที่คึกคักอย่างพอเพียง การติดต่อสื่อสารภายในมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อขอใช้บริการต่าง ๆ

(7.5) สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการทางการศึกษาที่ช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ความชำนาญ ตลอดจนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณวุฒิทาง ๆ สวัสดิการด้านนี้ ได้แก่ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการอบรม การจัดกิจกรรมทางวิชาการ รวมทั้งการบริการค่าราและเอกสารวิชาการ และการจัดแหล่งบริการความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

(8.) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบอันเกิดจากทัศนคติที่มีต่อการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ความพึงพอใจนี้สามารถวัดได้จากการประเมินจากแบบสอบถาม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

1. ความหมายและความสำคัญ

ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพอใจที่เป็นผลมาจากทัศนคติและความสนใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และทัศนคติและความสนใจดังกล่าวนี้ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน

เวกซ์เลย์ และยูคัล (Wexley and Yukl. 1975 . 1) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่องาน โดยที่งานนั้นมีผลหรือคุณค่าตามที่พนักงานคาดหวัง ความพึงพอใจในงานอาจเกิดจากผลที่สืบเนื่องจากงานหลาย ๆ อย่าง เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การนิเทศงาน ประเภทของงาน เพื่อนร่วมงานและนโยบายขององค์กร เป็นต้น

สมยศ นาวิการ (สมยศ นาวิการ 2524 : 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจคือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานเพื่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบภายใต้สถานการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่อง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจทางบวก ส่วนความขัดแย้ง การตำหนิหรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางลบ

กิติมา ปรีดีคิลก (กิติมา ปรีดีคิลก 2529 : 321) สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในตำแหน่ง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการ

ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับกิจการต่าง ๆ เพราะว่า เมื่อคนมีความพอใจที่จะทำแล้ว กิจการต่าง ๆ ที่ว่านั้นย่อมจะประสบผล หากขาดเสียซึ่งความพอใจแล้ว กิจการงานที่ว่านั้นย่อมประสบอุปสรรคแต่แรกเริ่ม ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามหาทาง

ปรับปรุงสมรรถภาพและความพึงพอใจของผู้ร่วมงานโดยการสร้างคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น
 มีขอบเขตของงานที่กว้างขวางขึ้น ให้ลักษณะของงานมีลักษณะที่ท้าทายยิ่งขึ้น เพื่อให้
 บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น สลัว
 ศิลปอนันต์ (สลัว ศิลปอนันต์ 2520 : 190) กล่าวว่า เมื่อทุกคนมีทัศนคติที่ดี มีความ
 พึงพอใจต่องานที่ทำ ย่อมจะทำให้การบริหารงานของหน่วยงานได้ผลตามเป้าประสงค์ประหยัค
 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ฉะนั้นผู้บริหารที่ประสงค์ต่อผลของงานต้องคำนึงถึงความต้องการ
 ของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานให้มาก ดังที่ ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์
 2520 : 10) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารไว้ว่ามี 2
 ประการคือ

1. ผู้บริหารต้องบริหารเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 และเพื่อให้ความคาดหวังของหน่วยงานนั้นสำเร็จ
2. ผู้บริหารต้องบริหารเพื่อให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานและให้
 ความต้องการของสมาชิกได้รับการตอบสนอง

สรุปว่า ความพึงพอใจเป็นผลรวมของความรูสึกชอบของบุคลากรอันเกิดจากทัศนคติ
 ที่มีต่อคุณภาพและสภาพของหน่วยงาน อันได้แก่ การจัดองค์การ การจัดระบบงาน การดำเนินงาน
 สภาพแวดล้อมของการทำงาน ประสิทธิภาพของหน่วยงาน ตลอดจนการบริหารงานบุคคล
 ซึ่งคุณภาพและสภาพของหน่วยงานดังกล่าวมีผลกระทบต่อความต้องการของบุคคล และมีผลต่อ
 ความพึงพอใจของบุคลากร

2. การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับสนองตอบต่อความต้องการของบุคคล เซเลสนิค
 (Zalesnich. 1958 : 18) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 2 อย่างคือ

1. ความต้องการภายนอก เป็นความต้องการทางกายภาพ เช่น ความสะอาด
 สบายในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ตอบแทนที่ได้รับ
 และการได้ทำงานที่ตนเองถนัด

2. ความต้องการภายใน เป็นความต้องการที่มีผลสนองตอบทางด้านจิตใจ เช่น การได้รับการยอมรับจากคณะผู้ร่วมงาน ความเป็นเพื่อน ความรักใคร่ การได้รับเกียรติและความไว้วางใจจากหมู่คณะ และการประสบความสำเร็จในผลของงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 80 - 92) ได้กำหนดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการในปัจจัยสี่ ซึ่งมีอาหาร น้ำ อากาศที่พอเหมาะ ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย เป็นความต้องการที่เพิ่มขึ้นภายหลังจากความต้องการในขั้นที่ 1 เกิดขึ้นแล้ว และได้รับการสนองตอบ ความต้องการในด้านความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง ความต้องการให้มั่นคงประกันว่า มีความมั่นคงในงานที่ทำ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเห็นใจหรือความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับ ต้องการเป็นสมาชิกของสังคม ต้องการความรัก ความเห็นอกเห็นใจจากบุคคลอื่น

ขั้นที่ 4 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ได้แก่ ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับเคารพ ยกย่องนับถือตน ต้องการมีฐานะที่ดีในสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตเป็นความต้องการในขั้นสูงสุด ได้แก่ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นประจักษ์ในความสามารถของตน ให้คนอื่นรู้และยอมรับในความดีเด่นของตน เป็นต้น

ภิญโญ สาธร (ภิญโญ สาธร 2519 : 159 - 160) ได้ให้ทัศนะว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำได้นาน ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน หรือสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจไม่ใช่วัตถุแต่เป็นโอกาส เช่น โอกาสได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีชื่อเสียงเกียรติยศและอำนาจตามมา

3. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุ เช่น มีสภาพห้องทำงาน สะอาดสบาย

4. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคม ในหน่วยงานที่ดี

5. การบำรุงขวัญให้เกิดความรู้สึกว่าคนมีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียง แลงเยอร์ (คิริโสภาคย์ บุรพาเคชะ 2528 : 54-55) อ้างอิงมาจาก Langer, n.d.) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ การขี้ถ่าย และอื่น ๆ เพื่อความอยู่รอดของชีวิต

2. ความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความต้องการความช่วยเหลือ ความต้องการความรัก ทั้งที่ต้องการรักคนอื่นและให้คนอื่นรัก

3. ความต้องการเกี่ยวกับตนเอง เป็นความต้องการที่ต่างจากความต้องการทั้ง 2 ประเภท เป็นความต้องการเชิงสังคม หากแต่เป็นความต้องการเพื่อตนเองทั้งนั้น เช่น ความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ความต้องการการยกย่องนับถือ เป็นต้น

ถ้าหน่วยงานสามารถสนองตอบความต้องการของบุคลากรได้ บุคลากรย่อมเกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพของงานนั้น ชูครูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1963 : 269) ได้เสนอแนะใช้วิธีสนองความต้องการในทางบวก ได้แก่ การให้รางวัล การให้ประโยชน์ตอบแทน หรือการจูงใจ ซึ่งนิยามมากกว่าการสนองตอบความต้องการในทางลบ เช่น การลงโทษ และการตำหนิ เป็นต้น

การที่จะจูงใจด้วยวิธีการหรือด้วยสิ่งจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น ต้องรู้และเข้าใจ ในธรรมชาติของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมนุษย์ที่จะปฏิบัติงานเกี่ยวกับธรรมชาติในการ ทำงานของมนุษย์ แมกเกรเกอร์ (McGregger. 1960 : 33 - 58) ได้ตั้งสมมติฐาน ตามทฤษฎีการบริหารไว้ 2 แบบคือ แบบดั้งเดิมโดยเรียกว่า ทฤษฎีเอกซ์ (X) กับแบบใหม่ เรียกว่า ทฤษฎีวาย (Y)

ทฤษฎีเอกซ์ (x) มีข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. มนุษย์ส่วนมากไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงาน
2. มนุษย์ส่วนมากมีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ชอบให้มีการสั่งการจากผู้บริหาร
3. มนุษย์ส่วนมากขาดความคิดริเริ่ม และขาดความสามารถในการแก้ปัญหาในการ

ทำงาน

หลังจากที่ แมคเกรเกอร์ ได้อธิบายทฤษฎีเอกซ์ (x) แล้ว ต่อมาเห็นว่าในสภาพสังคมที่มนุษย์มีการศึกษาสูงขึ้น มีระดับมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้นตามสภาพสังคมในระบอบประชาธิปไตย แนวทางการบริหารตามสมมติฐานตามทฤษฎีเอกซ์ (x) ที่มีมาแต่แรกนั้น จำเป็นต้องเปลี่ยนไปเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของมนุษย์ในสังคมประชาธิปไตย แมคเกรเกอร์ จึงได้เสนอทฤษฎีการบริหารงานขึ้นมาอีกเรียกว่า ทฤษฎีวาย (y)

ทฤษฎีวาย (y) มีข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. ในการทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อจัดสภาพแวดล้อมไว้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ
2. การควบคุมตนเอง การตัดสินใจใช้ดุลยพินิจของตัวเองเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้สำเร็จ
3. ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์เมื่อถึงภาวะที่เหมาะสม และได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง ทุกคนย่อมสามารถแสดงออกจนเป็นผลสำเร็จได้

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีเอกซ์ (x) กับทฤษฎีวาย (y) ของแมคเกรเกอร์ แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้นับด้วยบัญชา ตามทฤษฎีเอกซ์ (x) คนโดยพื้นฐานมีความเกียจคร้าน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการบังคับในการทำงาน ส่วนทฤษฎีวาย (y) คนโดยพื้นฐานจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ

ทรวงศ์ศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (ทรวงศ์ศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ 2520:10 - 12) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจ มีดังนี้

1. ด้านเกี่ยวกับระบบขององค์การ จากผลวิจัยของ เฮจ (Hage) พบว่า ระบบที่ผู้บริหารรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะมีต่ำ หน่วยงานที่มีผู้ทรงคุณวุฒิและมีผู้มีความสามารถมาก บุคลากรมีความพอใจสูง การมีขั้นตอนและระเบียบวิธีการมาก บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำ ถ้าหากหน่วยงานมีการแบ่งชั้นลำดับมาก บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำ
2. ด้านเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป จากการวิจัยของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) พบว่า ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพึงใจนั้น จะเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับภายในกิจการของงานนั้น ๆ เอง ส่วนสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจจะเป็นสาเหตุซึ่งไม่ค่อยจะเกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ มากนัก ทั้งนี้เพราะผลวิจัยพบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจไม่ใช่ชนิดเดียวกันกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ
3. ด้านเกี่ยวกับจิตวิทยา แมคเคลแลนด (McClelland) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมพบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ซึ่งหมายถึงความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อทำเสร็จแล้วก็จะเกิดความสบายใจ อันเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก

เฮอริชเบอร์ก (สมยศ นาวิการ 2524 : 43 - 44 อ้างอิงมาจาก Herzberg. n.d.) กล่าวถึงความพอใจของมนุษย์ โดยแยกพิจารณาเป็น 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่จะช่วยกระตุ้นให้มนุษย์มีความพอใจที่จะทำงาน ได้แก่
 - 1.1 การได้รับความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.3 การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 1.4 การได้รับผิชอบงาน
 - 1.5 การพอใจในลักษณะงานที่ทำ

2. บัณฑิตบริหารรักษา เป็นบัณฑิตที่ไม่อาจกระตุ้นหรือจูงใจได้ แต่ถ้าหากบัณฑิตเหล่านี้ขาดหายไป จะทำให้มนุษย์เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ ได้แก่

- 2.1 การบริหารงานและนโยบายของหน่วยงานที่ยุติธรรม
- 2.2 ผู้บังคับบัญชาที่รู้งานเป็นอย่างดี
- 2.3 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- 2.5 ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- 2.6 ความมั่นคงของงาน
- 2.7 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

งานงค์ สมประสงค์ (งานงค์ สมประสงค์ 2525 : 89 - 90) เสนอแนวความคิดในการเสริมสร้างความพึงพอใจของคนโดยการใช้รายได้ 2 ประการเป็นแนวทาง ได้แก่

1. รายได้ทางการเงิน เพื่อให้คนสามารถนำไปใช้จ่ายในการดำรงชีพและสร้างความสุขสบายแก่ตนเองและครอบครัว เช่น การขึ้นเงินเดือนให้เป็นพิเศษแก่คนที่ทำงานดีเกินการให้เบี่ยงขึ้นเป็นรายเดือนสำหรับคนที่ไม่ขาด ไม่สาย ไม่ลา รางวัลพิเศษสำหรับคนที่ทำงานได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นต้น

2. รายได้ทางจิตใจ โดยการแสดงออกซึ่งความนับใจกับคนงาน เช่น การพูดด้วยคำพูดอันไพเราะ การไม่แสดงการข่มขู่เหน็บเหนียวหรือการใช้อำนาจการตกทายให้ความเป็นกันเอง ตลอดจนความยิ้มแย้มแจ่มใส และมีอัธยาศัยไมตรีอันดีระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงาน

พรณี ประเสริฐวงศ์ (พรณี ประเสริฐวงศ์ 2525 : 73 - 74) กล่าวว่าคนงานจะใช้พลังงานในการทำงานอย่างเต็มที่ ภายใต้เงื่อนไข 6 ประการคือ

1. การทำงานอย่างเต็มที่นั้นจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างดี
2. ผลการปฏิบัติงานดีจะทำให้ได้รับรางวัล

3. รางวัลจะทำให้ความต้องการสำคัญได้รับการตอบสนอง
4. ความพอใจในความต้องการสำคัญ ๆ นั้น มีมากพอที่จะทำให้เห็นว่าการใช้พลังงานของเขาได้ผลตอบแทนคุ้มค่า
5. หากความเป็นไปได้ของการที่จะได้รับรางวัลสูงพอแล้ว พลังก็จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่น่าพอใจ ซึ่งจะทำให้ได้รางวัลในที่สุด
6. แต่ถ้าความเป็นไปได้ของอัตราการที่จะได้รับรางวัลอยู่ในระดับต่ำแล้วก็จะเพิ่มพลังให้มากขึ้น

ศิริโสภาคย์ บุรพาเคชะ (ศิริโสภาคย์ บุรพาเคชะ 2528 : 69 - 76) .

ได้กล่าวถึงสิ่งที่จะจูงใจให้คนทำงาน โดยแยกพิจารณาเป็น 2 ลักษณะคือ

1. สิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์และสิ่งจูงใจในทางลบ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน

สิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์ที่นิยมใช้กันมากคือ เงิน ความมั่นคง คำสรรเสริญและยกย่อง การมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การแข่งขัน การเข้ามีส่วนร่วม ส่วนการจูงใจในทางลบที่ปรากฏอยู่ทั่วไป ได้แก่ การว่ากล่าวตักเตือน การตัดเงินเดือน การลดตำแหน่ง การพักงาน การให้ออกจากงาน และการไล่ออกจากงาน

ถ้าพิจารณาสิ่งจูงใจในลักษณะที่เป็นเงินกับสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ อัตราค่าจ้างและเงินเดือน โบนัส การแบ่งปันผลกำไร เบาหนี้ บำนาญ การจัดกองทุน สงเคราะห์ ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการอื่น ๆ ส่วนการจูงใจโดยสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การบริการด้านความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น การจัดร้านอาหาร การให้ที่อยู่อาศัย การประกันภัย การประกันอุบัติเหตุ การรักษาพยาบาล บริการห้องสมุด การบริการด้านคมนาคม และการบริการให้คำปรึกษา รวมทั้งกีฬาและสันทนาการอื่น ๆ

บาร์นาร์ก (กิติมา ปรีดีดิลก 2529 : 324 อ้างอิงมาจาก Barnard.)
กล่าวว่า เครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ

2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ ที่จะมีโอกาสแตกต่างไปจากคนอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ
3. สภาพแวดล้อมอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ในสำนักงาน ตลอดจนวัตถุสิ่งของต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่น่าพอใจ
4. ความพึงพอใจในทางสังคม ได้แก่ การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกหน่วยงาน
5. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัยและตรงกับทัศนคติของบุคลากร
6. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่
7. สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานในบุคลากรสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะให้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนจะให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

* ด้วยเหตุที่ความพึงพอใจของคนเป็นสิ่งที่สำคัญต่อผลสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน องค์การจำต้องเอาใจใส่ต่อความต้องการของคนในองค์การ เมื่อคนได้รับการเอาใจใส่จากองค์การแล้ว ย่อมมีจิตอุทิศเพื่องาน ไม่เบื่องาน มีความพอใจในงานที่ตนทำอย่างเต็มที่ (ฉันทะ) และมีความมุ่งมั่นในงาน ทำงานอะไรก็ทำให้สำเร็จ (วิริยะ) ไม่หยาบโหรงเหรง ทำงานประณีต นั่นคือ ทำงานโดยไม่มีคิมิสติความขี้เกียจอยู่ตลอดเวลา (จิตตะ) และมีการไตร่ตรองงานนั้นว่าดีหรือเลวอย่างไร (วิมังสา) เมื่อคนในองค์การทำงานด้วยความสำนึกและเอาใจใส่ดังกล่าวย่อมส่งผลดีต่องานและองค์การในที่สุด (บุญทัน คอกไซสง และเอ็ค สาริกุมิ 2528 : 155)

การทำงานของคนในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน เป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างองค์การกับคนงานไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือองค์การของเอกชน โดยทางองค์การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างให้กับคนงาน ส่วนคนงานก็สละแรงงานหรือแรงความคิดเพื่อทำงานให้กับองค์การเป็นการตอบแทน แต่การแลกเปลี่ยนกันเพียงเท่านั้นยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความสุขและความพึงพอใจได้ เพราะความจริงแล้ว

ทางฝ่ายทางต้องการประโยชน์มากกว่านั้น ทางด้านคนงานยังต้องการค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น อยากได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน อยากมีเวลาพักผ่อนโดยไม่ถูกลดค่าจ้าง อยากได้ที่พักที่สะดวกสบาย ซึ่งถ้าหากได้สิ่งต่าง ๆ ตามที่ปรารถนาแล้วก็จะทำให้มีขวัญและกำลังใจที่จะทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มที่ แต่ถ้าหากความต้องการดังกล่าวไม่ได้รับการสนองตอบ ก็มักจะทำให้ขาดความตั้งใจที่จะทำงานให้แก่องค์การ อาจทำงานอย่างเฉยชา ไม่รับผิดชอบ อาจเสาะแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวอื่น ๆ จากองค์การเพื่อเป็นการชดเชย ตลอดจนอาจถึงขั้นขมขื่นเรียกร้องก่อความวุ่นวายซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกัน องค์การเองย่อมอยากจะได้รับประโยชน์จากคนงานมากที่สุด ต้องการให้คนงานมีความเสียสละ เอาใจใส่ มีความขยันขันแข็ง อุทิศเวลาและทุ่มเทจิตใจเพื่อทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ อยากจะให้คนงานอยู่กับองค์การให้นานที่สุด เพื่อองค์การจะได้มีคนเก่าแก่ที่ชำนาญงาน ซึ่งไม่คงสิ้นงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมหรือหาคนใหม่อยู่ร่ำไป ภัยคุกคามของหน่วยงานทั้งของรัฐและของเอกชนจึงพยายามหาวิธีการที่จะจูงใจและบำรุงขวัญ หาวิธีชักนำให้คนงานของตนทำงานให้แก่องค์การตามต้องการปรารถนา ภัยคุกคามการเอาธรรมชาติแห่งความต้องการของมนุษย์เป็นหลักและหาสิ่งตอบสนองความต้องการนั้น โดยหลีกเลี่ยงมิให้เข้าใจว่าเป็นการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน แต่ให้เข้าใจว่าเป็นรางวัล เป็นสิ่งเสริมหรือเป็นเงื่อนไขพิเศษที่องค์การอยากช่วยเหลือคนงานเพื่อให้เกิดความสุขสบาย ซึ่งนับว่าเป็นวิธีการที่ดีเป็นที่นิยมใช้ในธุรกิจทุกประเภท แม้แต่ธุรกิจที่หวังกำไร ลักษณะการให้ผลประโยชน์แก่คนงานดังกล่าวนี้ คือ การจัดสวัสดิการให้แก่องค์การนั่นเอง

เอกสารเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

1. ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ (Welfare) ในวงการบริหารธุรกิจและการบริหารงานบุคคล อาจเรียกกันหลายอย่าง เช่น ผลประโยชน์เกื้อกูล ผลประโยชน์พิเศษ เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะเรียกอย่างไร ความหมายจะเป็นไปในลักษณะที่สอดคล้องกัน ดังที่มีผู้ให้ความหมายไว้เป็นต้นว่า

สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2516 : 354) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งสวัสดิการนั้นอาจเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้

บุญญ สาขร (บุญญ สาขร 2517 : 387) อธิบายว่า สวัสดิการเป็น ผลประโยชน์และบริการที่หน่วยงานจัดให้กับบุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะปฏิบัติงาน หยุดพักงานชั่วคราว และเมื่อออกจากงาน เพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรให้ทำงานด้วยความสบายใจ และได้รับความสะดวกสบาย จะได้มีความพอใจในงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการดังกล่าวอาจให้เป็นเงิน สิ่งของ หรือให้เป็นบริการความสะดวกสบาย เช่น บริการเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย การศึกษา ความมั่นคงในการทำงาน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การให้ค่าปรึกษาเมื่อมีปัญหา ทั้งที่เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับงานและปัญหาส่วนตัว

สวน สุภาศิริ เสงฆุลชนา (สุภาศิริ เสงฆุลชนา 2526 : 48 - 49) ได้นิยามว่า "สวัสดิการ หมายถึง สภาพการณ์ที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดี มีความเจริญรุ่งเรืองหรือความสมบูรณ์สุข หรืออาจหมายถึงสิ่งที่น่าพอใจจัดให้เพื่อความสะดวกหรือความกินอยู่ดีของลูกจ้าง"

ประวิณ ณ นคร (ประวิณ ณ นคร 2527 : 13) อธิบายในประเด็นที่แตกต่างออกไป กล่าวคือ สวัสดิการเป็นภาวะของการมีความสุข มีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง ถ้าเกี่ยวกับทางด้านแรงงาน หมายถึงสิ่งหรือภาวะที่น่าพอใจจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อความอยู่ดีกินดีของลูกจ้างและ ประชุม รอดประเสริฐ (ประชุม รอดประเสริฐ 2528 : 112) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิตหรือให้ได้รับประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจในงาน มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพ

สรุปความว่า สวัสดิการ หมายถึง การกระทำขององค์กรหรือหน่วยงานที่กระทำขึ้น เพื่อเป็นการบำเหน็จหรือบำนาญให้กับบุคลากร หรือเพื่อให้บุคลากรได้รับสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีจุดหมายสำคัญอยู่ที่การบำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2. วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ

ปรัชญาพื้นฐานของการจัดสวัสดิการ คือ การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของคนที่มอบคุณค่าของงาน คือ เชื่อว่า ผลสำเร็จของหน่วยงานนั้นมาจากคุณภาพของคนและขวัญของคนเป็นสำคัญ สวัสดิการจึงถูกจัดขึ้นเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจของคนทำงานเป็นหลักใหญ่ ส่วนรายละเอียดอื่นนั้นมีหลายประการ ดังเช่น วิทยุ สาร (วิทยุ สาร 2517 : 387) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการไว้หลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลในหน่วยงาน
2. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
3. เพื่อบำรุงรักษามูลค่าของบุคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น
5. ทำให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. เพื่อป้องกันปัญหาขัดแย้งและการขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร
7. เพื่อลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากรในหน่วยงาน
8. เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานอุทิศเวลาและแรงงานในการปฏิบัติงานในองค์กร

ให้ดีขึ้น

9. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
10. เพื่อลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน
11. เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
13. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

เพ็ญศรี วายวานนท์ และ เลขา วัลไพจิตร (เพ็ญศรี วายวานนท์ และ เลขา วัลไพจิตร 2523 : 1) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วการจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อ เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ได้รับจากคนงาน ทำให้คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ เสนาะ คิเยว่ (เสนาะ คิเยว่ 2525 : 228 - 229) ได้สรุปถึงวัตถุประสงค์ ในการจัดสวัสดิการไว้สอดคล้องกับ สมิต สัจฉกร (สมิต สัจฉกร 2529 : 61 - 63) กล่าวคือ การจัดสวัสดิการนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อลดอัตราการลาออกและจงใจให้คนทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อน มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และเพื่อความมั่นคงในชีวิต ของคนทำงาน

สำหรับประโยชน์ของการจัดสวัสดิการนั้นมีอยู่หลายประการ ดังที่ มนทพร ภูตระกูล (มนทพร ภูตระกูล 2522 : 32 - 33) ให้ความเห็นไว้ว่า สวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้น จะมีบทบาทในการประบุคคลคนในหลากหลายงาน ถ้าหน่วยงานใดจัดสวัสดิการดี หน่วยงานนั้น ย่อมสามารถดึงดูดคนเข้าสู่งานได้มาก โอกาสที่จะคัดเลือกคนก็มีความสามารถเข้าทำงาน ย่อมมีมาก

พนัส หันนาคินทร์ (พนัส หันนาคินทร์ 2526 : 164 - 165) ได้กล่าวถึง ประโยชน์และความจำเป็นในการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้

1. เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพยายามบำรุงและเพิ่มพูนขวัญหรือนำใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่กระทำอยู่ อันจะเป็นทางนำไปสู่ ความตั้งใจที่จะทำงานให้ลุล่วงไปตามเจตนารมณ์ของสถาบันหรือองค์กรนั้น ๆ

2. การให้บริการสวัสดิการ เป็นการลดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากความเจ็บป่วย การไร้ความสามารถ การออกจากงานโดยปราศจากความผิด การตาย และการหยูกงาน

สรุปความว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับใน คุณค่าและความสามารถอีกด้วย

3. หลักการจกัสวัสดิการ

สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2516 : 355 - 356) เสนอหลักการ
จกัสวัสดิการไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. จกัให้ต้องตรงตามความประสงค์ของคณงานอย่างแท้จริง
2. จกัให้สนองความต้องการของคณส่วนใหญ่
3. จกัให้สม่าเสมอ
4. จกัให้เป็นไปตามความมุ่งประสงค์ของการจกับริการ
5. บริการที่จกัให้ต้องไม่เป็นภาระแก่คณงาน
6. ต้องคำนึงถึงคณทุนขององคการให้ต้องแท้
7. จกัให้ในลักษณะที่คณงานช่วยตนเองได้

ภิญโญ สาร (ภิญโญ สาร 2517 : 388 - 389) ได้ให้หลักการจกั
สวัสดิการไว้ 10 ข้อ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดต้องให้แก่บุคลากร โดยคำนึงถึง
ความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้มีการใช้องสิทธิในคณการรับสวัสดิการ
2. หลักแห่งประโยชน์ การจกัสวัสดิการควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ กล่าวคือ
ประโยชน์ที่ได้รับควรคุ้มคณการจกั และตรงตามเป้าหมายที่จกั
3. หลักแห่งความจูงใจ การจกัสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่ม่แรงจูงใจให้เกิดกำลังใจ
ม่แน่วโนมที่จะกระทางานให้เกิดผลทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน
4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจกัสวัสดิการต้องคำนึงถึงสิ่งที่
อำนวยความสะดวกแก่อกุลแกสมาชิก ตรงตามความต้องการของสมาชิก
5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจกัสวัสดิการนั้นต้องคำนึงถึงว่าต้องเป็นการจกัที่
ได้ผลที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด โดยที่ได้รับบริการ
จากการจกัทั้งคณภาพและปริมาณ
6. หลักแห่งการประหยัด การจกัสวัสดิการต้องคำนึงถึงความสิ้นเปลือง หากทำ
โดยไม่ประหยัด จะกลายเป็นเรื่องฟุ่มเฟือย เสียประโยชน์มากกว่าได้ประโยชน์

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ หมายความว่า การจัสวัสดิการนั้นควร ถือว่าเป็นการจัดเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนผลอย่างอื่นเป็นเพียงผล ที่ติดตามมา

8. หลักแห่งความสะดวก การจัสสวัสดิการที่จะให้ได้ดี ต้องมีระบบระเบียบ และรูปแบบที่จะให้อ่านวยความสะดวก ก่อให้เกิดความคล่องตัวไม่ติดขัด ไม่ชักช้าเสีย เวลาในการรับบริการ

9. หลักแห่งงบประมาณ ในการจัสสวัสดิการต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัด ว่าโครงการใดที่จะเป็นประโยชน์ เกื้อกูลแก่บุคลากรมากกว่ามีเงินทุนดำเนินการหรือว่าต้องใช้เงินสนับสนุนแบบให้แล้วสูญเปล่า และหน่วยงานมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่

10. หลักแห่งความยุติธรรม การจัสสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลที่บุคลากร ได้รับว่า จะต้องไม่มีการให้บริการที่เหลื่อมล้ำค่าสูงกว่ากัน

เพ็ญศรี วายวานนท์ และ เลขา วัดไพจิตร (เพ็ญศรี วายวานนท์ และ เลขา วัดไพจิตร 2523 : 3) เสนอหลักการจัสสวัสดิการแก่คนงานไว้ 4 ประการ คือ

1. สวัสดิการที่จัดขึ้นควรตอบสนองความต้องการของคนงาน
2. สวัสดิการที่จัดควรให้คนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ได้อย่างทั่วถึง และให้ได้รับ ประโยชน์กว้างขวางที่สุดเท่าที่จะทำได้

3. สวัสดิการที่จัดควรเป็นมูลเหตุจูงใจในทางสร้างเสริมประสิทธิภาพของคนงาน

4. สวัสดิการที่จัดควรให้คนงานได้มีส่วนร่วมในการจัด

เสนาะ คิเยว้ (เสนาะ คิเยว้ 2525 : 321) ได้กล่าวถึงหลักในการ จัสสวัสดิการไว้ 5 ประการ คือ

1. ควรจัดตามความต้องการของคนงาน
2. ควรให้ทุกคนมีโอกาสใช้บริการเท่ากัน
3. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ให้บริการได้เลือกมากที่สุด
4. ต้องคำนึงถึงประโยชน์และบริการที่จะได้รับ และ
5. ต้องมีบริการที่แน่นอน

ส่วน สมิต สัณฺฑกร (สมิต สัณฺฑกร 2529 : 62) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการในแง่ของธุรกิจไว้ว่า สวัสดิการที่จัดนั้นควรจัดเฉพาะเมื่อมีประโยชน์และความจำเป็นจริงให้ตรงกับความต้องการของพนักงานจริง ๆ ควรจัดให้ได้อย่างเสมอภาค ไม่เลือกเชื้อชาติศาสนา และจะต้องพิจารณาถึงผลตอบแทนที่ได้รับว่าจะต้องคุ้มทุนที่จัดมิใช่จัดเพื่อแข่งกับองค์การอื่นเท่านั้น และประธาน คงฤทธิศึกษากร (ประธาน คงฤทธิศึกษากร 2529 : 88) ได้สรุปหลักการจัดสวัสดิการไว้ข้างต้น ๆ ว่า การจัดสวัสดิการนั้นต้องคำนึงถึงความสมเหตุสมผล คำนึงถึงหลักความจำเป็นและหลักความสะดวกในการปฏิบัติ

สรุปว่า การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในองค์การนั้น จะต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสมในการจัด สวัสดิการที่จัดนั้นต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและพอเหมาะกับงบประมาณอันเป็นทุนรอนในการจัด ในการให้บริการด้านสวัสดิการต้องให้บริการอย่างทั่วถึงอย่างเสมอภาค และที่จะลืมมิได้คือการจัดสวัสดิการนั้นจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี

4. ประเภทต่าง ๆ ของสวัสดิการ ๑๐๖ ๓๐๖ ๖๖๖๖

ประเภทของสวัสดิการอาจแบ่งได้หลายประเภท สุดแต่แต่ความมุ่งหมายในการแบ่งว่าเป็นการแบ่งประเภทเพื่อการดำเนินการจัดการหรือเป็นการแบ่งเพื่อการศึกษากการแบ่งประเภทของสวัสดิการเพื่อการดำเนินการจัดสวัสดิการ อาจแบ่งได้ดังนี้

1. แบ่งตามลักษณะของหน่วยงาน เช่น สวัสดิการภาครัฐบาล สวัสดิการภาคเอกชน เป็นต้น
2. แบ่งตามระดับของหน่วยงาน เช่น สวัสดิการกระทรวง สวัสดิการกรมสวัสดิการมหาวิทยาลัย สวัสดิการโรงเรียน เป็นต้น
3. แบ่งตามลักษณะอาชีพ เช่น สวัสดิการทหาร สวัสดิการตำรวจ สวัสดิการข้าราชการพลเรือน สวัสดิการครู เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ้างอิงเอกสารทางวิชาการ หมายเลข 12/2523 กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ) ได้แบ่งสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับจาก ทางราชการไว้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สวัสดิการเกี่ยวกับสิทธิการลา เช่น การลาป่วย ลากิจ ลาคลอด และ ลาพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

2. สวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ที่จะได้รับในการปฏิบัติราชการ เช่น เงินเพิ่ม ค่าครองชีพชั่วคราว เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เป็นต้น

3. สวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนที่ช่วยในการปฏิบัติราชการ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก เป็นต้น

4. สวัสดิการที่เป็นประโยชน์ตอบแทนเมื่อออกจากราชการ เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ หรือเงินทดแทนอื่นเนื่องมาจากการเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

5. สวัสดิการเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์อื่น เช่น การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญตราต่าง ๆ

สำหรับการแบ่งประเภทสวัสดิการเพื่อการวิจัยและศึกษานั้น นงคราญ ภาสุข (นงคราญ ภาสุข 2519 : 11) แบ่งสวัสดิการเป็น 6 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

3. สวัสดิการด้านสันติภาพ

4. สวัสดิการด้านความมั่นคง

5. สวัสดิการด้านการศึกษา

6. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์

สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ 2528 : 4 - 5) แบ่งสวัสดิการออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
2. สวัสดิการด้านการศึกษา
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย

การแบ่งประเภทของสวัสดิการในงานวิจัยนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของ
หน่วยงานและประชากรที่ศึกษา ผู้ศึกษาได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย
5. สวัสดิการด้านการศึกษา

การจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะที่พอจะถือว่าเป็น
การจัดร่วมกันทุกวิทยาเขตอยู่อย่างหนึ่งคือ การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด ซึ่งตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2511 โดยสหกรณ์ดังกล่าวได้กำหนดคุณสมบัติ
ของสมาชิกไว้ข้อหนึ่งว่า "ต้องเป็นข้าราชการประจำหรือลูกจ้างประจำ สังกัด
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ....." (ข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
จำกัด ข้อ 4(3)) สหกรณ์ออมทรัพย์มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจของ
สมาชิก โดยวิธีร่วมกันทำนุบำรุงกิจเพื่อประโยชน์ด้วยกัน ดังนี้

1. ส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์โดยให้สามารถส่งส่วนแบ่งรายได้ของตนไว้ใน
ทางอันมั่นคง และได้รับประโยชน์ตามสมควร
2. รับเงินฝากจากสมาชิก
3. จัดให้มีเงินกู้สำหรับสมาชิกตามข้อกำหนดอันสมควร

4. ส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือตนเองในหมู่สมาชิก
5. จัดหาทุนเพื่อกิจกรรมตามวัตถุประสงค์
6. ให้สหกรณ์อื่นกู้ยืมเงิน
7. ดำเนินการเพื่อให้สมาชิกมีที่ดิน และ/หรือบ้านเรือนเป็นของตนเอง
8. ร่วมมือกับราชการ สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ชุมนุมสหกรณ์และสหกรณ์อื่น เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงกิจการของสหกรณ์ออมทรัพย์
9. กระทำการต่าง ๆ ตามที่ได้อนุญาตไว้ในกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้รวมถึงการถือกรรมสิทธิ์หรือทรัพย์สินสิทธิครอบครอง ก่อสร้าง ซื้อแลกเปลี่ยน โอนหรือรับโอน เช่าหรือให้เช่า เช่าซื้อหรือให้เช่าซื้อ จ้างหรือรับจ้างของ ชายหรือจำหน่ายทรัพย์สิน ตลอดจนดำเนินกิจการอื่นบรรดาที่เกี่ยวข้อง หรือเนื่องในการจัดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วย (ข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด ข้อ 2)

บริการที่สหกรณ์จัดให้กับสมาชิกนั้น มีบริการรับฝากเงินและบริการให้กู้ยืมเงิน บริการรับฝากเงินมีทั้งฝากประจำและฝากแบบออมทรัพย์ ส่วนบริการให้กู้ยืมเงินนั้นมีอยู่ 3 ประเภท คือ

1. บริการเงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน สมาชิกสามารถกู้ได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินรายได้รายเดือนของสมาชิก แต่ไม่เกิน 3,000 บาท (ระเบียบว่าด้วยการให้กู้ฉุกเฉิน พ.ศ. 2527 แห่งสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด ข้อ 4)
2. บริการเงินกู้สามัญ มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ
 - 2.1 กู้สามัญปกติ กำหนดวงเงินกู้ไว้ดังนี้
 - 1) เป็นสมาชิกไม่เกิน 12 เดือน กู้ได้ 6 เท่าของเงินได้รายเดือน รวมกับค่าหุ้นที่ชำระแล้ว
 - 2) เป็นสมาชิกไม่เกิน 24 เดือน กู้ได้ 8 เท่าของเงินได้รายเดือน รวมกับค่าหุ้นที่ชำระแล้ว

3) เป็นสมาชิกไม่เกิน 36 เดือน ภูเก็ต 10 เท่าของเงินได้รายเดือน
รวมกับค่าหุ้นที่ชำระแล้ว

4) เป็นสมาชิกเกินกว่า 36 เดือนขึ้นไป ภูเก็ต 12 เท่าของเงินได้
รายเดือน รวมกับค่าหุ้นที่ชำระแล้ว

แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินวงเงิน 80,000 บาท (ระเบียบว่าด้วยเงินกู้สามัญ พ.ศ.
2527 แห่งสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด ข้อ 7.1)

2.2 กู้สามัญกรณีพิเศษ ภูเก็ตไม่เกิน 10,000 บาท หรือสองเท่าแห่งเงิน
ได้รายเดือน สุดแต่จำนวนไหนจะน้อยกว่า (ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด ว่าด้วยเงินกู้สามัญ ข้อ 7.2)

3. บริการเงินกู้พิเศษ แยกเป็น 4 ลักษณะ คือ

3.1 กู้เพื่อการเกษตรสงเคราะห์ ให้ภูเก็ตไม่เกิน 400,000 บาท (ระเบียบ
สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด ว่าด้วยเงินกู้พิเศษเพื่อเกษตรสงเคราะห์
พ.ศ. 2527 ข้อ 11)

3.2 กู้เพื่อยานพาหนะ ภูเก็ตไม่เกิน 300,000 บาท (ระเบียบสหกรณ์
ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด ว่าด้วยเงินกู้พิเศษเพื่อยานพาหนะ พ.ศ.
2527 ข้อ 7)

3.3 กู้เพื่อส่งเสริมประกอบอาชีพ ให้ภูเก็ตไม่เกิน 400,000 บาท (ระเบียบ
ว่าด้วยการกู้พิเศษ เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ. 2527 แห่งสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ
ข้อ 7)

3.4 กู้เพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ ให้ภูเก็ตไม่เกินจำนวน ดังนี้

3.4.1 ระเบียบปริญญาเอก ไม่เกิน 300,000 บาท

3.4.2 ระเบียบปริญญาโท ไม่เกิน 200,000 บาท (ระเบียบว่าด้วย
การกู้พิเศษ เพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ พ.ศ. 2527 แห่งสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ ข้อ 7)

สำหรับการจัดสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากการจัดตั้งสหกรณ์ เป็นการจัดในลักษณะ
ที่ทางวิทยาเขตต่างจัดกันขึ้นตามกำลังเงินรายได้ของแต่ละวิทยาเขต ซึ่งพอจะนำมากล่าวได้
ดังนี้

1. วิทยาเขตประสานมิตร (มติที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ครั้งที่ 1/2529 วันที่ 29 มกราคม 2529)

1.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเสียชีวิต ช่วยค่าทำศพไม่เกินรายละเอียด 3,000 บาท

1.2 บิคา-มารดาหรือคู่สมรสของบุคลากรเสียชีวิต ช่วยค่าทำศพไม่เกินรายละเอียด 500 บาท

1.3 กรณีบุคลากรประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนต้องเข้ารับการรักษายาบาล ช่วยเหลือแบบให้เปล่าไม่เกินรายละเอียด 1,000 บาท

1.4 กรณีบุคลากรประสบอัคคีภัย (ไฟไหม้บ้านตนเอง) ช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนรายละเอียดไม่เกิน 3,000 บาท

1.5 จัดของที่ระลึกในงานมงคลสมรส ของที่ระลึกเพื่อเยี่ยมไข้ ของเยี่ยมแสดงความยินดีเมื่อคลอดบุตร หรือจัดพวงหรีดเพื่องานศพ ไม่เกินรายละเอียด 500 บาท

1.6 จัดทำโล่รางวัลหรือโล่ที่ระลึกสำหรับข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ให้จ่ายตามความเหมาะสม

1.7 ให้บริการเงินกู้ยืมฉุกเฉินเพื่อใช้จ่ายบรรเทาความเดือดร้อนรายละเอียดไม่เกิน 1,000 บาท อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 50 สตางค์ กำหนดส่งคืนภายใน 5 เดือน

1.8 จัดโครงการบริการแจกซื้อหนังสือราคาถูกสำหรับบุคลากรตามสมควร การช่วยเหลืออื่นใดที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่กล่าวมา ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการสวัสดิการ

2. วิทยาเขตปทุมวัน (ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตปทุมวัน เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2529 ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2529)

2.1 กรณีบุคลากรได้รับความเดือดร้อน เช่น ประสบอุบัติเหตุ ช่วยเหลือรายละเอียดไม่เกิน 1,000 บาท

2.2 เพื่อแสดงความยินดีหรือเสียใจ ในนามของมหาวิทยาลัย ให้เปล่าไม่เกิน 300 บาท

2.3 - เพื่อการกุศหรือเพื่อของรางวัลสำหรับผู้ประกอบการคุณงามความดี
ให้ไม่เกิน 200 บาท

2.4 เพื่อสนับสนุนการของบุคลากร ในนามของมหาวิทยาลัย ช่วยเหลือ
ครั้งละไม่เกิน 500 บาท

2.5 จ่ายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ในนามของมหาวิทยาลัย ครั้งละไม่เกิน
2,500 บาท

2.6 กรณีบุคลากรประสบความเดือดร้อนเกี่ยวกับที่พักอาศัย เครื่องอุปโภค
บริโภค การรักษาพยาบาลหรือการรับส่ง ให้พิจารณาช่วยเหลือตามสมควร

2.7 กรณีอื่นใดที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้คณะกรรมการสวัสดิการ
พิจารณาเป็นรายกรณี

3. วิทยาเขตพลศึกษา (ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพลศึกษา
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการให้สวัสดิการ ลงวันที่ 1 กันยายน 2529)

3.1 บุคลากรประสบอัคคีภัย ช่วยเหลือแบบให้เปล่ารายละไม่เกิน 3,000 บาท

3.2 บุคลากรประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ช่วยค่ารักษา
พยาบาล 1,000 บาท

3.3 กรณีบุคลากรดองแถม ช่วยค่าทำศพไม่เกินรายละ 1,000 บาท

3.4 ให้กู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน รายละไม่เกิน 2,000 บาท
อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1 บาทต่อเดือน และต้องส่งคืนภายในเวลา 4 เดือน

3.5 จ่ายเพื่อการกุศล รางวัล ของขวัญ การเลี้ยงรับรอง หรือตอบแทน
ผู้มีอุปการะคุณมหาวิทยาลัย ไม่เกินรายละ 3,000 บาท

3.6 เพื่อแสดงความยินดีหรือเสียใจ เช่น กระจ่างดอกไม้ ของเยี่ยมไข้
หรือพวงหรีดในนามของมหาวิทยาลัย จ่ายไม่เกินครั้งละ 500 บาท

3.7 จ่ายเพื่อกิจกรรมสนับสนุนการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้คณะ
กรรมการพิจารณาเป็นคราว ๆ ไป

3.8 จ่ายเพื่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์หรือที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย โดยส่วนรวม ให้คณะกรรมการสวัสดิการพิจารณาเป็นกรณีไป

4. วิทยาเขตบางเขน (ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติการให้สวัสดิการ ลงวันที่ 6 มีนาคม 2529)

4.1 กรณีบุคลากรประสบความเดือดร้อนจากอัคคีภัย ช่วยเหลือเป็นการให้เปล่ารายละไม่เกิน 3,000 บาท

4.2 กรณีบุคลากรได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนต้องเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลหรือถึงแก่กรรม ช่วยเหลือรายละไม่เกิน 1,000 บาท

4.3 ช่วยเหลือให้กู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1 บาทต่อเดือน และต้องส่งคืนภายใน 5 เดือนเป็นจำนวน ดังนี้

4.3.1 ข้าราชการให้ยืมรายละไม่เกิน 3,000 บาท

4.3.2 ลูกจ้างให้ยืมรายละไม่เกิน 2,000 บาท

4.4 ช่วยเหลือค่ากระเช้าดอกไม้ ของเยี่ยมไข้หรือพวงหรีดในงานศพในวงเงินไม่เกิน 500 บาท

4.5 จ่ายเพื่อการกุศล เงินรางวัล ของขวัญ หรือการเลี้ยงต้อนรับหรือตอบแทนผู้มีอุปการะคุณต่อมหาวิทยาลัย ครั้งละไม่เกิน 1,000 บาท

4.6 จ่ายเพื่อการสนับสนุนการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในวงเงินไม่เกิน 1,000 บาท

4.7 จ่ายเพื่อการอื่นที่เป็นสาธารณะประโยชน์หรือเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย โดยส่วนรวม ในวงเงินไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท

5. วิทยาเขตบางแสน (ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน เรื่อง หลักเกณฑ์การรับ-จ่ายเงินสวัสดิการ ลงวันที่ 24 มกราคม 2529 และฉบับเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2529)

5.1 ช่วยเหลือกรณีประสบอุบัติเหตุหรือภัยพิบัติต่าง ๆ ให้เปล่าไม่เกินรายละ 2,500 บาท และให้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนได้ไม่เกิน 3 เท่าของเงินได้รายเดือน กำหนดส่งคืนภายในระยะเวลา 12 เดือน (ไม่ต้องเสียดอกเบี้ย)

5.2 กรณีบุคลากรเสียชีวิต ช่วยเหลือค่าทำศพหรือเป็นเจ้าภาพสวด ในนามของมหาวิทยาลัย รายละไม่เกิน 3,000 บาท

5.3 จ่ายให้เปล่าเพื่อจัดทำของที่ระลึก ของขวัญ ของรางวัล กระเช้าดอกไม้ พวงหรีด ฯลฯ ในวงเงินรายละไม่เกิน 500 บาท

5.4 ช่วยทำศพกรณีบิดา-มารดา คู่สมรส หรือบุตรถึงแก่กรรม ให้เปล่าไม่เกิน 1,000 บาท

5.5 จ่ายให้เปล่าเพื่อการกุศล การเลี้ยงรับรองหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในนามของมหาวิทยาลัย ในวงเงินไม่เกินครั้งละ 3,000 บาท

5.6 จัดบริการรถยนต์ของมหาวิทยาลัยรับ-ส่งครอบครัวไปและกลับจากโรงเรียน หรือที่ทำงาน โดยต้องเสียเพิ่มเติมคนละ 100 บาทต่อเดือน เศษของเดือนคิดเป็นสัปดาห์ละ 25 บาท

5.7 จัดบริการอาหารกลางวันราคาประหยัด รวมทั้งจัดเลี้ยงเป็นครั้งคราว โดยช่วยจ่ายเงินทุนสนับสนุน ครั้งละไม่เกิน 20,000 บาท

5.8 จัดเงินยืมทรงจ่ายเพื่อจัดตั้งและดำเนินการศูนย์หนังสือเพื่อจำหน่าย หนังสือและเอกสารทางวิชาการในราคาถูก ในวงเงินไม่เกิน 50,000 บาท

5.9 การจัดสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากนี้ ให้คณะกรรมการสวัสดิการพิจารณาเป็นคราว ๆ ไป

6. วิทยาเขตพิษณุโลก (มติที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพิษณุโลก ครั้งที่ 4/2529 วันที่ 5 สิงหาคม 2529 ครั้งที่ 5/2529 วันที่ 19 สิงหาคม 2529 และครั้งที่ 6/2529 วันที่ 3 กันยายน 2529)

6.1 กรณีบุคลากรประสบอัคคีภัยหรือภัยธรรมชาติอื่น ช่วยเหลือแบบให้เปล่า ภายในวงเงินไม่เกิน 5,000 บาท

6.2 ช่วยค่าทำศพในกรณีถึงแก่กรรม ในวงเงินไม่เกิน 2,000 บาท และ
จ่ายค่าพวงหรีดวงเงินไม่เกิน 200 บาท

6.3 กรณีบิดามารดาหรือบุตร (ยกเว้นบิดามารดาหรือบุตรบุญธรรม) ถึงแก่กรรม
ช่วยงานศพวงเงินไม่เกิน 1,000 บาท และค่าพวงหรีดวงเงินไม่เกิน 200 บาท

6.4 กรณีตามข้อ 6.2 และ 6.3 หากมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าภาพในการริ้วศพ
พระอภิธรรม จะสมทบปัจจัยได้ภายในวงเงินไม่เกิน 500 บาท

6.5 การมอบของขวัญหรือสิ่งแสดงความยินดี แยกได้ดังนี้

6.5.1 กรณีสมรส มอบได้ในวงเงินไม่เกิน 300 บาท

6.5.2 กรณีคลอดบุตร มอบได้ในวงเงินไม่เกิน 300 บาท

6.5.3 กรณีรักษาตัวในโรงพยาบาล มอบได้ไม่เกินวงเงิน 300 บาท

6.5.4 กรณีย้ายไปรับราชการที่อื่นหรือเกษียณอายุราชการ มอบได้

ในวงเงินไม่เกิน 500 บาท

6.6 กรณีบริจาคเพื่อสาธารณประโยชน์ ให้รางวัล ของขวัญ หรือเลี้ยง
รับรองผู้มีอุปการะคุณต่อมหาวิทยาลัยให้จ่ายได้ในวงเงินไม่เกิน 1,500 บาท

6.7 จ่ายเพื่อสนับสนุนการของบุคลากร ให้จ่ายได้ในวงเงินไม่เกิน 2,000 บาท
และไม่เกินปีละ 1 ครั้ง

6.8 จ่ายเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในนามของมหาวิทยาลัย จ่ายได้ในวงเงิน
ไม่เกิน 2,000 บาท

6.9 ให้อุดหนุนเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน โดยเสียดอกเบี้ยร้อยละ 1 บาท
ต่อเดือน ร้อยละไม่เกิน 20,000 บาท ในกรณีที่กู้สามัญและร้อยละไม่เกิน 2,000 บาทในกรณี
กู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน

6.10 กรณีที่ไม่ได้ระบุหลักเกณฑ์การจ่ายไว้ชัดเจน ให้เป็นอำนาจของคณะ
กรรมการสวัสดิการที่จะพิจารณาจ่าย

7. วิทยาเขตมหาสารคาม (รายงานการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการครั้งที่
1/2529 วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2529)

7.1 จ่ายเพื่อแสดงความยินดีในนามของมหาวิทยาลัย ในโอกาสที่ข้าราชการหรือลูกจ้างมีบุตร-ธิดาสมรสหรือขึ้นบ้านใหม่ ครั้งละไม่เกิน 300 บาท

7.2 ช่วยงานศพบิดา-มารดา บุตร-ธิดา หรือคู่สมรส ครั้งละไม่เกิน 300 บาท หากมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าภาพ ให้จ่ายได้อีกไม่เกิน 1,000 บาท

7.3 ช่วยงานศพกรณีข้าราชการหรือลูกจ้างถึงแก่กรรม ครั้งละไม่เกิน 500 บาท หากมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าภาพ ให้จ่ายได้อีกไม่เกิน 1,000 บาท

7.4 ช่วยเหลือกรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ รายละไม่เกิน 1,000 บาท

7.5 จัดทำถวयरางวัด ของขวัญ หรือของที่ระลึกมอบให้ในโอกาสอันควร รายละไม่เกิน 500 บาท

7.6 ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ในส่วนที่ไม่อาจเบิกจากราชการได้ไม่เกิน รายละ 500 บาท

7.7 เลี้ยงรับรองแขกหรือผู้อุปการะคุณต่อมหาวิทยาลัย ครั้งละไม่เกิน 1,000 บาท

7.8 สนับสนุนกิจกรรมสันตนาการของบุคลากร ครั้งละไม่เกิน 2,000 บาท

7.9 สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในนามของมหาวิทยาลัย ครั้งละไม่เกิน 2,000 บาท

7.10 กรณีอื่นใดที่ไม่ได้ระบุไว้ตามหลักเกณฑ์ที่กล่าว ให้ประธานกรรมการสวัสดิการพิจารณาจ่ายครั้งละไม่เกิน 2,000 บาท

8. วิทยาเขตสงขลา (ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการจัดสวัสดิการ ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2529)

8.1 ช่วยเหลือเมื่อประสบภัยพิบัติ รายละไม่เกิน 2,000 บาท

8.2 ให้อุปเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ในวงเงินไม่เกิน 2,000 บาท กำหนดส่งคืนภายใน 4 เดือน โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย

8.3 การช่วยเหลือเพื่อแสดงความดีใจหรือเสียใจ ให้จ่ายได้ไม่เกินครั้งละ 500 บาท

8.4 ช่วยเหลือเพื่อการกุศล ให้รางวัล ของขวัญ การเลี้ยงรับรองผู้มี
อุปการะคุณต่อมหาวิทยาลัย ครั้งละไม่เกิน 1,000 บาท

8.5 สนับสนุนกิจกรรมสันติภาพการของบุคลากรในโอกาสพิเศษ ครั้งละไม่เกิน
1,000 บาท

8.6 สนับสนุนในการจัดซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคราคาถูก โดยกำหนดไว้ครั้งละ
ไม่เกิน 30,000 บาท

8.7 ช่วยเหลือบริการรับ-ส่งบุตรที่กำลังเรียนอยู่ไม่เกินชั้นประถมศึกษาใน
เทศบาลเมืองสงขลา โดยให้จ่ายค่าบริการในราคาถูก คือ 30 บาทต่อคนต่อเดือน

8.8 ช่วยเหลือเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในนามของมหาวิทยาลัย ไม่เกินครั้งละ
1,000 บาท

8.9 กรณีนอกเหนือจากที่กำหนด ให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการสวัสดิการ
เป็นคราว ๆ ไป

จากเอกสารที่นำมาเสนอ เป็นการจกสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการในแต่ละ
วิทยาเขตจัดขึ้น นอกจากนั้นยังมีสวัสดิการอื่นที่จัดขึ้นในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารในแต่ละ
วิทยาเขต ดังเช่น

1. การจัดสหกรณ์ร้านค้า เพื่อจำหน่ายสินค้าที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน ตลอดจน
เครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นอื่นในราคาถูก สหกรณ์ร้านค้านี้ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีใน
วิทยาเขตหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานคณะกรรมการโดยตำแหน่ง

2. การจัดสถานที่เพื่อรับประทานอาหารกลางวันในบางวิทยาเขต จัดให้มีโครงการ
อาหารกลางวัน ในบางวิทยาเขตจัดเพียงโรงอาหารอย่างเดียว วัตถุประสงค์ของการจัดก็
เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมทั้งนิสิต ได้รับประทานอาหารที่สะอาดถูกอนามัย และที่สำคัญ
ต้องขายในราคาที่ยุติธรรมด้วย โดยคณะกรรมการร้านอาหารจะเป็นฝ่ายควบคุมดูแล

3. การจัดให้มีสโมสรอาจารย์และข้าราชการ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย
มีสถานที่เพื่อการพักผ่อน พบปะสังสรรค์กันในโอกาสอันควร และเพื่อให้มีองค์กรกลางเพื่อ
การจัดกิจกรรมสันติภาพการตามความเหมาะสม กิจกรรมดังกล่าวมีคณะกรรมการสโมสรอาจารย์
และข้าราชการรับผิดชอบดำเนินงาน

4. การจัดบ้านพักอาศัยสำหรับบุคลากรที่มีความเดือดร้อนเรื่องที่พักอาศัย มีทั้งที่เป็นบ้านพักของทางราชการ และบ้านพักที่ปลูกสร้างขึ้นเองโดยความอนุเคราะห์ให้ใช้สถานที่ของมหาวิทยาลัย การจัดบ้านพักอาศัยนี้ บางวิทยาเขตจัดให้มีคณะกรรมการบ้านพัก บางวิทยาเขตให้อยู่ในความดูแลของฝ่ายอาคารสถานที่ของมหาวิทยาลัย

5. การจัดแพทย์และพยาบาลเพื่อตรวจและรักษาสุขภาพ การจัดสวัสดิการค่าน้ำ สามารถจัดได้เป็นปกติสำหรับวิทยาเขตที่มีศูนย์บริการทางการแพทย์ เช่น วิทยาเขตบางแสน ส่วนในวิทยาเขตอื่นมอบให้อยู่ในความดูแลของฝ่ายพยาบาล ในบางวิทยาเขตมีการติดต่อขอความร่วมมือกับโรงพยาบาลของรัฐ ให้ส่งแพทย์และพยาบาลมาเพื่อให้บริการตรวจสุขภาพและการรักษาพยาบาล

6. การสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งการศึกษาต่อภายในประเทศและศึกษาต่อต่างประเทศ การศึกษาต่อภายในประเทศนั้น มหาวิทยาลัยได้คัดเลือกบุคลากรส่งเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีภาคสมทบ และในระดับบัณฑิตศึกษาในสาขาที่มหาวิทยาลัยหาการสอน ส่วนในการศึกษาต่อต่างประเทศ มหาวิทยาลัยได้เจรจาขอความช่วยเหลือ โดยขอรับทุนสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ

สรุปว่า การจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการจัดในลักษณะที่แต่ละวิทยาเขตจัดขึ้นเองตามความเหมาะสมของกำลังเงินรายได้ของแต่ละวิทยาเขต แต่ลักษณะความเดือดร้อนที่จะได้รับความช่วยเหลือนั้นมีลักษณะที่เหมือนกันอยู่มาก เช่น การให้กู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน การช่วยค่าทำศพ การจัดของเยี่ยมไข้ การจัดของที่ระลึกในโอกาสพิเศษ นอกจากนั้นยังมีการจัดตั้งสงเคราะห์ร้านค้า จัดตั้งสโมสรอาจารย์และข้าราชการ และการช่วยเหลือเรื่องที่พักอาศัยสำหรับบุคลากรที่มีความเดือดร้อน เป็นต้น

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

① สุภรณ์ ศรีพหล (สุภรณ์ ศรีพหล 2519 : 37) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ผลการวิจัยมีสาระสอดคล้องกับผลการวิจัยของเฮิร์ชเบอร์ก กล่าวคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบกระตุ้นมากกว่าองค์ประกอบค้ำจุน

② นิยม ศรีวิเศษ (นิยม ศรีวิเศษ 2521 : 50 - 51) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 สรุปสาระสำคัญที่เป็นผลการวิจัยได้ว่า ข้าราชการครูในเขตการศึกษา 9 มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในความสำเร็จ การทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน และเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

③ เวศ ศรีละมุล (เวศ ศรีละมุล 2522 : 34 - 35) ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่อยู่ภายใต้หัวหน้าคณะวิชาแบบต่าง ๆ นั้น มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อในระดับความพึงพอใจมาเฉลี่ยแล้ว มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานฐานะอาชีพ และความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง

④ กล้า ทองขาว (กล้า ทองขาว 2523 : 52 - 55) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมีอิทธิพลมากน้อยตามลำดับดังนี้ คือ ความพึงพอใจของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความพอเพียงของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน

๕) ไพฑูรย์ กฤษณ์เพ็ชร (ไพฑูรย์ กฤษณ์เพ็ชร 2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขต สรุปผลการวิจัยได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ในวิทยาเขตบางแสนมีความพอใจในการทำงานสูงสุด รองลงมาคืออาจารย์ที่ทำงานในวิทยาเขตพิษณุโลก ส่วนอาจารย์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คืออาจารย์ที่ทำงานในวิทยาเขตพลศึกษา องค์ประกอบที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านสถานะทางสังคมและที่ต่ำสุดคือ ด้านสวัสดิการ อาจารย์ที่อยู่ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการเลื่อนตำแหน่ง คำนวณนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านเงื่อนไขในการทำงาน ส่วนอาจารย์ในวิทยาเขตภูมิภาค มีความพึงพอใจที่แตกต่างกันในด้านสวัสดิการและด้านสภาพของงาน

๖) พิศพรท หุ่นเจริญ (พิศพรท หุ่นเจริญ 2525 : 139 - 140) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทั้งอาจารย์และข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

๗) เทศ แก้วกลีกรรม (เทศ แก้วกลีกรรม 2527 : 43) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยส่วนรวมแล้วมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่อยู่ภายใต้พฤติกรรมการบริหารเดียวกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

จากผลการศึกษาที่ผ่านมา สรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานของข้าราชการโดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านสถานภาพการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ก่อให้เกิดความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ

2. งานวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการ

① นงคราญ ผาสุข (นงคราญ ผาสุข 2518 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสหพันธนาการ และด้านสังคมสงเคราะห์อยู่ในระดับต่ำ แต่ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษาและมีโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

② สงวน ขางฉัตร (สงวน ขางฉัตร 2520 : 59 - 61) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยได้ศึกษาอาจารย์ จำนวน 420 คน จากวิทยาลัยครู 14 แห่ง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์วิทยาลัยครูมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รองลงมา ได้แก่ สุขภาพอนามัย และการอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

③ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2521 : 4 - 18) ได้สำรวจการจัดสวัสดิการของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารงานของ ก.พ. เมื่อ พ.ศ. 2521 จำนวนทั้งสิ้น 87 แห่ง ได้รับข้อมูลตอบกลับมา 53 แห่ง คิดเป็นประมาณร้อยละ 60.23 ของจำนวนทั้งหมด จากความคิดเห็นที่ได้รับตอบกลับมานั้น ร้อยละ 96.23 เห็นว่า สวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างยังไม่เพียงพอ รัฐควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงานของรัฐอีก มีเพียงร้อยละ 3.77 เท่านั้นที่เห็นว่าสวัสดิการที่รัฐจัดให้เป็นการเพียงพอต่อความต้องการแล้ว สำหรับความต้องการสวัสดิการพิจารณาตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ ที่พักอาศัย บริการรถรับ-ส่ง สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์ออมทรัพย์ ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร

④ มนพพร ภูตระกูล (มนพพร ภูตระกูล 2522 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ส่วนลำดับความต้องการของพนักงานนั้น มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับคือ ความต้องการให้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนตามภาวะเศรษฐกิจ การจัดรถรับ-ส่ง โดยเสียค่าโดยสารราคาถูก การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ ในยามจำเป็น การจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และสวัสดิการด้านการศึกษา

๕) กล้า ทองขาว (กล้า ทองขาว 2523 : 52 - 55) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การจัดสวัสดิการและการอำนวยความสะดวกสบาย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์อยู่ในอันดับที่ 5 ในปัจจัยทั้งหมด 10 ประเภท

๖) เพ็ญศรี วายวานนท์ และ เลขา วัลไพจิตร (เพ็ญศรี วายวานนท์ และ เลขา วัลไพจิตร 2523 : 45 - 47) ได้วิจัยเรื่องผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและลูกจ้าง โดยศึกษาผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ข้าราชการและลูกจ้าง (ยกเว้นรัฐวิสาหกิจและกระทรวงกลาโหม) รวม 58 ประเภท โดยรวบรวมข้อมูลเอกสารและเก็บข้อมูลสนามทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ใน 20 จังหวัด จังหวัดละ 4 อำเภอ อำเภอละ 20 ตัวอย่าง รวม 1,580 ตัวอย่าง โดยศึกษาระหว่างปี 2517 - 2522 ปรากฏผลดังนี้

1. ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการและลูกจ้างต้องการสูงสุดตามลำดับ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าบำรุงการศึกษาของบุตร
2. ข้าราชการและลูกจ้างส่วนมากต้องการให้ลดประโยชน์เกื้อกูลให้น้อยลง โดยให้เข้าไปเพิ่มในส่วนที่เป็นค่าจ้างและเงินเดือน
3. ประโยชน์เกื้อกูลที่ส่วนใหญ่ได้รับสม่ำเสมอ ได้แก่ ค่าเล่าเรียนและเงินบำรุงการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินรักษาพยาบาล และเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว
4. ประโยชน์เกื้อกูลที่ความมั่นคงการและน่าจะได้รับแต่ไม่ได้รับ ได้แก่ ค่าทำการนอกเวลา ค่าพาหนะสำหรับออกท่องเที่ยว ค่าใช้จ่ายในการสืบสวนและตามจับคนร้าย เบี้ยกันดาร (ในท้องที่ที่คิดว่าน่าจะได้) และที่ทองการมากแต่ไม่ค่อยได้รับคือ เงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัย
5. ผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีสิทธิได้รับแต่กลับไร้สิทธิในน้อย ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลคนไข้ นอก เพราะเหตุว่าโรงพยาบาลอยู่ไกล และไม่สะดวกและทันสมัยเท่ากับการรักษาในสถานพยาบาลของเอกชน
6. ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ต้องการให้ช่วยเหลือเพิ่มขึ้น ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการให้กู้ยืมเงิน ด้านการจัดรางวัลดีเกินประจำปี ด้านการประกันชีวิต ด้านการช่วยเหลือการศึกษาบุตร และด้านการช่วยเหลือเครื่องแต่งกาย

7. ปัญหาสำคัญของส่วนภูมิภาค คือ การต้องใช้วัสดุส่วนตัวเพื่อการทำงาน เช่น คู่มือต่าง ๆ อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือและเวชภัณฑ์ในการพยาบาล เครื่องขยายเสียง และคาซอมแซมอุปกรณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีปัญหาขาดแคลนเครื่องใช้ในสำนักงาน เช่น พิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา และยานพาหนะ เป็นต้น

8. ข้าราชการต้องการย้าย-โอนไปอยู่กับคู่สมรส เพื่อมิให้มีปัญหาความเปลี่ยนแปลง และยังต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัยของบุตร ค่าเดินทางและการดูแล ในกรณี ที่บุตรต้องแยกจากครอบครัวเพื่อไปศึกษาเล่าเรียน

๖) สุพัศรา เพชรมณี (สุพัศรา เพชรมณี 2526 : 28 - 29) ได้สอบถาม ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างเมื่อ พ.ศ. 2526 ปรากฏว่า ข้าราชการ 270 คนหรือร้อยละ 54 ของกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่ารัฐควรให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการในรูปเงินสวัสดิการค่าครองชีพ โดยเพิ่มเป็นเงินเท่ากันทุกระดับ ส่วนอีก 173 คนหรือร้อยละ 3.46 ของทั้งหมด มีความเห็นว่า รัฐควรช่วยค่าครองชีพในรูปสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ข้าราชการ ผงซักฟอก หรือสิ่งบริโภค ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตมากกว่าที่จะให้ในรูปตัวเงิน เพราะเห็นว่าทุกคนมีความต้องการใน สิ่งจำเป็นดังกล่าวนี้เหมือนกัน

๗) สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ 2528 : 44 - 46) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 482 คน เป็นผู้บริหาร 125 คน เป็นครู 357 คน ในจำนวนดังกล่าวเป็นหญิง 152 คน เป็นชาย 335 คน ในการศึกษาดังกล่าวได้แยกสวัสดิการออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพและอนามัย และด้านความสะดวกสบายต่าง ๆ พบว่า ครูมีความพึงพอใจปานกลางต่อสวัสดิการทุกด้านโดยเฉลี่ย โดยมีความพึงพอใจน้อยต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความพึงพอใจปานกลางต่อสวัสดิการโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจมากต่อสวัสดิการด้านการศึกษาและด้านความสะดวกสบาย ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจน้อยต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ นอกจากนั้นยังพบว่าครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในโรงเรียนแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย กล่าวคือ ครูชายมีความ

พึงพอใจต่อสวัสดิการด้านความสะดวกสบายมากกว่าครูหญิง แต่ทั้งครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจน้อยเช่นกัน

โดยการศึกษาในเบื้องต้นจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวโดยลำดับ ผู้เขียนจึงศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัย จำแนกศึกษาเป็น 5 ด้าน คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย และสวัสดิการด้านการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ปฏิบัติงานในต่างวิทยาเขตกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน
3. บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน
4. บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษาได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาเขตต่าง ๆ 8 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตประสานมิตร วิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขตพลศึกษา วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตพิษณุโลก วิทยาเขตมหาสารคาม และวิทยาเขตสงขลา ในปีการศึกษา 2529 ประกอบด้วยกลุ่มอาจารย์ (สาย ก.) จำนวน 1,508 คน กลุ่มข้าราชการ (สาย ข. ค.) จำนวน 481 คน และกลุ่มลูกจ้าง จำนวน 784 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,773 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จักกระทำกลุ่มตัวอย่างกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตส่วนกลาง 2 แห่ง คือ วิทยาเขตประสานมิตร กับวิทยาเขตพลศึกษา และที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค 2 แห่ง คือ วิทยาเขตบางแสน กับวิทยาเขตมหาสารคาม ในปีการศึกษา 2529 โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีเลือกโดยวิธีสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Proportional statisfied sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประชากรในวิทยาเขตส่วนกลาง ซึ่งได้แก่ กลุ่มประชากรในวิทยาเขตประสานมิตร วิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขตพลศึกษา วิทยาเขตบางเขน

และกลุ่มประชากรในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค ซึ่งได้แก่ กลุ่มประชากรในวิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตพิษณุโลก วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตสงขลา

ขั้นตอนที่ 2 เลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรในวิทยาเขตส่วนกลาง 2 แห่ง และวิทยาเขตส่วนภูมิภาค 2 แห่ง โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampler) ซึ่งวิทยาเขตส่วนกลางได้แก่ วิทยาเขตประสานมิตร กับวิทยาเขตพลศึกษา วิทยาเขตส่วนภูมิภาค ได้แก่ วิทยาเขตบางแสน กับวิทยาเขตมหาสารคาม

ขั้นตอนที่ 3 เลือกกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของกลุ่มประชากรตามตารางเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มอาจารย์ (สาย ก.) จำนวน 278 คน จากกลุ่มข้าราชการ (สาย ข. ค.) จำนวน 181 คน และจากกลุ่มลูกจ้าง จำนวน 266 คน รวมทั้งสิ้น 505 คน ดังรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามตำแหน่งหน้าที่และวิทยาเขตที่สังกัด ในปีการศึกษา 2529

วิทยาเขต	กลุ่มอาจารย์		กลุ่มข้าราชการ		กลุ่มลูกจ้าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
ประสานมิตร	565	156	206	107	220	93	356
พลศึกษา	106	129	24	13	55	24	66
บางแสน	231	63	80	42	190	80	185
มหาสารคาม	110	30	36	19	96	29	78
รวม	1012	278	346	181	534	226	685

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ วิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน รายเดือน เพศ และสถานภาพการสมรส

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่สร้างขึ้นตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) เพื่อวัดความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต โดยศึกษารูปแบบและวิธีการที่วิทยาเขตต่าง ๆ จัดสวัสดิการอยู่ นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการใน 5 ด้าน คือ การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำนวน 13 ข้อ การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย จำนวน 9 ข้อ การจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ จำนวน 14 ข้อ การจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย จำนวน 15 ข้อ และการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา จำนวน 9 ข้อ รวมทั้งหมด 60 ข้อ เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงทัศนะและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ ในการจัดสวัสดิการ ปัญหา และอุปสรรคในการจัดสวัสดิการ ตลอดจนแนวทางการแก้ปัญหานั้น รายละเอียดของแบบสอบถามแสดงไว้ในภาคผนวก

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก เชิดศักดิ์ ไชวสินธุ์ (เชิดศักดิ์ ไชวสินธุ์ 2523 : 65 - 70) และ นิภา ศรีไพโรจน์ (นิภา ศรีไพโรจน์ 2527 : 89 - 97) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาขอบข่ายการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต จากรายงานการประชุมผู้บริหาร รายงานการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ ระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการ และประกาศของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการจัดสวัสดิการ และหลักเกณฑ์

การให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ดำเนินการอยู่ในวิทยาเขตต่าง ๆ ประกอบกับสอบถามวิธีปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ

2.3 นำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาจัดทำแบบสอบถามขึ้น เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต

2.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง กับการจัดสวัสดิการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้เกิดความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น จำนวน 7 ท่าน คือ

ศาสตราจารย์ ดร.ประสพ หลัศีลา อธิการบดีฝ่ายบริหาร
ประธานคณะกรรมการดำเนินการ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด

ศาสตราจารย์ ดร.พนัส หนันาคินทร์ อธิการบดีวิทยาเขตพิษณุโลก
รองประธานคณะกรรมการดำเนินการ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด

ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ อธิการบดีวิทยาเขตสงขลา
และอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษและต่างประเทศ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมวงศ์ วัจนสุนทร อธิการบดีวิทยาเขต
บางแสน อธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา และอธิการบดีฝ่ายบริหาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยโรจน์ ชัยอินคา อธิการบดีคณะศึกษาศาสตร์
วิทยาเขตบางเขน รองประธานคณะกรรมการดำเนินการ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด

อาจารย์ ดร.สุนทร แก้วลาย อธิการบดีสำนักหอสมุดกลาง กรรมการ
สวัสดิการวิทยาเขตประสานมิตร

อาจารย์ประทีป เล้ารัตนอารีย์ นายกสโมสรอาจารย์และข้าราชการ
กรรมการสวัสดิการวิทยาเขตประสานมิตร

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยทดลองใช้กับบุคลากรของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในวิทยาเขตที่ไม่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาเขตปทุมวัน

วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตพิษณุโลก และวิทยาเขตสงขลา จำนวน 100 คน หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของ Magnusson (Magnusson. 1966 : 116) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเป็น .9599 รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง คือ วิทยาเขตประสานมิตร และวิทยาเขตพลศึกษา ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และขอรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวิทยาเขตภูมิภาค คือ วิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตมหาสารคาม ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยตรงทางไปรษณีย์ และขอความกรุณาได้ส่งรวบรวมที่กองบริหารการวิทยาเขต ผู้วิจัยติดต่อขอรับจากกองบริหารการวิทยาเขต ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 576 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.09 ของแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนแสดงรายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง แยกตามวิทยาเขตที่ปฏิบัติหน้าที่และแยกตามตำแหน่งหน้าที่

วิทยาเขต กลุ่มตัวอย่าง	ประสานมิตร			พลศึกษา			บางแสน			มหาสารคาม			รวม	
	แจก	รับคืน	คิดเป็น ร้อยละ	แจก	รับคืน	คิดเป็น ร้อยละ	แจก	รับคืน	คิดเป็น ร้อยละ	แจก	รับคืน	คิดเป็น ร้อยละ	รับคืน	คิดเป็น ร้อยละ
กลุ่มอาจารย์	156	128	82.05	29	21	72.41	63	48	76.19	30	25	83.33	222	79.86
กลุ่มข้าราชการ	107	94	87.85	13	12	92.31	43	32	76.19	19	16	84.21	154	85.08
กลุ่มลูกจ้าง	93	75	80.65	24	22	91.67	80	79	98.75	29	24	82.76	200	89.00
รวม	356	297	83.43	66	55	83.33	185	159	85.95	78	65	83.33	576	84.09

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบคะแนนในแบบสอบถาม และกรอกคะแนนลงในตารางรวม โดยให้หมายเลขรหัสแยกกลุ่มตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. หาค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถามเป็นรายข้อ และคะแนนรวมแต่ละด้าน แปลความหมายของค่าเฉลี่ย เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่า ตามแนวทางของ ประคอง กรวรรณสุต (ประคอง กรวรรณสุต 2525 : 84) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.0 – 1.55 พึงพอใจน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.6 – 2.5 พึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.6 – 3.5 พึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.6 – 4.5 พึงพอใจ

คะแนนเฉลี่ย 4.6 – 5.0 พึงพอใจมาก

3. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละกลุ่ม เพื่อนำไปทดสอบสมมติฐาน

4. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับสมมติฐานข้อที่ 1 ใช้สถิติ t-test สำหรับสมมติฐานข้อที่ 2 และใช้สถิติ F-test สำหรับสมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายข้อ โดยใช้ Newman-Keuls method

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของศูนย์บริการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งใช้โปรแกรม SPSS-X

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย
2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย

๐

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์หาค่าความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย ปรากฏในตาราง 3 – 8
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จาแนกตามวิชาเขตปรากฏในตาราง 9 – 11
3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย จาแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏในตาราง 12 – 16
4. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย จาแนกตามระดับเงินเดือน ปรากฏในตาราง 17 – 21

ตาราง 3 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรปราจีนบุรี ที่ต่อการจัดสวัสดิการ
ภายในมหาวิทยาลัย ด้านต่าง ๆ

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ N = 297	
	$\bar{X}$	S
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.5426	0.618
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.6925	0.637
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ	2.3870	0.597
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	2.6925	0.597
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.5694	0.717
รวม	2.5703	0.519

การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรปราจีนบุรี มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในระดับความพึงพอใจ ต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรปราจีนบุรี มีความพึงพอใจน้อย ต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ การจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ นอกจากนั้น ได้รับความพึงพอใจระดับปานกลาง

ตาราง 4 ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศึกษา ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย ด้านต่าง ๆ

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ N = 55	
	$\bar{X}$	S
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.7776	0.545
2. สวัสดิการสุขภาพและอนามัย	2.6925	0.637
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ	2.5390	0.526
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	3.0618	0.440
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.8364	0.797
รวม	2.8327	0.437

การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรศึกษา มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจ ต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรศึกษา มีความพึงพอใจน้อย ต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ การจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ นอกจากนั้น ได้รับความพึงพอใจระดับปานกลาง

ตาราง 5 ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรส่วนกลาง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
ภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ	
	N = 352	
	$\bar{X}$	S
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.5793	0.613
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.7380	0.627
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ	2.5107	0.589
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	2.7502	0.590
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.6111	0.735
รวม	2.6113	0.515

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรส่วนกลาง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรส่วนกลาง มีความพึงพอใจน้อยต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ ส่วนการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ นอกนั้นได้รับความพึงพอใจระดับปานกลาง

ตาราง 6 ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ N = 159	
	$\bar{X}$	S
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.9308	0.654
สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.9748	0.608
สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ	2.8845	0.579
สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	3.1254	0.556
สวัสดิการด้านการศึกษา	2.8316	0.603
รวม	2.9604	0.532

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวิทยาเขตบางแสน มีความพึงพอใจ ต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรวิทยาเขตบางแสน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง ในทุก ๆ ด้าน

ตาราง 7 ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
ภายในมหาวิทยาลัย ด้านต่าง ๆ

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ N = 65	
	$\bar{X}$	S
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.6402	0.560
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.8188	0.587
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ	2.6429	0.622
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	3.1190	0.497
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.6171	0.675
รวม	2.7838	0.479

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ในทุก ๆ ด้าน

ตาราง 8 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ภาคใต้ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย ด้านต่าง ๆ

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ N = 224	
	$\bar{X}$	S
1. การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.8465	0.641
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.9296	0.605
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ	2.8144	0.600
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	3.1235	0.538
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.7693	0.631
รวม	2.9092	0.522

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ภาคใต้ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ภาคใต้ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ในทุก ๆ ด้าน

ตาราง 9 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร กับบุคลากรวิทยาเขต
พลศึกษา ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

การจัดสวัสดิการ	ประสานมิตร N = 297		พลศึกษา N = 55		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.5426	0.618	2.7776	0.545	2.88**
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.6925	0.637	2.9838	0.508	3.74**
3. สวัสดิการด้านสังคมและสหนาการ	2.3870	0.597	2.5390	0.526	1.92
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	2.6925	0.597	3.0618	0.440	5.37**
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.5694	0.717	2.8364	0.797	2.32
รวม	2.5703	0.519	2.8327	0.437	3.96**

**
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร กับบุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา มีความพึงพอใจ ต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร มีความพึงพอใจน้อยกว่าบุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา เมื่อพิจารณาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรใน 2 วิทยาเขตดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย และการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการน้อยกว่าบุคลากรวิทยาเขตพลศึกษาในทุก ๆ ด้าน สำหรับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสหนาการ และการจัดสวัสดิการด้านการศึกษานั้น บุคลากรทั้ง 2 วิทยาเขต มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน กับบุคลากรวิทยาเขต
มหาสารคาม ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย ด้านต่าง ๆ

การจัดสวัสดิการ	บางแสน N =159		มหาสารคาม N = 65		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.9308	0.654	2.6402	0.560	3.35**
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.9748	0.608	2.8188	0.587	1.79
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ	2.8845	0.579	2.6429	0.622	2.69**
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	3.1254	0.556	3.1190	0.497	0.08
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.8316	0.603	2.6171	0.675	2.23
รวม	2.9604	0.532	2.7838	0.479	2.42

**

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตบางแสน กับบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณา ระดับความพึงพอใจของบุคลากรใน 2 วิทยาเขต ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน พบว่า บุคลากร วิทยาเขตบางแสน กับบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรวิทยาเขตบางแสน มีความพึงพอใจมากกว่าบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม ทั้ง 2 ด้าน ส่วนความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตส่วนกลาง กับบุคลากรวิทยาเขต
ส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย กันต่าง ๆ

การจัดสวัสดิการ	ส่วนกลาง N = 352		ส่วนภูมิภาค N = 224		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.5793	0.613	2.8456	0.641	4.96**
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.7380	0.627	2.9296	0.605	3.65**
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ	2.5107	0.589	2.8144	0.600	7.93**
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	2.7502	0.590	3.1235	0.538	7.81**
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.6111	0.735	2.7693	0.631	2.75**
รวม	2.6113	0.515	2.9092	0.522	6.71**

**

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตส่วนกลาง กับบุคลากรวิทยาเขตส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรวิทยาเขตส่วนกลาง มีความพึงพอใจน้อยกว่าบุคลากรวิทยาเขตส่วนภูมิภาค เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 5 ด้าน โดยบุคลากรวิทยาเขตส่วนกลาง มีความพึงพอใจน้อยกว่าบุคลากรวิทยาเขตส่วนภูมิภาค ในทุกด้าน

ตาราง 12 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
ด้านต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การจัดสวัสดิการ	กลุ่มอาจารย์ N = 128		กลุ่มข้าราชการ N = 94		กลุ่มลูกจ้าง N = 75		F
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.6821	.6827	2.3380	.5069	2.5610	.5647	8.8899**
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.7127	.6607	2.5496	.6575	2.8370	.5323	4.4586
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ	2.3566	.6464	2.3389	.5617	2.4990	.5434	1.8010
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	2.7422	.6479	2.5660	.5469	2.7662	.5478	3.1706
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.6050	.7486	2.4894	.7514	2.6089	.6122	0.8559
รวม	2.6142	.5636	2.4496	.4932	2.6464	.4452	3.8814

**
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสังคมและสันทนาการ ด้านความสะดวกสบาย และด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่บุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มข้าราชการกับกลุ่มอาจารย์ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มข้าราชการมีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มอาจารย์ สำหรับความพึงพอใจระหว่างกลุ่มอาจารย์กับกลุ่มลูกจ้าง และกลุ่มข้าราชการกับกลุ่มลูกจ้างนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดการวิเคราะห์แสดงไว้ในภาคผนวก

ตาราง 13 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
ด้านต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การจัดสวัสดิการ	กลุ่มอาจารย์ M = 21		กลุ่มข้าราชการ N = 12		กลุ่มลูกจ้าง N = 22		F
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.7839	.5729	2.7885	.5568	2.7657	.5364	0.0087
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.9841	.5034	3.1019	.5675	2.9192	.4924	0.4916
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ	2.6769	.4498	2.6429	.5533	2.3506	.5453	2.4919
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	3.0889	.4758	3.1611	.3882	2.9818	.4365	0.7006
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.0635	.7806	2.9167	.7249	2.5758	.8061	2.1835
รวม	2.9071	.4211	2.9139	.4428	2.7174	.4437	1.2893

จากตาราง 13 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา กลุ่มอาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
 ด้านต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การจัดสวัสดิการ	กลุ่มอาจารย์ N = 48		กลุ่มข้าราชการ N = 32		กลุ่มลูกจ้าง N = 79		F
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.5657	.5945	2.7861	.3969	3.2113	.6487	19.0765**
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.7060	.6661	2.8264	.6006	3.1983	.4845	12.5783**
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ	2.5774	.5744	2.7857	.4189	3.1112	.5435	15.7828**
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	2.8903	.6206	2.9792	.3634	3.3274	.5065	12.1276**
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.6898	.6129	2.7049	.3643	2.9691	.6479	4.2525
รวม	2.6892	.5198	2.8281	.3484	3.1787	.5107	16.6451**

**

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตบางแสน กลุ่มอาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอาจารย์และกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยกลุ่มอาจารย์มีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มลูกจ้าง และกลุ่มข้าราชการมีความพึงพอใจแตกต่างจากกลุ่มลูกจ้าง โดยกลุ่มข้าราชการมีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มลูกจ้าง ส่วนกลุ่มอาจารย์กับกลุ่มข้าราชการนั้น มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรวิทยาเขตบางแสน 3 กลุ่ม มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 4 ด้าน คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ และสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย ส่วนสวัสดิการด้านการศึกษานั้น บุคลากรวิทยาเขตบางแสน 3 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรวิทยาเขตบางแสน กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ และสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย แตกต่างจากบุคลากรกลุ่มลูกจ้าง โดยกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในน้อยกว่ากลุ่มลูกจ้าง ส่วนความพึงพอใจระหว่างกลุ่มอาจารย์กับกลุ่มข้าราชการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดการวิเคราะห์แสดงไว้ในภาคผนวก

ตาราง 15 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
 ด้านต่าง ๆ จากแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การจัดสวัสดิการ	กลุ่มอาจารย์ N = 25		กลุ่มข้าราชการ N = 16		กลุ่มลูกจ้าง N = 24		F
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.7323	.6603	2.6154	.4423	2.5609	.5220	0.5878
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.7156	.6204	2.8472	.6098	2.9074	.5440	0.6708
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ	2.8771	.6490	2.6652	.6247	2.3839	.5037	4.2515
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	2.9867	.5419	3.3083	.4388	3.1306	.4596	2.1259
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.8089	.7641	2.6528	.6336	2.3935	.5502	2.4569
รวม	2.8387	.5457	2.8406	.4641	2.6889	.4147	0.7421

จากตาราง 15 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม ทั้งกลุ่มอาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัด
สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การจัดสวัสดิการ	กลุ่มอาจารย์ N = 222		กลุ่มข้าราชการ N = 154		กลุ่มลูกจ้าง N = 200		F
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.6722	.6513	2.4950	.5203	2.8404	.6629	13.4140 **
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.7372	.6453	2.6811	.6537	2.9972	.5334	14.3786 **
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ	2.4932	.6376	2.4893	.5701	2.7107	.6277	8.2368 **
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	2.8345	.6244	2.7753	.5615	3.0553	.5647	11.8138 **
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.6897	.7345	2.5844	.6818	2.7217	.6722	1.7825
รวม	2.6834	.5465	2.6051	.4962	2.8696	.5289	12.1843 **

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มอาจารย์
กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอาจารย์และกลุ่ม
ข้าราชการ มีความพึงพอใจแตกต่างจากกลุ่มลูกจ้าง โดยกลุ่มอาจารย์ และกลุ่มข้าราชการ มีความ
พึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มลูกจ้าง ส่วนความพึงพอใจระหว่างกลุ่มอาจารย์ และกลุ่มข้าราชการนั้น
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและสันตินาการ และสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มอาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน โดยกลุ่มลูกจ้างมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการ และกลุ่มข้าราชการ มีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มอาจารย์ สำหรับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและสันตินาการและสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย บุคลากรกลุ่มอาจารย์ และบุคลากรกลุ่มข้าราชการ มีความพึงพอใจแตกต่างจากกลุ่มลูกจ้าง โดยบุคลากรกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจมากกว่าบุคลากรกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการ ส่วนความพึงพอใจระหว่างกลุ่มอาจารย์กับกลุ่มข้าราชการพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่าข้าราชการ ความพึงพอใจของอาจารย์และข้าราชการในด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดการวิเคราะห์แสดงไว้ในภาคผนวก

ตาราง 17 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร ที่มีต่อการจัด
สวัสดิการด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับเงินได้รายเดือน

การจัดสวัสดิการ	กลุ่มที่ 1 N = 160		กลุ่มที่ 2 N = 83		กลุ่มที่ 3 N = 54		F
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.4889	.5668	2.5820	.6096	2.6410	.7583	1.4601
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.7063	.5908	2.6305	.7340	2.7469	.6141	0.6253
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ	2.4152	.5708	2.3571	.6207	2.3492	.6424	0.3885
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	2.7042	.5234	2.5871	.7014	2.8198	.6121	0.5751
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.5451	.6633	2.6064	.7541	2.5844	.8185	0.2127
รวม	2.5666	.4668	2.5418	.5873	2.6250	.5583	0.4281

จากตาราง 17 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร ที่มีระดับเงินได้รายเดือน
แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตาราง 18 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรพลศึกษา ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
 ด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับเงินได้รายเดือน

การจัดสวัสดิการ	กลุ่มที่ 1 N = 36		กลุ่มที่ 2 N = 20		กลุ่มที่ 3 N = 9		F
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.8184	.5188	2.6385	.4442	2.7692	.7556	0.4190
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.9383	.4944	2.9778	.6368	3.1728	.4124	0.7602
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ	2.4921	.5204	2.5857	.5247	2.6746	.5859	0.4716
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	2.9963	.4353	3.0800	.4107	3.3037	.4511	1.8202
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.7377	.7644	2.7889	.8173	3.2840	.8391	1.7632
รวม	2.7926	.4276	2.8100	.4033	3.0185	.5108	0.9767

จากตาราง 18 แสดงว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรพลศึกษา ที่มีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน
 มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรบางแสน ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
ด้านต่าง ๆ จาแนกตามระดับเงินได้รายเดือน

การจัดสวัสดิการ	กลุ่มที่ 1 N = 125		กลุ่มที่ 2 N = 11		กลุ่มที่ 3 N = 23		F
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	3.0363	.6279	2.5035	.7301	2.5619	.5583	8.3409**
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	3.0391	.6004	2.7172	.8612	2.7488	.4227	3.3706
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ	2.9823	.5309	2.4481	.7458	2.5621	.5517	9.3873**
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	3.1888	.5405	2.8667	.6851	2.9043	.4992	3.9713
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.8693	.5896	2.8081	.7667	2.6377	.5814	1.4500
รวม	3.0372	.5104	2.6591	.7079	2.6870	.4204	6.5421**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 แสดงว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรบางแสน ระดับเงินได้รายเดือนกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความแตกต่างรายคู่

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรบางแสน ระดับรายได้กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความพึงพอใจ ที่บุคลากรวิทยาลัยเกษตรบางแสน ทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าว มีต่อการจัด

สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย การจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย และการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรบางแสน กลุ่มที่ 1 มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ มากกว่าบุคลากรกลุ่มที่ 2 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายละเอียดการวิเคราะห์แสดงไว้ในภาคผนวก

ตาราง 20 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรมหาสารคาม ที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับเงินได้รายเดือน

การจัดสวัสดิการ	กลุ่มที่ 1 N = 39		กลุ่มที่ 2 N = 14		กลุ่มที่ 3 N = 12		F
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.5957	.4858	2.9231	.7470	2.4551	.4479	2.7061
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	2.9088	.5478	2.7698	.7899	2.5833	.3764	1.4932
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ	2.5000	.5719	3.0357	.7223	2.6488	.4878	4.1995
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	3.2085	.4581	3.0143	.5819	2.9500	.4883	1.6719
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.5071	.5955	3.0079	.9392	2.5185	.3649	3.2008
รวม	2.7603	.4362	2.9619	.4689	2.6528	.3438	1.4869

จากตาราง 20 แสดงว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรมหาสารคาม ที่มีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับเงินได้รายเดือน

การจัดสวัสดิการ	กลุ่มที่ 1 N = 360		กลุ่มที่ 2 N = 118		กลุ่มที่ 3 N = 98		F
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. สวัสดิการค่าเช่ารถจักรยาน	2.7235	.6253	2.6199	.6297	2.6115	.6790	1.9325
2. สวัสดิการค่าสุขภาพและอนามัย	2.8670	.5977	2.6846	.7429	2.7664	.5444	4.1481
3. สวัสดิการค่าสงเคราะห์และสหกรณ์การ	2.6290	.6084	2.4655	.6672	2.4657	.6065	4.6777**
4. สวัสดิการค่าความสะดวกสบาย	2.9563	.5632	2.7056	.6865	2.9000	.5693	7.9844**
5. สวัสดิการค่าการศึกษา	2.6728	.6584	2.6883	.7857	2.6531	.7469	0.0677
รวม	2.7736	.5175	2.6253	.6045	2.6791	.5077	3.8920

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระดับเงินได้ กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย แต่ละด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการค่าสงเคราะห์และสหกรณ์การ และสวัสดิการค่าความสะดวกสบาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรระดับเงินได้กลุ่มที่ 1 มีความพึงพอใจแตกต่างจากบุคลากรกลุ่มที่ 2 โดยกลุ่มที่ 1 มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มที่ 2 และบุคลากรระดับเงินได้กลุ่มที่ 2 มีความพึงพอใจแตกต่างจากกลุ่มที่ 3 โดยกลุ่มที่ 2 มีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มที่ 3 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง รายละเอียดการวิเคราะห์ แสดงไว้ในภาคผนวก

สรุป อภิปรัชญา และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย โดยจากแนกตามวิชาเขตที่ปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับเงินได้รายเดือน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิชาเขตส่วนกลาง 2 แห่ง คือ วิชาเขตประสานมิตร กับวิชาเขตพลศึกษา และวิชาเขตส่วนภูมิภาค 2 แห่ง คือ วิชาเขตบางแสน กับวิชาเขตมหาสารคาม ในปีการศึกษา 2529 จำนวน 685 คน โดยเลือกจากบุคลากรกลุ่มอาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Proportional stratified sampling) และวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีระดับความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .9599 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านแสดงไว้ในภาคผนวก

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตต่าง ๆ พบว่า

1.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกวิทยาเขตส่วนมากมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ ทั้งรายด้านและการจัดสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นบุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร ที่มีความพึงพอใจน้อย ต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ กับบุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา ที่มีความพึงพอใจน้อยต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ

1.2 บุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการน้อยกว่าบุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านความสะดวกสบาย และการจัดสวัสดิการโดยรวม ส่วนความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ และการจัดสวัสดิการด้านการศึกษานั้น ไม่แตกต่างกัน

1.3 บุคลากรวิทยาเขตบางแสน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการมากกว่าบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม ในด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและสันติภาพ ส่วนความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

1.4 เมื่อรวมเปรียบเทียบเป็นระหว่างบุคลากรวิทยาเขตส่วนกลาง กับบุคลากรวิทยาเขตส่วนภูมิภาค พบว่า บุคลากรวิทยาเขตส่วนกลาง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการน้อยกว่าบุคลากรวิทยาเขตส่วนภูมิภาค ในทุก ๆ ด้าน

2. เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบโดยจากแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า

2.1 บุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน ในด้านเศรษฐกิจ โดยกลุ่มข้าราชการ มีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มอาจารย์ ส่วนความพึงพอใจที่บุคลากรวิทยาเขตประสานมิตรมีต่อการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน เช่นเดียวกับบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม ที่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรวิทยาเขตบางแสน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน และการจัดสวัสดิการโดยรวม ยกเว้นการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา ทั้งนี้ โดยกลุ่มลูกจ้างมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการ ซึ่งกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน และในการจัดสวัสดิการโดยรวม ยกเว้นการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา ทั้งนี้ โดยกลุ่มลูกจ้างมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการ ซึ่งกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ที่กลุ่มอาจารย์มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มข้าราชการ

3. เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระดับเงินได้รายเดือน พบว่า

3.1 บุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร ที่มีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน เช่นเดียวกับบุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา และบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม

3.2 บุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและสันติภาพ และการจัดสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับเงินได้รายเดือนกลุ่มที่ 1 มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มที่ 2 ในการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย

การจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย และการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแล้ว ไม่พบความแตกต่าง

3.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม ซึ่งมีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสหนาการ และด้านความสะดวกสบาย แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 มีความพึงพอใจด้านความสะดวกสบายมากกว่ากลุ่มที่ 2 แต่ไม่พบความแตกต่างในรายคู่อื่น ๆ และเมื่อพิจารณาในการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ นอกนั้นพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด

การอภิปรายผล

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง สาเหตุคงเป็นเพราะการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ เป็นเหตุให้การจัดสวัสดิการไม่มีความคล่องตัว เหมือนกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชนจัดขึ้น ฉะนั้นความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการจึงอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการจัดสวัสดิการในส่วนราชการโดยทั่วไป ดังผลงานวิจัยของ นงคราญ ภาสุข (นงคราญ ภาสุข 2518 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่า โรงพยาบาลจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษาและการมีโอกาสดำรงตำแหน่ง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง หรือดังผลงานวิจัยของ สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ 2528 : 44 - 46) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการจัดสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยแยกสวัสดิการออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพและอนามัย และด้านความสะดวกสบายต่าง ๆ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการทุกด้าน โดยเฉลี่ยปานกลาง หรือแม้แต่การจัดสวัสดิการในหน่วยงานฝ่ายทหารที่สนอง อุบลราชธานี (สนอง อุบลราชธานี 2526 : 70) ได้ศึกษาขวัญ

และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารประจำการ เปรียบเทียบระหว่างหน่วยรบ กับหน่วยช่วยรบ พบว่า ทั้งนายทหารหน่วยรบและหน่วยช่วยรบ มีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีข้อบ่งชี้จรรยาบรรณสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน

อนึ่ง จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการพิจารณาระดับความพึงพอใจ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตส่วนกลาง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสาเหตุอาจเป็นเพราะสภาพทางเศรษฐกิจของสังคมเมืองหลวง สินค้าต่าง ๆ รวมทั้งเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นมีราคาสูง ทำให้ค่าใช้จ่ายประจำวันสูงตามไปด้วย และจากภาวะทางเศรษฐกิจที่รัดตัวดังกล่าว อาจส่งผลให้บุคลากรในวิทยาเขตส่วนกลางมีโอกาสมพบปะสังสรรค์กับสมาชิกอื่น ๆ ในสังคมมหาวิทยาลัยน้อยลง และเวลาที่สนใจต่อสังคมรอบตัวมีน้อย อันเป็นเหตุให้มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพน้อยลงไปด้วย

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตส่วนกลาง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการน้อยกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร (ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร 2523 : 139 - 140) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขต พบว่า อาจารย์ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคและอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านสวัสดิการ โดยอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจมากกว่า

สาเหตุที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน คงจะเป็นเพราะตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจและสังคมแวดล้อมภายนอก ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า บุคลากรวิทยาเขตภูมิภาค มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการมากกว่าบุคลากรวิทยาเขตส่วนกลาง

ในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้ เป็นเพราะสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมทางสังคม ระหว่าง
วิทยาเขตส่วนกลางกับวิทยาเขตส่วนภูมิภาคแตกต่างกันนั่นเอง

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีตำแหน่ง
หน้าที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน โดยบุคลากรกลุ่มลูกจ้าง
มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการมากกว่าบุคลากรกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการในการจัด
สวัสดิการทุกด้าน ยกเว้นการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ
สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ 2528 : 44 - 46) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจ
ของครูที่มีต่อการจัดสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10
พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุดต่อการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาและการจัดสวัสดิการ
ด้านความสะดวกสบาย ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจน้อยต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สาเหตุที่บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความ
พึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน โดยบุคลากรกลุ่มลูกจ้างมีความพึงพอใจมากกว่าบุคลากร
กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการนั้น น่าจะเป็นเพราะว่า บุคลากรกลุ่มลูกจ้าง ซึ่งมีสถานภาพทาง
สังคมอยู่ในแวดวงที่จำกัด ทำให้มีความรู้สึกยินดีและมีความรู้สึกเพียงพอต่อสวัสดิการที่มหาวิทยาลัย
จัดให้ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสังคมและสันทนาการ และด้านความสะดวก
สบาย ส่วนบุคลากรกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการนั้น มีสถานภาพทางสังคมที่แตกต่างออกไป
จึงทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจน้อยกว่าบุคลากรกลุ่มลูกจ้าง

4. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มี
ระดับรายได้รายเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย
ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยนั้น เป็นการ
จัดขึ้นสำหรับบุคลากรโดยส่วนรวม เช่น การจัดให้มีร้านขายอาหารราคาถูก ก็เป็นการจัด
เพื่อบริการผู้มีรายได้ทุกระดับ หรือการจัดไล่อหรือของที่ระลึกในโอกาสอันควร ก็จัดภายใน
วงเงินที่เท่าเทียมกัน โดยมีได้แยกตามระดับรายได้ของผู้รับสวัสดิการ ฉะนั้น ระดับรายได้
รายเดือนจึงไม่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายใน
มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่า มหาวิทยาลัยสามารถจัดสวัสดิการแก่บุคลากรได้ในระดับที่ใกล้เคียงกับที่หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ จัดอยู่ แม้กระนั้น มหาวิทยาลัยไม่ควรคงสภาพการจัดสวัสดิการให้อยู่ในระดับเดิม ควรปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น และจัดสวัสดิการที่ยังไม่ได้จัดขึ้นมาอีก เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการสูงยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งหมายถึงประสิทธิภาพในการทำงานในที่สุด

2. จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานในต่างวิทยาเขตกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน มหาวิทยาลัยควรจะมีคณะกรรมการสวัสดิการกลาง เพื่อดูแลหรือประสานงานในการจัดสวัสดิการ เพื่อให้การจัดสวัสดิการอยู่ในสภาพที่ใกล้เคียงกัน ไม่ก่อให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขตมากนัก อันจะนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

3. จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน ฉะนั้น คณะกรรมการสวัสดิการในแต่ละวิทยาเขต ควรพิจารณาจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละวิทยาเขต ทั้งรายละเอียดข้อมูลจากแบบสอบถามแบบปลายเปิดในภาคผนวก อนึ่ง การจัดสวัสดิการนั้น ควรจัดให้ครอบคลุมกับความต้องการของบุคลากรทุกกลุ่ม โดยยึดถือหลักความเสมอภาค และหลักความยุติธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อกันของบุคลากรในสังคมมหาวิทยาลัย อันจะเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมภายนอกอีกด้วย

4. จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย จัดสรรเพื่อสนับสนุนการจัดสวัสดิการ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทั้งรายละเอียดข้อมูล จากแบบสอบถามแบบปลายเปิดในภาคผนวก ทางออกที่ใครเสนอแนะ คือ คณะกรรมการสวัสดิการ ไม่ควรรอเพียงงบประมาณสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเท่านั้น ควรได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้สมทบ ซึ่งอาจจัดได้ในรูปของโครงการเงินทุนหมุนเวียน หรือการจัดงานการกุศลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดละครการกุศล หรือคอนเสิร์ตการกุศล เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้า

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้เป็นการเฉพาะในแต่ละวิทยาเขต เพื่อจะได้ทราบข้อเท็จจริง อันจะเป็นข้อมูลเพื่อการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในแต่ละวิทยาเขตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม และจัดได้อย่างสอดคล้องและครอบคลุมความต้องการของบุคลากรในแต่ละวิทยาเขต
2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ โดยแยกศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแต่ละด้านโดยละเอียด โดยมุ่งศึกษาถึงสาเหตุแห่งปัญหาการจัดสวัสดิการด้านนั้น ๆ และแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาคังกล่าวนั้นด้วย
3. ควรได้มีการศึกษาเรื่องนี้ โดยศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานใกล้เคียง ซึ่งสังกัดกระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ เช่น วิทยาลัยที่สังกัดกรมการฝึกหัดครู หรือวิทยาลัยเอกชน เป็นต้น เพื่อจักได้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้ได้ใกล้เคียงหรือดีกว่า

หน่วยงานอื่น เพื่อมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกท้อถอย เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานใกล้เคียง

4. ควรได้มีการประชุมสัมมนาผู้เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย เพื่อหาข้อบกพร่อง หรือปัญหาอันเกิดจากการใช้ระเบียบมหาวิทยาลัย ศรীনครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2528 เพื่อทบทวนแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

"กฎหมาย ฉบับที่ 2 (2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507" ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 93 ตอนที่ 45 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2519

กล้า ทองขาว ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2523, 92 หน้า อัครสำเนาทิพตมา ปรีดีดิถ ทฤษฎีการบริหารองค์การ ห้างหุ้นส่วนจำกัดชนะการพิมพ์ 2529, 423 หน้า โกวิท ภูพานิช, พ.ศ.อ. การสวัสดิการของกรมตำรวจ วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารชั้นสูง 2519, 51 หน้า อัครสำเนา

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน รายงานการวิเคราะห์สวัสดิการของส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2521, 22 หน้า

_____ รายงานการวิเคราะห์การจัดสวัสดิการข้าราชการพลเรือนขององค์การกลางบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2522, 59 หน้า

_____ รายงานการวิเคราะห์ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลของรัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2522, 25 หน้า

_____ เอกสารวิชาการเรื่อง สิทธิและสวัสดิการข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2524, 21 หน้า

_____ รายงานการศึกษารวบรวมการและลูกจ้างต่อโครงการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2527, 31 หน้า

_____ รายงานการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการเคินทาง การใช้จ่ายพาหนะและสวัสดิการอื่น ๆ ในส่วนภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2528, 87 หน้า

ชูศรี วงศ์รัตนะ เทคนิคสถิติเพื่อการวิจัย โรงพิมพ์และหาปกเจริญผล 2525, 252 หน้า

เชิดศักดิ์ โชาวสินธุ์ การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ โอเดียนสโตร์

2522, 206 หน้า

จักรภพ ตั้งชีวะรักษ์ และ ชงชัย นิตินธรรม "ลักษณะสวัสดิการบางอย่างในต่างประเทศ"

วารสารข้าราชการ 26 (-11) : 11 - 27 พฤศจิกายน 2524

จำนงค์ สมประสงค์ หลักและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ เพียรรุ่งโรจน์

การพิมพ์ 2525, 372 หน้า

กนัย มุนนาค "ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของข้าราชการ" วารสารข้าราชการ

29 : 21 - 28 ธันวาคม 2527

ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์ "ความพึงพอใจในการทำงาน" ศึกษาศาสตร์ 1 : 10 - 13

มิถุนายน - ธันวาคม 2520

ทวีป อภิลิทธิ์ "สวัสดิการของข้าราชการ 'ผลที่สืบเนื่องมาจากเหตุ' คุรุปริทัศน์ 72 - 73

ธันวาคม 2527

เทศ แก้วกลีกรรม พฤติกรรมกรรมการบริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และ
ข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2527, 63 หน้า อักสำเนา

ชงชัย สันติวงศ์ องค์การและการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2519, 523 หน้า

นงคราญ ผาสุข ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร

จิตยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 97 หน้า อักสำเนา

นิภา ศรีโพธิ์โรจน์ หลักการวิจัยเบื้องต้น บริษัทศึกษาพร จำกัด 2527, 258 หน้า

นิยะดา ชุณหวงค์ การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์ 2521, 282 หน้า

นิยม ศรีวิเศษ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตาแหน่งครู เขต

การศึกษา 9 ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521,

67 หน้า อักสำเนา

แน่น้อย ศรีวราชนบูลย์ "แรงจูงใจเส้นทางสู่ชนบท" วารสารข้าราชการ 9 : 29 -

32 ธันวาคม 2527

บุญทัน คอกโซสง และ เอ็ค สาระภูมิ ประสิทธิภาพการใช้นโยบายสัมพันธในการบริหาร
รัชดา 84 แม่นเนจเม้นท์ 2529, 345 หน้า

ประคอง กรรณสุต สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ โรงพิมพ์และท่าปกเจริญผล
2525, 344 หน้า

ประทาน คงฤทธิศึกษากร การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์ 2529, 227 หน้า

ประชุม รอดประเสริฐ การบริหารบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2528, 257 หน้า อักสำเนา

ประวิณ ณ นคร "สวัสดิการแรงงาน : ค้อยกว่าหรือเด่นกว่าสวัสดิการข้าราชการ"
วารสารข้าราชการ 29 : 13 - 19 ธันวาคม 2527

พนัส หันนาคินทร์ การบริหารบุคลากรในโรงเรียน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก
2526, 300 หน้า

พรณี ประเสริฐวงศ์ "เงินเท่านั้นหรือคือสิ่งจูงใจคนทำงาน" วารสารรามคาแหง
8 - 11 : 73 - 74 บริหารธุรกิจ 2525

พิรพต หุ่นเจริญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2525, 175 หน้า
อักสำเนา

เพ็ญศรี วายวานนท์ และ เลขา วัลไพจิตร รายงานการวิจัยเรื่อง ผลประโยชน์เกื้อกูล
ของข้าราชการและลูกจ้าง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2523, 210 หน้า

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523 (บทคัดย่อ)

✓ วิทยุ สาร การบริหารงานบุคคล ไทยวัฒนาพานิช 2517, 587 หน้า ✓

มนทพร ภูตระกูล การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของธนาคารพาณิชย์ใน
ประเทศไทย วิทยานิพนธ์ พท.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 182 หน้า
อัครสำเนา

เวช ศรีละมุล ความพึงพอใจของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มี
ลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 67 หน้า อัครสำเนา

ศรีพนม มุนนาค "ข้อเสนอแนะการปรับปรุงสวัสดิการข้าราชการพลเรือน" วารสาร
ข้าราชการ 26 (11) : 5 - 10 พฤศจิกายน 2524

ศิริโสภาคย์ บุรพาเคชะ จิตวิทยาธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2528, 339 หน้า

ศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ
พ.ศ. 2524 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2524

ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2528 ลง
วันที่ 16 สิงหาคม 2528

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, มหาวิทยาลัย รายงานการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ครั้งที่ 1/2529 วันที่ 29 มกราคม 2529

ศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน, มหาวิทยาลัย ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2529 ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2529

ศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา, มหาวิทยาลัย ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการใช้สวัสดิการ ลงวันที่ 1 กันยายน 2529

ศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, มหาวิทยาลัย ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการใช้สวัสดิการ ลงวันที่ 6 มีนาคม 2529

ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, มหาวิทยาลัย ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
เรื่อง หลักเกณฑ์การรับ-จ่ายเงินสวัสดิการ ลงวันที่ 24 มกราคม 2529

ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน เรื่อง หลักเกณฑ์การรับ-จ่าย
เงินสวัสดิการ ฉบับเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2529

- ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, มหาวิทยาลัย รายงานการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก ครั้งที่ 4/2529 วันที่ 5 สิงหาคม 2529
ครั้งที่ 5/2529 วันที่ 19 สิงหาคม 2529 ครั้งที่ 6/2529 วันที่ 3 กันยายน 2529
- ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, มหาวิทยาลัย ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
เรื่อง หลักและแนวปฏิบัติในการจัดสวัสดิการ ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2529
- ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, มหาวิทยาลัย รายงานการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ
ครั้งที่ 1/2529 ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2529
- สงวน ขำฉัตร ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์วิทยาลัยครู ประดิษฐานิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 78 หน้า อักษรสาเนา
- สนอง อุบลสวัสดิ์ ขวัญและความเหงาใจในการปฏิบัติหน้าที่ของทหารประจำการศึกษา
เปรียบเทียบระหว่างหน่วยรบกับหน่วยช่วยรบ วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการ
ทหารชั้นสูง 2526, 83 หน้า อักษรสาเนา
- สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ไทวัฒนาพานิช 2516, 531 หน้า
- สมยศ นาวิกการ การบริหาร สหุเมยการพิมพ์ 2524, 692 หน้า
- สมิท ลัษณกร "การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงาน" วารสารการบริหารคน สมาคมการจัด
การงานบุคคลแห่งประเทศไทย 7 : 1 - 2 มกราคม - มิถุนายน 2529
- สุภาศิริ เสงพูลธนา คาบบรรยายกฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2526, 370 หน้า
- สุนัย เสี่ยงมศักดิ์ ความพึงพอใจของครูที่ประกอบสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกรม
สามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ประดิษฐานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2528, 124 หน้า อักษรสาเนา
- สุพัทธา เพชรบุณย์ "บัญชี 3" วารสารข้าราชการ 6 : 23 - 29 มิถุนายน 2526
- สุภรณ์ ศรีพิหล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 37 หน้า อักษรสาเนา
- สุวัธ ศิลปอนันต์ นักบริหาร โรงพิมพ์และหาปกเจริญผล 2520, 263 หน้า
- เสนาะ ทิเยว การบริหารบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 3 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2525, 355 หน้า

สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด ข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด (เลขทะเบียนข้อบังคับที่ 268/29614) รวมศิลปการพิมพ์ 2527, 40 หน้า

ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด ว่าด้วยการให้เงินกู้เพื่อเหตุ

ฉุกเฉิน พ.ศ.2527

ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด ว่าด้วยการให้เงินกู้เพื่อ

การเคหะสงเคราะห์ พ.ศ.2527

ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด ว่าด้วยเงินกู้พิเศษเพื่อ

ยานพาหนะ พ.ศ.2527

ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด ว่าด้วยเงินกู้พิเศษเพื่อ

ส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ. 2527

ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด ว่าด้วยเงินกู้พิเศษเพื่อ

การศึกษาต่อต่างประเทศ พ.ศ.2527

เอก โอภาส "สวัสดิการ บารุงขวัญหรือเสียขวัญ" เทศาภิบาล 78 : 9 กันยายน 2526

Chradon, Herbert J. and Arthur W. Sherman. Personnel Management. 3rd. ed., Ohio, South-Western, 1968. 761 p.

Douglas, McGregor. The Human Side of Enterprise. New York, McGraw-Hill 1960. 246 p.

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

Magnusson, David. Test Theory. Stockholm, Addison-Wesley, 1966. 270 p.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York, Harper and Row, Inc., 1954. 11 p.

Wexley, Kenneth N. and Yukl, Gary A. Organizational Behavior and Industrial Psychology. Oxford University Press., 1975. 641 p.

Zalesnick, Abraham and Others. Motivation Productivity and Satisfaction of Work. Massachusetts, Harvard University., 1985. 487 p.

ภาคผนวก

- รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล
- ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด
- คุณภาพของเครื่องมือ
- หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
- ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการจัด
สวัสดิการ พ.ศ.2528

ตาราง 22 ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร
 กลุ่มอาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน
 และการจัดสวัสดิการโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ				
ระหว่างกลุ่ม	2	6.4521	3.2261	** 8.8899
ภายในกลุ่ม	294	106.6907	.3629	
รวม	296	113.1428		
สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.3372	1.7686	4.4586
ภายในกลุ่ม	294	116.6229	.3967	
รวม	296	120.1601		
สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.2774	.6387	1.8010
ภายในกลุ่ม	294	104.2645	.3546	
รวม	296	105.5420		
สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.2289	1.1144	3.1706
ภายในกลุ่ม	294	103.3377	.3515	
รวม	296	105.5665		

ตาราง 22 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สวัสดิการด้านการศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	.8817	.4408	.8559
ภายในกลุ่ม	294	151.4195	.5150	
รวม	296	152.3011		
สวัสดิการโดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.0499	1.0249	3.8814
ภายในกลุ่ม	294	77.6335	.2641	
รวม	296	79.6834		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 แสดงว่า บุคลากรวิทยาลัยพระศาสนนิตร กลุ่มอาจารย์
กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ส่วนความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร ที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มลูกจ้าง	กลุ่มอาจารย์
	$\bar{x}$	2.3380	2.5610	2.6821
กลุ่มข้าราชการ	2.3380	—	0.2230	0.3441**
กลุ่มลูกจ้าง	2.5610		—	0.1211
กลุ่มอาจารย์	2.6821			—

$$MS_w = .3629$$

$$\tilde{n} = 94.3867$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$q_{.99}(r, 294)$$

$$3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w / \tilde{n}}$$

$$\times q_{.99}(r, 294)$$

$$0.2257$$

$$0.2554$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 24 ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาลัยพลศึกษา กลุ่มอาจารย์
กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และการจัดสวัสดิการ
โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	S	MS	F
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ				
ระหว่างกลุ่ม	2	.0053	.0027	.0087
ภายในกลุ่ม	52	16.0145	.3080	
รวม	54	16.0198		
สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย				
ระหว่างกลุ่ม	2	.2591	.1295	.4916
ภายในกลุ่ม	52	13.7019	.2635	
รวม	54	13.9609		
สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.3091	.6545	2.4919
ภายในกลุ่ม	52	13.6584	.2627	
รวม	54	14.9675		
สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย				
ระหว่างกลุ่ม	2	.2745	.1372	.7006
ภายในกลุ่ม	52	10.1864	.1959	
รวม	54	10.4609		

ตาราง 24 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สวัสดิการด้านการศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.5549	1.3274	2.1835
ภายในกลุ่ม	52	31.6132	.6079	
รวม	54	34.2680		
สวัสดิการโดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	2	.4878	2439	1.2893
ภายในกลุ่ม	52	9.8372	.1892	
รวม	54	10.3250		

จากตาราง 24 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา กลุ่มอาจารย์
 กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุก ๆ ด้าน แตกต่างกัน
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน กลุ่มอาจารย์
 กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และการจัดสวัสดิการ
 โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ				
ระหว่างกลุ่ม	2	13.2841	6.6420	**
ภายในกลุ่ม	156	54.3159	.3482	19.0765
รวม	158	67.5999		
สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย				
ระหว่างกลุ่ม	2	8.1192	4.0596	**
ภายในกลุ่ม	156	50.3481	.3227	12.5783
รวม	158	58.4673		
สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	2	8.9002	4.4501	**
ภายในกลุ่ม	156	43.9855	.2820	15.7828
รวม	158	52.8857		
สวัสดิการด้านความสะอาดสวยงาม				
ระหว่างกลุ่ม	2	6.5622	3.2811	**
ภายในกลุ่ม	156	42.2055	.2705	12.1276
รวม	158	48.7677		

ตาราง 25 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สวัสดิการด้านการศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.9716	1.4858	4.2525
ภายในกลุ่ม	156	34.5063	.3494	
รวม	158	37.4779		
สวัสดิการโดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	2	7.8538	3.9269	16.6451**
ภายในกลุ่ม	156	36.8033	.2359	
รวม	158	44.6570		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตบางแสน กลุ่มอาจารย์
กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสังคมและันทนาการ และการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
ด้านการศึกษานั้น มีความแตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจ
ที่มีต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมแล้ว พบว่า บุคลากรวิทยาเขตบางแสน ทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าว
มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีต่อการจัด
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มอาจารย์	กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มลูกจ้าง
	$\bar{X}$	2.5657	2.7861	3.2113
กลุ่มอาจารย์	2.5657	—	0.2204	0.6456**
กลุ่มข้าราชการ	2.7861		—	0.4252
กลุ่มลูกจ้าง	3.2113			—

$$MS_w = .3482$$

$$n = 46.3381$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$q_{.99}(r, 156)$$

$$3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w/n} \times$$

$$q_{.99}(r, 156)$$

$$0.3156$$

$$0.3572$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 27 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีต่อการจัด
สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มอาจารย์	กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มลูกจ้าง
	$\bar{X}$	2.7060	2.8264	3.1983
กลุ่มอาจารย์	2.7060	—	0.1204	0.4923**
กลุ่มข้าราชการ	2.8264		—	0.3719**
กลุ่มลูกจ้าง	3.1983			—

$$MS_w = .3227$$

$$n = 46.3381$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$q_{.99}(r, 156) \quad 3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w/n} \times q_{.99}(r, 156) \quad 0.3039$$

$$0.3440$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 28 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรกำแพงแสน ที่มีต่อการจัด
สวัสดิการด้านสังคมและสหนาการ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีภาวะหน้าที่แตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มอาจารย์	กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มลูกจ้าง
	$\bar{X}$	2.5774	2.7857	3.1112
กลุ่มอาจารย์	2.5774	—	0.2083	0.5338
กลุ่มข้าราชการ	2.7857		—	0.3255
กลุ่มลูกจ้าง	3.1112			—

$$MS_w = .2820$$

$$\tilde{n} = 46.5381$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$q_{.99}(r, 156)$$

$$3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w/n}$$

$$\times q_{.99}(r, 156)$$

$$0.2839$$

$$0.3214$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 29 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรกำแพงแสน ที่มีต่อการจัด
สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่
แตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มอาจารย์	กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มลูกจ้าง
	$\bar{X}$	2.8903	2.9792	3.3274
กลุ่มอาจารย์	2.8903	—	0.0889	** 0.4371
กลุ่มข้าราชการ	2.9792		—	** 0.3482
กลุ่มลูกจ้าง	3.3274			—

$$MS_w = .2705$$

$$\tilde{n} = 46.3381$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$q_{.99}(r, 156) \quad 3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w / \tilde{n}} \times q_{.99}(r, 156) \quad 0.2781$$

$$0.3148$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีต่อการจัด
สวัสดิการโดยรวม โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มอาจารย์	กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มลูกจ้าง
	$\bar{X}$	2.6892	2.8281	3.1789
กลุ่มอาจารย์	2.6892	—	0.1389	0.4895**
กลุ่มข้าราชการ	2.8281		—	0.3506**
กลุ่มลูกจ้าง	3.1789			—

$$MS_w = .2359$$

$$\tilde{n} = 46.3381$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$q_{.99}(r, 156)$$

$$3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w / \tilde{n}}$$

$$\times q_{.99}(r, 156)$$

$$0.2597$$

$$0.2940$$

**

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 31 ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม
กลุ่มอาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และ
การจัดสวัสดิการโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ				
ระหว่างกลุ่ม	2	.3729	.1864	.5878
ภายในกลุ่ม	62	19.6639	.3172	
รวม	64	20.0368		
สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย				
ระหว่างกลุ่ม	2	.4678	.2339	.6708
ภายในกลุ่ม	62	21.6203	.3487	
รวม	64	22.0881		
สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.9893	1.4946	4.2515
ภายในกลุ่ม	62	21.7964	.3516	
รวม	64	24.7857		
สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.0146	.5073	2.1259
ภายในกลุ่ม	62	14.7943	2386	
รวม	64	15.8088		

ตาราง 31 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถิติการด้านการศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.1397	1.0698	2.4569
ภายในกลุ่ม	62	26.9969	.4354	
รวม	64	29.1366		
สถิติการโดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	2	.3431	.1716	.7421
ภายในกลุ่ม	62	14.3335	.2312	
รวม	64	14.6766		

จากตาราง 31 แสดงว่า มุกลากรวิทยาเขตมหาสารคาม กลุ่มอาจารย์
 กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 32 ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 กลุ่มอาจารย์ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และ
 การจัดสวัสดิการโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ				
ระหว่างกลุ่ม	2	10.4225	5.2112	**
ภายในกลุ่ม	573	222.6069	.3885	13.4140
รวม	575	233.0294		
สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย				
ระหว่างกลุ่ม	2	10.7411	5.3705	**
ภายในกลุ่ม	573	214.0213	.3735	14.3786
รวม	575	224.7624		
สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ				
ระหว่างกลุ่ม	2	6.2671	3.1336	**
ภายในกลุ่ม	573	217.9902	.3804	8.2368
รวม	575	224.2573		
สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย				
ระหว่างกลุ่ม	2	8.1585	4.0793	**
ภายในกลุ่ม	573	197.8558	.3453	11.8138
รวม	575	206.0143		

ตาราง 32 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สวัสดิการด้านการศึกษา				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.7439	.8720	1.7825
ภายในกลุ่ม	573	280.2972	.4892	
รวม	575	282.0411		
สวัสดิการโดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	2	6.7767	3.3884	12.1843**
ภายในกลุ่ม	573	159.3468	.2781	
รวม	575	166.1235		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มอาจารย์
กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้าน
สุขภาพและอนามัย ด้านสังคมและสันติภาพ และด้านความสะดวกสบาย แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้าน
การศึกษานั้น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจ
ที่มีต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมแล้ว พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 3 กลุ่ม
มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่
แตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มอาจารย์	กลุ่มลูกจ้าง
	$\bar{X}$	2.4950	2.6722	2.8400
กลุ่มข้าราชการ	2.4950	—	** 0.1772	** 0.3450
กลุ่มอาจารย์	2.6722		—	** 0.1678
กลุ่มลูกจ้าง	2.8404			—

$$MS_w = .3885$$

$$n = 187.5233$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$q_{.99}(r, 573)$$

$$3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w/n}$$

$$\times q_{.99}(r, 573)$$

$$0.1657$$

$$0.1875$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มอาจารย์	กลุ่มลูกจ้าง
	$\bar{X}$	2.6811	2.7372	2.9972
กลุ่มข้าราชการ	2.6811	—	0.0561	** 0.3161
กลุ่มอาจารย์	2.7372		—	** 0.2600
กลุ่มลูกจ้าง	2.9972			—
$MS_w = .3804$ $\tilde{n} = 187.5233$				
		$r = 2$	$r = 3$	
		$q_{.99}(r, 573)$	3.64	4.12
		$\sqrt{MS_w / \tilde{n}} \times q_{.99}(r, 573)$	0.1624	0.1839

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 35 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรีนกรีนทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านจ้างและสันทนาการ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มอาจารย์	กลุ่มลูกจ้าง
	$\bar{X}$	2.4893	2.4932	2.7107
กลุ่มข้าราชการ	2.4893	—	0.0039	0.2214**
กลุ่มอาจารย์	2.4932		—	0.2175**
กลุ่มลูกจ้าง	2.7107			—

$$MS_w = .3804$$

$$\bar{n} = 187.5233$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$q_{.99}(r, 573) \quad 3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w/n}$$

$$q_{.99}(r, 573) \quad 0.1639$$

$$0.1856$$

**

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 36 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มอาจารย์	กลุ่มลูกจ้าง
	$\bar{X}$	2.7753	2.8345	3.0553
กลุ่มข้าราชการ	2.7753	—	0.0595	0.2800**
กลุ่มอาจารย์	2.8345		—	0.2208**
กลุ่มลูกจ้าง	3.0553			—

$$MS_w = .3453$$

$$\tilde{n} = 187.5233$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$q_{.99}(r, 573) \quad 3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w / \tilde{n}}$$

$$\times$$

$$q_{.99}(r, 573) \quad 0.1656$$

$$0.1768$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 37 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการโดยรวม โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มอาจารย์	กลุ่มลูกจ้าง
	$\bar{X}$	2.6051	2.6834	2.8696
กลุ่มข้าราชการ	2.6051	—	0.0819	0.2645**
กลุ่มอาจารย์	2.6834		—	0.1862**
กลุ่มลูกจ้าง	2.8696			—

$$MS_w = .2781$$

$$\tilde{n} = 187.5233$$

$$r = 2$$

$$r=3$$

$$q_{.99}(r, 573) \quad 3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w / \tilde{n}} \times q_{.99}(r, 573) \quad 0.1402 \quad 0.1587$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 38 ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับเงินได้รายเดือนกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และการจัดสวัสดิการโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.1128	.5564	1.4601
ภายในกลุ่ม	294	112.0301	.3811	
รวม	296	113.1428		
<u>สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	.5090	.2545	.6253
ภายในกลุ่ม	294	119.6512	.4070	
รวม	296	120.1601		
<u>สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	.2782	.1391	.3885
ภายในกลุ่ม	294	105.2638	.3580	
รวม	296	105.5420		
<u>สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.8174	.9087	2.5751
ภายในกลุ่ม	294	103.7491	.3529	
รวม	296	105.5665		

ตาราง 38 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>สวัสดิการด้านการศึกษา</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	.2200	.1100	.2127
ภายในกลุ่ม	294	152.0811	.5173	
รวม	296	152.3011		
<u>สวัสดิการโดยรวม</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	.2314	.1157	.4281
ภายในกลุ่ม	294	79.4520	.2702	
รวม	296	79.6834		

จากตาราง 38 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร ที่มีระดับเงินเดือน
รายเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 39 ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรพลศึกษา ระดับ
 รายไ้กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และการจัด
 สวัสดิการโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	.2541	.1270	.4190
ภายในกลุ่ม	52	15.7657	.3032	
รวม	54	16.0198		
<u>สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	.3966	.1983	.7602
ภายในกลุ่ม	52	13.5643	.2609	
รวม	54	13.9609		
<u>สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	.2666	.1333	.4716
ภายในกลุ่ม	52	14.7009	.2827	
รวม	54	14.9675		
<u>สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	.6844	.3422	1.8202
ภายในกลุ่ม	52	9.7765	.1880	
รวม	54	10.4609		

ตาราง 39 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>สวัสดิการด้านการศึกษา</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.1763	1.0882	1.7632
ภายในกลุ่ม	52	32.0917	.6171	
รวม	54	34.2680		
<u>สวัสดิการโดยรวม</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	.3738	.1869	
ภายในกลุ่ม	52	9.9512	.1914	
รวม	54	10.3250		

จากตาราง 39 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา ที่มีระดับเงินได้ราย
แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตาราง 40 ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระดับ
รายไ้กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ที่มื่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และการจัด
สวัสดิการโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.6087	.8043	2.7061
ภายในกลุ่ม	62	18.4281	.2972	
รวม	64	20.0368		
<u>สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.0151	.5075	1.4932
ภายในกลุ่ม	62	21.0731	.3399	
รวม	64	22.0881		
<u>สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.9571	1.4785	4.1995
ภายในกลุ่ม	62	21.8287	.3521	
รวม	64	24.7857		
<u>สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	.8090	.4045	1.6719
ภายในกลุ่ม	62	14.9998	.2419	
รวม	64	15.8088		

ตาราง 40 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>สวัสดิการด้านการศึกษา</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.7269	1.3634	3.2008
ภายในกลุ่ม	62	26.4097	.4260	
รวม	64	29.1366		
<u>สวัสดิการโดยรวม</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	.6717	.3359	1.4869
ภายในกลุ่ม	62	14.0049	.2259	
รวม	64	14.6766		

จากตาราง 40 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม ที่มีระดับเงินเดือน
รายเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุก ๆ ด้าน แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 41 ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน ระดับ
รายไ้กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และการจัด
สวัสดิการโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	6.5304	3.2652	**
ภายในกลุ่ม	156	61.0695	.3915	8.3409
รวม	158	67.5999		
<u>สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.4219	1.2110	
ภายในกลุ่ม	156	56.0454	.3593	3.3706
รวม	158	58.4673		
<u>สวัสดิการด้านสังคมและเงินทดการ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	5.6811	2.8405	**
ภายในกลุ่ม	156	47.2046	.3026	9.3873
รวม	158	52.8857		
<u>สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.3627	1.1813	
ภายในกลุ่ม	156	46.4050	.2975	3.9713
รวม	158	48.7677		

ตาราง 41 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>สวัสดิการด้านการศึกษา</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.0490	.5245	1.4500
ภายในกลุ่ม	156	56.4289	.3617	
รวม	158	57.4779		
<u>สวัสดิการโดยรวม</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.4557	1.7278	** 6.5421
ภายในกลุ่ม	156	41.2014	.2641	
รวม	158	44.6570		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 แสดงว่า บุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย ด้านความสะดวกสบาย และด้านการศึกษา นั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมแล้ว พบว่า บุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 42 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาเขตบางแสน ที่มีต่อการจัด
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีระดับเงินได้รายเดือน
แตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 1
	$\bar{X}$	2.5035	2.5619	3.0363
กลุ่มที่ 2	2.5035	—	0.0584	0.5328
กลุ่มที่ 3	2.5619		—	0.4744
กลุ่มที่ 1	3.0363			—

$$MS_w = .3915$$

$$\tilde{n} = 21.0693$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$q_{.99}(r, 156) 3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w / \tilde{n}} \times q_{.99}(r, 156) 0.4961$$

$$0.5616$$

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 43 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิเทศบางแสน ที่มีต่อการจัด
สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีระดับเงินได้
รายเดือนแตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 1
	$\bar{X}$	2.4481	2.5621	2.9823
กลุ่มที่ 2	2.4481	—	0.1140	0.5342**
กลุ่มที่ 3	2.5621		—	0.4202
กลุ่มที่ 1	2.9823			—

$$MS_w = 0.5026$$

$$\tilde{n} = 21.0693$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$\sqrt{MS_w / \tilde{n}} \times q_{.99}(r, 156) \begin{matrix} 3.64 \\ 0.4361 \end{matrix} \quad \begin{matrix} 4.12 \\ 0.4936 \end{matrix}$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 44 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิเทศบางแสน ที่มีต่อการจัด
สวัสดิการโดยรวม โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 1
	$\bar{X}$	2.6591	2.6870	3.0372
กลุ่มที่ 2	2.6591	—	0.0279	0.3781
กลุ่มที่ 3	2.6870		—	0.3502
กลุ่มที่ 1	3.0372			—

$$MS_w = .2641$$

$$\hat{n} = 21.0693$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$q_{.99}(r, 156) \quad 3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w / \hat{n}} \times q_{.99}(r, 156) \quad 0.4075$$

$$0.4613$$

ตาราง 45 ความแปรปรวนของความพึงพอใจ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ระดับรายไ้กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน และ
การจัดสวัสดิการโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.5613	.7806	1.9325
ภายในกลุ่ม	573	231.4682	.4040	
รวม	575	233.0294		
<u>สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.2078	1.6039	4.1481
ภายในกลุ่ม	573	221.5545	.3867	
รวม	575	224.7623		
<u>สวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	3.6027	1.8013	** 4.6777
ภายในกลุ่ม	573	220.6547	.3851	
รวม	575	224.2573		
<u>สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	5.5857	2.7928	** 7.9844
ภายในกลุ่ม	573	200.4286	.3498	
รวม	575	206.0143		

ตาราง 45 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>สวัสดิการด้านการศึกษา</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	.0666	.0333	.0677
ภายในกลุ่ม	573	281.9745	.4921	
รวม	575	282.0411		
<u>สวัสดิการโดยรวม</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.2265	1.1132	3.892
ภายในกลุ่ม	573	163.8971	.2860	
รวม	575	166.1235		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ นั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมแล้ว พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 46 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านสังคมและสันทนาการ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 1
	$\bar{X}$	2.4655	2.4657	2.6290
กลุ่มที่ 2	2.4655	—	0.0002	0.1635
กลุ่มที่ 3	2.4657		—	0.1633
กลุ่มที่ 1	2.6290			—

$$MS_w = .3851$$

$$\tilde{n} = 139.8182$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$q_{.99}(r, 573) 3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w / \tilde{n}} \times q_{.99}(r, 573) 0.1910$$

$$0.2162$$

ตาราง 47 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีระดับเงินได้รายเดือนแตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากร		กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 1
	$\bar{X}$	2.7056	2.9000	2.9563
กลุ่มที่ 2	2.7056	—	0.1944**	0.2507**
กลุ่มที่ 3	2.9000		—	0.0563
กลุ่มที่ 1	2.9563			—

$$MS_w = .3498$$

$$\tilde{n} = 139.8182$$

$$r = 2$$

$$r = 3$$

$$q_{.99}(r, 573) \quad 3.64$$

$$4.12$$

$$\sqrt{MS_w / \tilde{n}} \times q_{.99}(r, 573) \quad 0.1820$$

$$0.2060$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด

จากข้อมูลในแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งมีผู้ตอบกลับมาคิดเป็นจำนวนร้อยละ 29.34 ของจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด ทำให้ทราบถึงสวัสดิการที่บุคลากรต้องการ และแนวความคิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการ ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาในการจัดการซึ่งพอนามากกล่าวได้ ดังนี้

1. สวัสดิการที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัด เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย มีดังนี้
 - 1.1 มหาวิทยาลัยควรจัดรถยนต์รับ-ส่งในการเดินทางมาทำงาน (ร้อยละ 27.81 และความถี่ความต้องการนี้ ร้อยละ 91.50 ของผู้ตอบ อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง)
 - 1.2 มหาวิทยาลัยควรจัดที่พักอาศัยให้ผู้มีรายได้น้อย และสนับสนุนให้บุคลากรมีบ้านและที่ดินเป็นของตนเอง (ร้อยละ 16.57)
 - 1.3 มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีโรงอาหารให้เพียงพอกับจำนวนผู้ใช้บริการ และควรกวาดชั้นในเรื่องคุณภาพของอาหาร ตลอดจนควบคุมราคาที่ไม่แพงเกินไป (ร้อยละ 13.02)
 - 1.4 มหาวิทยาลัยควรจัดให้น้ำดื่มที่สะอาดไว้เพื่อให้บุคลากรได้ใช้บริโภคอย่างเพียงพอ (ร้อยละ 10.06)
 - 1.5 มหาวิทยาลัยควรจัดห้องน้ำ-ห้องสุขาให้เพียงพอ และควบคุมให้มีการรักษาความสะอาดอยู่เสมอ (ร้อยละ 9.47)
 - 1.6 มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงระบบการสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 8.88)
 - 1.7 มหาวิทยาลัยควรจัดหาสถานที่จอดรถ และจัดระบบจราจรภายในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอและเหมาะสม (ร้อยละ 7.05 และความถี่ความต้องการนี้ ร้อยละ 75.00 ของผู้ตอบ อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง)

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย มีดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยขาดความเอาใจใส่ และไม่สนใจที่จะจัดสวัสดิการ
อย่างจริงจัง (ร้อยละ 8.88)
- 2.2 มหาวิทยาลัยไม่ได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการจัดสวัสดิการ
เป็นการเฉพาะ (ร้อยละ 8.28)
- 2.3 มหาวิทยาลัยขาดเงินงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการจัดสวัสดิการ (ร้อยละ 7.92)
- 2.4 การจัดสวัสดิการขาดความเป็นเอกภาพ แต่ละหน่วยงานต่างจัดสวัสดิการเอง
และในแต่ละวิทยาเขตต่างก็จัดกันเอง (ร้อยละ 7.69)
- 2.5 ขาดการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ทราบถึงเกณฑ์การจัดสวัสดิการ
ทำให้ไม่ได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน (ร้อยละ 7.69)

3. แนวทางแก้ไขปัญหา เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย มีดังนี้

- 3.1 มหาวิทยาลัยควรเพิ่มงบประมาณสนับสนุนในการจัดสวัสดิการ (ร้อยละ 11.69)
- 3.2 คณะกรรมการจัดสวัสดิการควรได้จัดหารายได้ เพื่อเพิ่มเงินกองทุนสวัสดิการ
ให้มากขึ้น ไม่ควรรอรับเงินงบประมาณอย่างเดียว (ร้อยละ 11.30)
- 3.3 มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีคนรับผิดชอบในเรื่องการจัดสวัสดิการอย่างจริงจัง
(ร้อยละ 8.28)
- 3.4 ควรได้มีการไปศึกษาทูลงานการจัดสวัสดิการในหน่วยงานอื่น ทั้งที่เป็นส่วนราชการ
และหน่วยงานเอกชนที่ประสบความสำเร็จในการจัดสวัสดิการ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัด
สวัสดิการให้กับบุคลากร (ร้อยละ 6.69)
- 3.5 ควรกำหนดเป็นนโยบายและแผนการดำเนินงาน ในการจัดสวัสดิการ และดำเนินการ
ตามแผนนั้น (ร้อยละ 6.62)

คุณภาพของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านและรวมทั้งฉบับ

แบบสอบถาม การจัดสวัสดิการ	ค่าความเชื่อมั่น
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	.8442
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย	.8265
3. สวัสดิการด้านสังคมและันทนาการ	.8930
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย	.8710
5. สวัสดิการด้านการศึกษา	.9180
รวม	.9599

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 13 ข้อ คือ ข้อ 1, 2, 3, 6, 7, 14, 15, 16, 17, 18,
19, 21 และ 22

สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย 9 ข้อ คือ ข้อ 23, 24, 29, 32, 33, 35, 36,
37 และ 38

สวัสดิการด้านสังคมและันทนาการ 14 ข้อ คือ ข้อ 4, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 39,
40, 41, 42, 43, 44 และ 45

สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย 15 ข้อ คือ ข้อ 5, 20, 25, 26, 27, 28, 30, 31,
34, 55, 56, 57, 58, 59 และ 60

สวัสดิการด้านการศึกษา 9 ข้อ คือ ข้อ 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 และ 54

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110
โทร.2584007

23 กุมภาพันธ์ 2530

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ ชำนาญการ และคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ด้วย ข้าพเจ้า นายสมรภูมิ ขวัญคุ้ม เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้
ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ณ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ขณะนี้กำลังหาปริญญานิพนธ์
เรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัด
สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย โดยคาดหวังที่จะนำผลการวิจัยเสนอเพื่อเป็นแนวทาง
ในการปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่แล้ว และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการ
ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยโดยรวม

จึงขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามที่ได้แนบมาด้วยนี้
หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมรภูมิ ขวัญคุ้ม)

นิสิตปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยการกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. สถานภาพการสมรส
☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่า ☐ หม้าย ☐ แยกกันอยู่
3. ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน
☐ อาจารย์ (สาย ก.)
☐ ข้าราชการ (สาย ข/ค.)
☐ ลูกจ้าง
4. อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
☐ ต่ำกว่า 5 ปี
☐ 5 - 10 ปี
☐ เกินกว่า 10 ปี
5. วิทยาเขตที่ท่านปฏิบัติงานประจำ
☐ ประสานมิตร
☐ พลศึกษา
☐ บางแสน
☐ มหาสารคาม
6. ระดับเงินเดือน
☐ ต่ำกว่า 5,000 บาท
☐ 5,000 - 8,000 บาท

ตอนที่ 2

ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง

- (1) คำถามทั้งหมดมี 60 ข้อ คำถามแต่ละข้อจะถามถึงระดับความพึงพอใจที่ท่านมีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โดยให้พิจารณาถึงสภาพการจัดสวัสดิการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
- (2) ลักษณะของการตอบคำถาม เป็นการให้น้ำหนักระดับความพึงพอใจ แบ่งเป็น 5 ระดับคือ

<u>มากที่สุด</u>	หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการนั้น <u>มากที่สุด</u>
<u>มาก</u>	หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการนั้น <u>มาก</u>
<u>ปานกลาง</u>	หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการนั้น <u>ปานกลาง</u>
<u>น้อย</u>	หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการนั้น <u>น้อย</u>
<u>น้อยที่สุด</u>	หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการนั้น <u>น้อยที่สุด</u>

- (3) เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โปรดตอบคำถามทุกข้อรายการ โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความพึงพอใจของท่าน

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	มหาวิทยาลัยมีเงินสวัสดิการให้ขยับเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ ...					
2.	มหาวิทยาลัยให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์ข้าราชการ หรือลูกจ้างที่มีความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น ถูกไฟไหม้บ้าน เป็นต้น					
3.	มหาวิทยาลัยมีเงินช่วยเหลือการรักษาพยาบาลในส่วนที่เบิกจากทางราชการได้ไม่หมด					
4.	มหาวิทยาลัยจัดสิ่งของเพื่อเย็บเย็บหมอนอาจารย์ ข้าราชการ หรือลูกจ้างกองเข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล					
5.	ระบบรับจ่ายเงินเดือนที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้เอื้ออำนวยต่อความสะดวกของบุคลากรทุกฝ่าย					
6.	มหาวิทยาลัยให้ความช่วยเหลือค่าทัศนนอกเหนือจากที่ได้รับจากทางราชการ แก่อาจารย์ ข้าราชการ หรือลูกจ้างถึงแก่กรรม					
7.	มหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยเหลือในการจัดงานศพเมื่อบุคคลผู้ใกล้ชิดของอาจารย์ ข้าราชการ หรือลูกจ้าง เช่น บิดามารดา เป็นต้น ถึงแก่กรรม					
8.	มหาวิทยาลัยจัดหาพ่อนาอาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้าง ไปร่วมงานเป็นกลุ่ม ในงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานอุปสมบท งานศพงานอื่น เป็นต้น ที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าของหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง					

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้าง มีโอกาสร่วมกันบำเพ็ญกุศล ในวาระต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันครูสงกรานต์ เป็นต้น					
10.	มหาวิทยาลัยจัดสิ่งของที่ระลึกมอบให้อาจารย์ ข้าราชการ หรือลูกจ้าง ในโอกาสอันเป็นมงคล เช่น ขึ้นบ้านใหม่ งานมงคลสมรส เป็นต้น					
11.	มหาวิทยาลัยมีสิ่งของที่ระลึกมอบให้แก่ผู้มี อุปการคุณมหาวิทยาลัย					
12.	มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในวิทยาเขตอยู่เสมอ ๆ					
13.	มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชน โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง					
14.	มหาวิทยาลัยมีส่วนสนับสนุนในเรื่องที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย เช่น มีการจัดบ้านพักในมหาวิทยาลัยให้เป็นต้น					
15.	มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้าง มีบ้านและที่ดินเป็นของตนเอง					
16.	มหาวิทยาลัยติดต่อกับสถาบันการเงิน เช่น ธนาคารพาณิชย์ เพื่อให้เครดิตแก่อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้างได้กู้ยืมเงินในโอกาสที่มีความจำเป็น					
17.	มหาวิทยาลัยมีส่วนสนับสนุนให้อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้างได้ซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคในราคาถูก					

การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18. สหกรณ์ร้านค้าได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้วยดี					
19. มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือกับกิจการ ของสมาคมสหพันธ์ เป็นอย่างดี					
20. สถานที่จำหน่ายอาหารในมหาวิทยาลัยมีเพียงพอกับจำนวน ผู้ใช้บริการ					
21. อาหารที่จำหน่ายในมหาวิทยาลัยมีราคาไม่แพง					
22. มหาวิทยาลัยจัดอาหารและ เครื่องดื่มบริการฟรีทุกครั้งที่ งานพิเศษของปฏิบัติ เช่น งานพระราชทานปริญญาบัตร งานอบคิดเลิศนิสิต เป็นต้น					
23. โรงอาหาร ในมหาวิทยาลัยได้รับการควบคุมและกวดขัน ในเรื่องความสะอาด					
24. อาหารที่นำมาจำหน่ายในมหาวิทยาลัยสะอาด ถูกอนามัย และมีคุณค่าทางโภชนาการ					
25. อาหารที่นำมาจำหน่ายในมหาวิทยาลัยมีชนิด และประเภท แตกต่างกัน ทำให้ผู้มีโอกาสเลือกตามสมควร					
26. สถานที่จำหน่ายอาหารในมหาวิทยาลัย ตั้งอยู่ในบริเวณที่ ไม่ไกลจากสถานที่ทำงานของอาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้าง					
27. มหาวิทยาลัยจัดน้ำดื่มไว้สำหรับอาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้างอย่างเพียงพอ					
28. ห้องน้ำ ห้องสุขาตามอาคารต่าง ๆ มีอยู่อย่างเพียงพอ กับจำนวนบุคลากร					

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29.	ห้องน้ำ ห้องสุขา ในมหาวิทยาลัยได้รับการดูแลรักษา ความสะอาดอยู่เสมอ					
30.	ห้องน้ำ ห้องสุขา สำหรับอาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้าง มีลักษณะเป็นสัดส่วนต่างหากจาก ห้องน้ำ ห้องสุขา สำหรับบุคคลทั่วไป					
31.	มหาวิทยาลัยจัดเครื่องอ่านยืมความสะดวกไว้สำหรับผู้ที่ ต้องอยู่เวรในวันหยุดราชการ เช่น จักรนำคม โทรศัพท์ เป็นต้น					
32.	สถานที่ทำงานและห้องพักในมหาวิทยาลัยมีอากาศ ถ่ายเทได้สะดวก					
33.	ห้องทำงานและสถานที่พักผ่อนในมหาวิทยาลัยมีเพียงพอกับ จำนวนบุคลากร					
34.	ห้องทำงานจัดไว้เป็นสัดส่วนและมีความเหมาะสม เช่น ห้องทำงานของอาจารย์อยู่ในมุมสงบ สถานที่ทำงาน ของข้าราชการอยู่ในสถานที่ที่อาจติดต่อกับฝ่ายต่าง ๆ ได้สะดวก					
35.	มหาวิทยาลัยมีห้องพยาบาลเพื่อการปฐมพยาบาลผู้ป่วยไว้ ฉุกเฉิน					
36.	มหาวิทยาลัยมีบริการจัดเวชภัณฑ์ (ยา) ให้เมื่อมีการ เจ็บป่วยเล็กน้อย					
37.	มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีแพทย์และพยาบาลมาบริการตรวจ สุขภาพให้แก่อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้างเป็นระยะ					

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
38.	มหาวิทยาลัยหาความตกลงเพื่อขอความร่วมมือกับ โรงพยาบาลแห่งใดแห่งหนึ่งไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาล แก่บุคลากร เมื่อมีกรณีจำเป็นเร่งด่วน					
39.	อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้างมีโอกาสเดินทางเพื่อ พักผ่อนระหว่างปีภาคเรียน ที่จัดขึ้นในนามของมหาวิทยาลัย.....					
40.	มหาวิทยาลัยจัดงานหรือกิจกรรมรื่นเริง เพื่อชุมนุมอาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้าง ในโอกาสอันควร					
41.	เมื่ออาจารย์ ข้าราชการ หรือลูกจ้าง โอนไปรับราชการ ในวิทยาเขตหรือหน่วยงานอื่น มหาวิทยาลัยจะจัดงานเลี้ยง ส่งเพื่อเป็นเกียรติ					
42.	มหาวิทยาลัยจัดของที่ระลึก หรือเกียรติบัตรมอบให้ เมื่อ อาจารย์ ข้าราชการ หรือลูกจ้างเกษียณอายุราชการหรือ ลาออกจากราชการ					
43.	กิจกรรมของสโมสรอาจารย์และข้าราชการ ได้รับการ สนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดีโดยสม่ำเสมอ					
44.	บริการที่สโมสรอาจารย์และข้าราชการจัดขึ้น ได้รับความ นิยมจากอาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้าง					
45.	อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้าง มีส่วนร่วมในกิจกรรม ของสโมสรอาจารย์ และข้าราชการอย่างทั่วถึง					
46.	มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น นิทรรศการ อภิปราย และสัมมนาวิชาการ เป็นต้น					

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
47.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อ เพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
48.	มหาวิทยาลัยมีงบประมาณสนับสนุนให้อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้าง ได้มีโอกาสร่วมสัมนา หรือฝึกอบรมวิชาการ ที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น					
49.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีโอกาสทัศนศึกษาและดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การทำงาน					
50.	มหาวิทยาลัยสนับสนุนในด้านเอกสารวิชาการ เพื่อให้ บุคลากรได้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ					
51.	มหาวิทยาลัยได้เชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่างๆ มาบรรยายหัวข้อที่กำลังเป็นที่สนใจของบุคคลทั่วไปให้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยฟังอยู่เสมอ					
52.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อใน ระดับวุฒิที่สูงขึ้นตรงตามสายงาน					
53.	มหาวิทยาลัยจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ และทุนในการ หาปริญญาโท/เอกอย่างเพียงพอ					
54.	มหาวิทยาลัยแสวงหาแหล่งเงินทุน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากร ได้มีโอกาสเดินทางไปศึกษาต่อยังต่างประเทศ					
55.	การจราจรภายในมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว ยกเว้น การจราจรในวันที่มีกิจกรรมพิเศษ เช่นมีการจัดอภิปราย จัดแสดงดนตรี เป็นต้น					
56.	บริเวณที่จอดรถยนต์ภายในมหาวิทยาลัยมีเพียงพอและเป็น สัดส่วน					

ข้อที่	การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
57.	อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้าง มีความรู้เกี่ยวกับ ในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย					
58.	คำว่า "น้ำใส ไฟสว่าง" เป็นคากล่าวที่เหมาะสมกับ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่					
59.	การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานมีความคล่องตัวดี					
60.	การติดต่อสื่อสารด้านเอกสารราชการระหว่างหน่วยงาน ในวิทยาเขตมีความรวดเร็วดี					

ตอนที่ 3

ทัศนะและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง กรุณาระบุข้อความแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการในโอกาสต่อไป

- ข้อ 1. โปรดเสนอแนะสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยควรจัดให้กับอาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้าง
- ข้อเสนอแนะ
-
-
-
-

ข้อ 2. โปรดให้ข้อคิดเห็นถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย
และแนวทางแก้ไข

ปัญหาและอุปสรรค

.....

แนวทางแก้ไข

.....

ขอขอบพระคุณ

(สำเนา)

ครูท

ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ

พ.ศ. 2528

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15(1) (3) และ (8) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วางระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการ
ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการจัด
สวัสดิการ พ.ศ. 2528"

ข้อ 2. ให้ยกเลิก "ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ
พ.ศ. 2526"

บรรดาระเบียบอื่นใด ในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้
ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 3. ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 4. ให้อธิการบดีรักษาการได้เป็นไปตามระเบียบนี้

ข้อ 5. การจัดสวัสดิการเพื่อบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจของข้าราชการ ลูกจ้าง
นิสิตและนักเรียน ในอันที่จะทำให้งานของมหาวิทยาลัยเจริญยิ่งขึ้น โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการ
เป็นผู้ดำเนินการ ให้ทำได้ในส่วนราชการดังต่อไปนี้

(1) วิทยาเขต

(2) คณะ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก ซึ่งเป็นเจ้าของเงินรายได้
ตามระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยเงินรายได้

(3) โรงเรียนสาธิต

ข้อ 6. คณะกรรมการสวัสดิการมีดังนี้

- 6.1 คณะกรรมการสวัสดิการประจำวิทยาเขต ประกอบด้วย
- 6.1.1 อธิการบดี สำหรับวิทยาเขตประสานมิตร หรือรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต สำหรับวิทยาเขตอื่น เป็นประธานกรรมการ
- 6.1.2 ประธานสภาคณาจารย์ในวิทยาเขต หรือผู้แทนเป็นกรรมการ
- 6.1.3 นายกสโมสรข้าราชการในวิทยาเขต หรือผู้แทนเป็นกรรมการ
- 6.1.4 กรรมการผู้แทนข้าราชการ ตำแหน่งประเภท ก. ตำแหน่งประเภท ข และตำแหน่งประเภท ค. ประเภทละ 1 คน ซึ่งข้าราชการในวิทยาเขตประเภทนั้น ๆ เลือกจากข้าราชการในวิทยาเขตประเภทนั้น ๆ เป็นกรรมการ
- กรรมการผู้แทนข้าราชการให้อยู่ในตำแหน่งวาระละ 2 ปี
- 6.1.5 หัวหน้างานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ของวิทยาเขตประสานมิตร หรือหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ของวิทยาเขตอื่น เป็นกรรมการและเลขานุการ
- 6.1.6 หัวหน้ากองคลัง หรือผู้แทนในวิทยาเขตประสานมิตร หรือหัวหน้างานการเงินและบัญชีกองการในวิทยาเขตหรือผู้แทนในวิทยาเขตอื่น เป็นกรรมการและเหรัญญิก
- 6.2 คณะกรรมการสวัสดิการประจำคณะ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันหรือสำนัก ประกอบด้วย
- 6.2.1 คณบดี หรือผู้อำนวยการ แล้วแต่กรณี เป็นประธานกรรมการ
- 6.2.2 กรรมการผู้แทนข้าราชการ ซึ่งข้าราชการในคณะ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก เลือกจากข้าราชการในคณะ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก จำนวนไม่เกิน 3 คนเป็นกรรมการ

กรรมการผู้แทนข้าราชการ ให้อยู่ในตำแหน่งวาระละ 2 ปี

6.2.3 หัวหน้างานการเงินและบัญชี หรือผู้แทนในคณะ บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบัน หรือสำนัก เป็นกรรมการ เลขานุการ และเหรัญญิก

6.3 คณะกรรมการสวัสดิการของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย

6.3.1 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนสาธิต เป็นประธานกรรมการ

6.3.2 กรรมการผู้แทนข้าราชการ ซึ่งข้าราชการในโรงเรียนสาธิต
เลือกจากข้าราชการในโรงเรียนสาธิต จำนวนไม่เกิน 3 คน
เป็นกรรมการ

กรรมการผู้แทนข้าราชการ ให้อยู่ในตำแหน่งวาระละ 2 ปี

6.3.3 หัวหน้างานการเงินและบัญชี หรือผู้แทนในโรงเรียนสาธิต
เป็นกรรมการ เลขานุการและเหรัญญิก

ข้อ 7. คณะกรรมการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

7.1 ตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

7.2 จัดหาเงินและทรัพย์สินอื่นมาเพื่อจัดสวัสดิการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้าง นิสิต และนักเรียน เกี่ยวกับ
ที่อยู่อาศัย เครื่องอุปโภคบริโภค การรักษาพยาบาล บริการรับส่งและอื่น ๆ

7.4 พิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการ ลูกจ้าง นิสิตและนักเรียนของ
มหาวิทยาลัยเมื่อได้รับความเดือดร้อน

7.5 พิจารณาจัดสรรเงินเพื่อจัดสวัสดิการ กำหนดหลักเกณฑ์การจ่าย วงเงิน
ที่จะจ่ายและวิธีการจ่ายเงินรวมตลอดถึงการปฏิบัติเกี่ยวกับพัสดุ

7.6 ควบคุมและรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และทรัพย์สินที่ได้มาจากการ
การจัดสวัสดิการ

ข้อ 8. การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ จะทำได้ต่อเมื่อมีกรรมการผู้แทนข้าราชการ
อยู่ในตำแหน่งอย่างน้อย 1 คน และมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ
ทั้งหมด

ในกรณีที่กรรมการผู้แทนข้าราชการในคณะกรรมการสวัสดิการพ้นจากตำแหน่งตามวาระและยังมิได้เลือกกรรมการผู้แทนข้าราชการใหม่ ให้กรรมการผู้แทนข้าราชการนั้นทำหน้าที่ต่อไปได้ไม่เกิน 15 วัน

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการผู้แทนข้าราชการในคณะกรรมการสวัสดิการว่างลงด้วยเหตุอื่นที่ไม่ใช่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้กรรมการผู้แทนข้าราชการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการผู้แทนข้าราชการทั้งหมดได้

ข้อ 9. เงินและทรัพย์สินที่นำมาใช้ในการสวัสดิการ อาจได้มาจาก

- 9.1 การบริจาค หรือมอบให้ของบุคคล หรือหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการสวัสดิการ
- 9.2 การจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
- 9.3 คอกนลหรือรายได้จากการจัดสวัสดิการ
- 9.4 การชำระผลการลงทุนของสวัสดิการ

ข้อ 10. การจ่ายเงินและทรัพย์สินของสวัสดิการ ให้ทำได้เพื่อการดังต่อไปนี้

- 10.1 เพื่อช่วยเหลือข้าราชการ ลูกจ้าง นิสิต และนักเรียนของมหาวิทยาลัย ที่ได้รับความเดือดร้อน
- 10.2 เพื่อแสดงความยินดี หรือเสียใจแก่ข้าราชการ ลูกจ้าง นิสิต และนักเรียนในนามของมหาวิทยาลัย หรือส่วนราชการตามข้อ 5
- 10.3 เพื่อการกุศล หรือให้รางวัล ของขวัญ การเลี้ยงรับรองตอบแทนผู้มีอุปการะคุณต่อมหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการตามข้อ 5
- 10.4 เพื่อการสนับสนุนการของข้าราชการ ลูกจ้าง นิสิตและนักเรียนของมหาวิทยาลัย
- 10.5 เพื่อไปเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมูลนิธิ
- 10.6 เพื่อสงเคราะห์ข้าราชการ ลูกจ้าง นิสิต และนักเรียนของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เครื่องอุปโภคบริโภค การรักษาพยาบาล บริการรับส่งและอื่น ๆ

10.7 เพื่อประโยชน์ส่วนรวมในนามของมหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการตาม
ข้อ 5

10.8 เพื่อการอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 11. การส่งจ่ายเงินสวัสดิการ ให้ประธานกรรมการสวัสดิการหรือผู้ที่ประธาน
กรรมการสวัสดิการมอบหมายเป็นผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสวัสดิการกำหนด

ข้อ 12. การรับเงินและทรัพย์สินตามระเบียบนี้ ให้จัดทำหลักฐานการรับตามแบบและวิธีการ
ที่คณะกรรมการสวัสดิการกำหนด และจัดทำบัญชีทรัพย์สินของสวัสดิการไว้เพื่อให้ตรวจสอบได้

ข้อ 13. การฝาก การถอน การเก็บรักษาเงินสวัสดิการ ให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

13.1 เสร็จผูกเก็บรักษาเงินสดไว้สำหรับจ่ายได้ภายในวงเงิน ไม่เกิน
5,000 บาท

13.2 เงินสวัสดิการตามระเบียบนี้ให้นำฝากธนาคารออมสินหรือธนาคารพาณิชย์
หรือสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือสถาบันการเงิน
ที่มีฐานะมั่นคง โดยมีธนาคารเป็นผู้รับอาวัล ในนาม "เงินสวัสดิการ"
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....(ออกนามส่วนราชการตามข้อ 5)"

13.3 การขออนุมัติเงินสวัสดิการจากธนาคาร หรือสหกรณ์ออมทรัพย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือสถาบันการเงิน ให้กรรมการ
สวัสดิการไม่น้อยกว่า 2 คน ตามที่คณะกรรมการสวัสดิการกำหนดลงนาม
ร่วมกัน

ข้อ 14. ให้หัวหน้าส่วนราชการตามข้อ 5 แต่งตั้งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสวัสดิการ
คนหนึ่ง ทำหน้าที่ทำบัญชีตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เก็บเอกสารหลักฐานการรับ-จ่ายไว้ในที่มั่นคง
ปลอดภัยเพื่อรอการตรวจสอบและจัดทำรายงานฐานะการเงิน เสนอคณะกรรมการสวัสดิการทราบ
อย่างน้อยปีละครั้ง

ข้อ 15. ให้ผู้ตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยทำการตรวจสอบหลักฐานการรับ-จ่ายและ
ฐานะการเงินสวัสดิการของส่วนราชการตามข้อ 5 และรายงานต่ออธิการบดีอย่างน้อยปีละครั้ง

บทเฉพาะกาล

ข้อ 16. ให้กรรมการที่วิทยาเขตแต่งตั้งจากข้าราชการตามข้อ 5.1.4 แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ.2526 เป็นกรรมการผู้แทนข้าราชการ ตามข้อ 6 1.4 แห่งระเบียบนี้ไปจนครบ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ 17. ให้กรรมการผู้แทนข้าราชการในโรงเรียนสาธิต ตามข้อ 5 2 2 แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ.2526 เป็นกรรมการผู้แทนข้าราชการ ตามข้อ-6.3.2 แห่งระเบียบนี้ไปจนครบ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

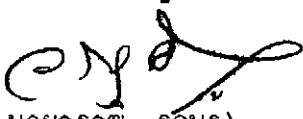
ประกาศ ณ วันที่ 16 สิงหาคม 2528

(ลงชื่อ) อาหาร จนเห็นชอบ

(นายอาหาร จนเห็นชอบ)

นายกสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รับรองสำเนาถูกต้อง



(นายวรวิทย์ รอบรู้)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่