

ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร



นางสาวจิราพร บุรีแก้ว

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Satisfaction on Welfare System of Academic Support Staff at  
Srinakharinwirot University Prasarnmit**

**Miss Chiraporn Bureekaew**




An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University


2016


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ชื่อและนามสกุล	นางสาวจิราพร บุรีแก้ว
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทร์สว่าง)

  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รชธิป ศิริราม)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

**ผู้ศึกษา** นางสาวจิราพร บุรีแก้ว **รหัสนักศึกษา** 2583000589 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2559

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (2) ศึกษาความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 1,364 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ทั้งสิ้น 309 คน สุ่มตัวอย่างแบบโควต้า โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) พนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ข้อเสนอแนะคือ ควรพัฒนาระบบสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยเพิ่มค่ารักษาพยาบาลเป็น 15,000 .-บาท/ปี และด้านนันทนาการ โดยจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน

**คำสำคัญ** ความพึงพอใจ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**Independent Study title:** Satisfaction on Welfare System of Academic Support Staff at Srinakharinwirot University Prasarnmit

**Author:** Miss Chiraporn Bureekaew; **ID:** 2583000589; **Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2016

### **Abstract**

The objectives of this study were: (1) to study satisfaction level on welfare system of academic support staff at Srinakharinwirot University Prasarnmit; (2) to study satisfaction on welfare system of academic support staff at Srinakharinwirot University Prasarnmit classified by personal factors; and (3) to recommend approaches to fortify the satisfaction on welfare system of academic support staff at Srinakharinwirot University Prasarnmit.

This study was a survey research. Population was 1,364 academic support staff at Srinakharinwirot University Prasarnmit. The sample size of 309 samples was determined by using Taro Yamane formula. Sampling method was quota sampling. The questionnaire was data collecting instrument. Statistics for data analysis employed percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test and one-way ANOVA.

The findings of this study were that: (1) an overview image of satisfaction level on welfare system of academic support staff at Srinakharinwirot University Prasarnmit was at moderate level; (2) academic support staff who hold different personnel factors such as : age, marital, status, position and period of work, showed different level of satisfaction on welfare system at statistical significance at 0.05; and (3) recommendations were that there should develop health welfare in regard to the increasing of medical fee up to 15,000 baht a year and there should have recreation welfare by providing outdoor exercise for staff.

**Keyword:** Satisfaction on Welfare System, Academic Support Staff, Srinakharinwirot University

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้เสียดเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ทำให้ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์แขนงวิชาบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้ศึกษา และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนากิจการเพื่อสังคม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ถนอมศักดิ์ ศรีจันทร์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนากิจการเพื่อสังคม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมภพ รอดอัมพร ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณาช่วยแนะนำและตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอขอบคุณส่วนทรัพยากรบุคคลในการให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลพนักงาน และผู้ศึกษาได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากคณะ และหน่วยงานทั้ง 27 หน่วยงาน ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จึงขอขอบพระคุณ ไว้ ณ ที่นี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ และบุคคลรอบข้าง ที่เห็นความสำคัญของการศึกษาและพยายามส่งเสริมให้ผู้ศึกษามีการศึกษาที่ดี ท่านให้การอบรมสั่งสอน และเป็นທີ່ปรึกษาและคอยให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาอยู่เสมอ

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมบูชาพระคุณของบิดา มารดา บุรพคณาจารย์ทุกท่าน รวมถึงท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ อบรมสั่งสอนและชี้แนะแนวทางที่ดี ถือเป็นสิ่งที่มีค่าเป็นอย่างยิ่ง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นของขวัญอันล้ำค่าแก่ผู้ที่สนใจศึกษาทั้งหลาย

จิราพร บุรีแก้ว

สิงหาคม 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	2
สมมติฐานการศึกษา .....	3
ขอบเขตการศึกษา .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน .....	11
ลักษณะการบริหารและระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	38
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล .....	39
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร .....	42

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวม.....	47
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	48
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.....	77
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	80
สรุปการศึกษา .....	80
อภิปรายผล .....	84
ข้อเสนอแนะ .....	86
บรรณานุกรม .....	89
ภาคผนวก .....	92
ก ราชานามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม .....	93
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....	95
ค แบบประเมินความเที่ยงของแบบสอบถาม .....	97
ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ.....	102
จ แบบสอบถาม.....	106
ประวัติผู้ศึกษา .....	113



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	31
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.....	39
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านเศรษฐกิจ.....	42
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านการศึกษา.....	43
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านสุขภาพ.....	44
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านนันทนาการ.....	45
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านความมั่นคงปลอดภัย.....	46
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน.....	47
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสาย สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทั้ง 5 ด้าน.....	48
ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามเพศ.....	50
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามอายุ.....	51
ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	53

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	54
ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านสุขภาพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	55
ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านนันทนาการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	56
ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	57
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	58
ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	60
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	61

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านสุขภาพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	61
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านนันทนาการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	62
ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	63
ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	64
ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	66
ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านนันทนาการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	67
ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามอายุงาน.....	70
ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุงาน.....	73
ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุงาน.....	73
ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุงาน.....	74
ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเงินเดือน.....	75
ตารางที่ 4.31 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.....	78
ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	79

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา .....	3
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ .....	9
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .....	21
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างผู้บริหารของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .....	22



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญในการศึกษา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นขององค์กรส่วนใหญ่ เช่น การวางแผน การคัดเลือก การควบคุม การประเมินผลพนักงานและการจ่ายค่าตอบแทน เพราะพนักงานเป็นผู้ขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรส่วนใหญ่มุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จ และเป็นผู้นำจากการบริหาร พนักงานต้องการความมั่นคง ก้าวหน้า และความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และส่งผลให้เกิดการพัฒนาในงานทำให้องค์กรมีการพัฒนา และเจริญก้าวหน้า ระบบการบริการที่รวมผลประโยชน์สำหรับพนักงาน ในด้านต่างๆ เรียกว่า “ระบบสวัสดิการ”

การบริหารจัดการในปัจจุบันย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเพื่อความอยู่รอดภายใต้สภาวะการแข่งขันของโลก ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะเผชิญกับความไม่แน่นอนโดยมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ ทางการบริหาร (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546: 24) สอดคล้องกับการจ้างงานในปัจจุบัน ในสภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงมีปัญหาด้านสวัสดิการสำหรับพนักงาน สวัสดิการบางประเภทไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและสวัสดิการบางด้านยังไม่ครอบคลุมทั่วทุกองค์กร ในบางครั้งอาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่ได้รับผลประโยชน์จากองค์กร ในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ด้านต่างๆ สิ่งที่มาคือเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาพนักงานเกิดความรู้สึกเช่นนี้จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะบริหารจัดการในระบบสวัสดิการ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และจงรักภักดีในองค์กรที่ตนทำงานอยู่

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 หลังจากลงราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133 ตอนที่ 33 ก เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2559 มหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้มีมาตรฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับความเห็นของ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546: 2) ที่กล่าวว่า การจัดการที่มีประสิทธิภาพควรมีการเอาใจใส่และให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงาน ทั้งในเรื่องของการดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัย และการประสบความสำเร็จโดยใช้กลไก การขึ้นค่าจ้าง การให้ตำแหน่ง การแก้ไขปัญหา

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เนื่องจากพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีจำนวนมากที่สุด โดยศึกษาความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ได้รับในด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ และด้านความมั่นคงปลอดภัย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการสวัสดิการต่างๆให้กับพนักงานสายสนับสนุนวิชาการซึ่งจะสนับสนุนระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเกิดความยั่งยืนสืบไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

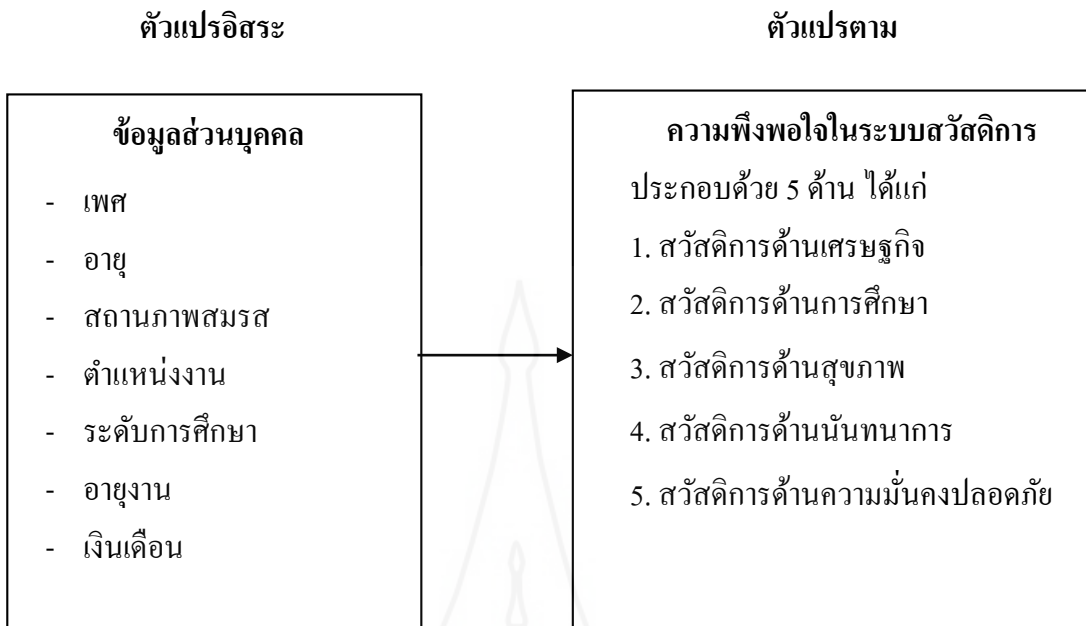
2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

## 3. กรอบแนวคิดของการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีกรอบแนวคิดที่สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการระดับน้อย

4.2 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยต่างกัน

#### 5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ดังนี้

5.1 **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวนทั้งหมด 1,364 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณตามสูตร Taro Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน



5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

5.3 สถานที่ที่ใช้ในการศึกษา สถานที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกในแง่บวกความรู้สึกที่ดีของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

6.2 พนักงานสายสนับสนุน หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประเภทประจำตามบัญชีรายชื่อตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดและได้รับค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดินหรืองบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ปฏิบัติงานในหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน การบริการวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม

6.3 ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้

6.3.1 เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิงของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

6.3.2 อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของพนักงาน นับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบ

6.3.3 สถานภาพสมรส หมายถึง

1) โสด หมายถึง ผู้ที่ยังไม่เคยสมรส  
2) สมรส หมายถึง ผู้ที่อยู่ร่วมกันฉันสามีภรรยา ไม่ว่าจะได้ทำการสมรสกัน ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม

3) หม้าย หมายถึง ผู้ที่คู่สมรสได้ตายไปแล้ว และขณะนี้ยังไม่ได้สมรสใหม่

6.3.4 ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

6.3.5 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุดของพนักงาน ในปีที่ตอบแบบสอบถาม

**6.3.6 อายุงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานเริ่มตั้งแต่วันที่ทำสัญญาจ้างจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

**6.3.7 รายได้** หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับแต่ละเดือน โดยรวม เงินเดือนและเงินพิเศษ ขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**6.4 ระบบสวัสดิการ หรือ Welfare** หมายถึง ระบบบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้พนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นการได้รับความสะดวก สบายในการทำงาน การมีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอน หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถในการทำงานให้เต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหาในเรื่องส่วนตัวและครอบครัวทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอยู่ มีใจรักและตั้งใจทำงานให้ยาวนานที่สุด ระบบสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมอบให้พนักงานสายสนับสนุนวิชาการแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

**6.4.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ** หมายถึง ผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับเกี่ยวกับการใช้จ่าย ได้แก่ การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานหรือครอบครัวของพนักงาน เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ที่จอดรถ

**6.4.2 สวัสดิการด้านการศึกษา** หมายถึง ผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับเกี่ยวกับการศึกษา ได้แก่ การให้ทุนการศึกษาพนักงาน อบรมพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

**6.4.3 สวัสดิการด้านสุขภาพ** หมายถึง ผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับเกี่ยวกับสุขภาพ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล 15,000 บาท /ปี การให้บริการทางการแพทย์

**6.4.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ** หมายถึง ผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย กีฬาบุคลากร

**6.4.5 สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย** ได้แก่ ประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุกลุ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออมทรัพย์ เงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือพนักงานเมื่อประสบภัยพิบัติ ไฟไหม้ น้ำท่วม หรือจากภัยธรรมชาติอื่นๆ การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ เป็นต้น

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้  
รับรู้และเข้าใจในระบบสวัสดิการที่ตนเองได้รับ

7.2 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มี  
ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้สามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้  
ดีขึ้น ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบการทำงานที่ดีขึ้น

7.3 ทำให้ทราบแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงาน  
สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาเป็นแนวทาง โดยมีสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน
3. ลักษณะการบริหารและระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

##### 1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของมนุษย์ที่เกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจของแต่ละบุคคลว่าจะมีความคาดหวังอย่างไร ถ้ามีความคาดหวังหรือความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจเกิดเป็นความไม่พอใจ และผิดหวังขึ้นเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนคาดหวังไว้จะมากหรือน้อย (วิรุฬ พรรณเทวี, 2542: 11) สอดคล้องกับ (กาญจนา อรุณสุขขุจิ, 2546: 5) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ความพึงพอใจไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่จะทราบว่าบุคคลใดมีความพึงพอใจหรือไม่นั้น สามารถสังเกตด้วยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน และจะต้องเป็นสิ่งที่ตรงกับความคาดหวังของบุคคล จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจ

Campbell (1976: 117-124 อ้างถึงใน วาณี ทองเสวต, 2548) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในที่แต่ละบุคคลเปรียบเทียบระหว่างความคิดต่อความคาดหวัง หรือรู้สึกว่าจะสมควรที่จะได้รับ ผลที่ได้จะเป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคลว่ามีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

Oskamps (1984 อ้างถึงใน ประภาภรณ์ สุรปภา, 2544: 11) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจมีความหมายอยู่ 3 นัย คือ

1. ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผลการปฏิบัติจริงได้เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวัง
2. ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับของความสำเร็จที่เป็นไปตามความต้องการของแต่ละบุคคล

3. ความพึงพอใจ หมายถึง งานที่ได้ตอบสนองต่อคุณค่าของบุคคล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542: 775) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือความพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการ

จากความหมายของความพึงพอใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่ามิใช่ให้ความหมายของคำว่าความพึงพอใจไว้ต่างกัน ซึ่งผู้ทำการศึกษาพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หากผลที่ได้ตรงกับความคาดหวังก็จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ในทางตรงกันข้ามหากผลออกมาไม่ตรงความคาดหวังก็จะทำให้เกิดเป็นความไม่พอใจต่อเรื่องนั้นๆ

## 1.2 การวัดความพึงพอใจ

ภคินา ชัยปัญญา (2541: 11) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดความพึงพอใจ สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยผู้ที่ออกแบบสอบถามต้องการ ทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ เพื่อวัดความพึงพอใจในด้านต่างๆ การวัดความพึงพอใจด้วยวิธีนี้ คุณภาพของแบบสอบถามจะมีผลต่อคุณภาพของข้อมูล ดังนั้นผู้ออกแบบสอบถามต้องทำการศึกษา และมีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน วิธีนี้เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมในการใช้วัดทัศนคติในปัจจุบัน

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีที่วัดความพึงพอใจทางตรง ผู้ทำการศึกษาต้องออกไปสอบถามโดยการชวนพูดคุยกับกลุ่มตัวอย่างโดยตรงจะมีการเตรียมแผนงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง วิธีวัดความพึงพอใจแบบนี้ต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการสัมภาษณ์ที่ดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำ

3. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกด้วยการพูดจาท่าทางวิธีนี้ต้องใช้เวลาานกว่าวิธีอื่นและทำอย่างจริงจัง ผู้ศึกษาต้องมีวิธีสังเกตอย่างมีแบบแผน วิธีนี้เป็นวิธีการศึกษาที่เก่าแก่และยังเป็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน

จากการศึกษาการวัดความพึงพอใจสรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจสามารถบอกความชอบของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สามารถวัดได้หลายวิธี เช่น วิธีการสัมภาษณ์โดยตรง การใช้แบบสอบถามความคิดเห็น การใช้แบบสำรวจความรู้สึกร

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

Abraham H.Maslow ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) อับราฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow) ได้ค้นพบวิธีที่สามารถอธิบายได้ว่าทำไมมนุษย์ถึงมีความต้องการบางอย่าง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ทำไมต้องหุ่มเทเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเอง คำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะเรียงจากสิ่งที่ถูกกดดันมากที่สุดไปน้อยที่สุด มาสโลว์แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs)
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (safety needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love needs)
4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือความโดดเด่นในสังคม
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization)

### เครื่องมือนี้ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค อากาศ น้ำ ความต้องการพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (safety needs) หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วนั้น มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับสูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในด้านต่างๆ เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นภายหลังจากได้รับการตอบสนองจากความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยแล้วมนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับสูงขึ้น คือความต้องการทางด้านสังคมจะเป็นแรงจูงใจต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์ต้องการได้รับความรัก และการยอมรับจากผู้อื่น ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเสมอ
4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความโดดเด่นในสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง นับถือ จากสังคม เช่น ความมั่นใจในตนเองในด้านความสามารถ ความรู้ และการมีฐานะที่โดดเด่นในสังคม การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น หรือมีความต้องการได้รับการยกย่องในหน้าที่การงาน และการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการลำดับสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือมีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จตามที่ใจคิด เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งให้สำเร็จ ความต้องการที่จะทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน

### 2.1 ความหมายของสวัสดิการ

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2546) ให้ความหมายว่า สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง การกินดี อยู่ดี ซึ่งในทางเศรษฐศาสตร์ อาจหมายถึงการได้รับความพอใจ การได้รับอรรถประโยชน์จากการได้บริโภคสินค้าหรือการได้รับการบริการเพื่อให้เกิดการอยู่ดีกินดีของบุคคลและครอบครัว ตลอดจนประชาชนในประเทศนั้นๆ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541: 267) สวัสดิการ คือ สิ่งที่ต้องชำระหรือนายจ้างจัดหาให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นการจัดหาที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่จะต้องควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคลากรที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ให้ความหมายว่า สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้สำหรับราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้ความมั่นคงในชีวิตตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนสามัญมีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และคณะ (2555: 7-57) สวัสดิการ หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจัดให้กับผู้ปฏิบัติงาน นอกจากเงินเดือนและสิ่งจูงใจซึ่งอาจให้เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้เป็นค่าตอบแทนเสริมที่ให้กับสมาชิกขององค์กรเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจรวมทั้งเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สิทธิการลาต่างๆ ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ประกันสังคม บำเหน็จบำนาญ ค่าเช่าบ้าน ค่าช่วยเหลือบุตร บริการรถรับส่ง การให้กู้ยืม การออมทรัพย์

กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู(อ้างจาก ประภาศ งามชมพู, 2531) ให้ความหมายสวัสดิการว่า หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้กับบุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะที่ยังทำงานอยู่ หยุดพักงานชั่วคราว หรือพ้นจากหน้าที่ เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจมีความพอใจในงาน และสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้เป็นตัวเงินหรือในรูปแบบความสะดวกต่างๆ การศึกษาหรือข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือนันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัวและการให้ผลประโยชน์กับชุมชนหรือสังคมทั่วไป



เดล เอส บีช (Dale S. Beach: 1980) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นประโยชน์ที่องค์กรมอบให้กับบุคลากรนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ สวัสดิการยังครอบคลุมถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับนอกจากความช่วยเหลือทางการเงินเช่น วันลาพักผ่อน การสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

วิลมา อ่อนหวาน (2548: 28) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้กับพนักงาน เพิ่มเติมจากรายได้ปกติที่เป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และเป็นผลตอบแทนที่มีผลต่อจิตใจและความรู้สึก เป็นการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของพนักงาน เป็นการเสริมสร้างให้มีวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ดังนั้น สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่หน่วยงานมอบให้กับพนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกได้รับประโยชน์ในด้านต่างๆจากหน่วยงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร ประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ บริการรถรับส่ง การให้กู้ยืมเงิน การออมทรัพย์ และยังรวมถึงผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากด้านการเงินเช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งสวัสดิการเป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีส่วนในการเสริมสร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ของพนักงานต่อองค์กรได้

## 2.2 ประเภทของสวัสดิการ

ในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานนั้น องค์กรจะต้องมีหลักการจัดสวัสดิการเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ ซึ่งแต่ละองค์กรจะแตกต่างกันไป จากการรวบรวมหลักการจัดสวัสดิการ มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

หลักการจัดสวัสดิการของ Pigors Myers (1956: 631-639 อ้างถึงใน มัชฌิมา พิมพิศิริ, 2555) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการหรือพนักงาน เงินกู้ยืมเงินช่วยเหลือ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อเป็นค่ารักษาพยาบาลตัวเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การซื้อเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ การจัดยานพาหนะ การจัดยานพาหนะ เป็นต้น

2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ หรือการฝึกอบรม รวมถึงการให้ความช่วยเหลือบุตรของพนักงานด้วย

3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์รวมถึงการให้คำปรึกษาและให้การช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการอื่นๆ เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ การจัดสถานที่ทำงาน

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดให้มีการแข่งขันกีฬา การจัดให้มีสโมสร มีห้องพักผ่อนในเวลาทำงาน

5. สวัสดิการด้านสร้างความมั่นคง ได้แก่ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามสมควรแก่อัตภาพในการดำรงชีวิต เช่น เงินทดแทนการประกันประเภทต่างๆ เงินทุนสงเคราะห์ เงินบำเหน็จบำนาญ

6. สวัสดิการด้านสุขอนามัย จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อการรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของ Flippo (1984: 337) มี 5 ประการ คือ

1. หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง คือ เมื่อจัดแล้วพนักงานควรมีความพอใจ และ ตรงกับความต้องการที่แท้จริง

2. หลักครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการที่จัดให้ ควรจัดให้ครอบคลุมกลุ่มมากกว่าส่วนบุคคล เช่น การประกันภัยแบบกลุ่ม เป็นต้น

3. หลักการยืดหยุ่น หลักการข้อนี้เน้นเรื่องสวัสดิการที่ควรจัดให้โดยมีความยืดหยุ่นแก่กลุ่มพนักงานที่จะได้รับ โดยคำนึงถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส

4. หลักแห่งประโยชน์ หน่วยงานควรได้รับประโยชน์จากสวัสดิการนี้ด้วย เพราะถ้าสวัสดิการที่จัดขึ้นมีการวางแผน และการสื่อสารที่ดีแล้ว จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. หลักการสมเหตุสมผล หรือ หลักแห่งงบประมาณ สวัสดิการที่จัดให้จะต้องสามารถคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายได้ และคุ้มค่ากับการลงทุน

หลักการจัดสวัสดิการ ตามแนวความคิดของ กิ่งพร ทองใบ (2545: 160-161) มี 6 ประการ คือ

1. หลักการสนองความต้องการอย่างแท้จริง ก่อนการดำเนินการจ่ายสวัสดิการ ควรมีการสำรวจลักษณะความต้องการที่แท้จริงของพนักงานก่อน การรู้ความต้องการอย่างแท้จริงของพนักงานแล้วนำมากำหนดประเภทของสวัสดิการอย่างเหมาะสมกับความต้องการ จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์คุ้มค่าจากการให้สวัสดิการ

2. หลักการสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ การจัดให้มีการจ่ายสวัสดิการสนองความต้องการของคนบางคนหรือบางกลุ่มเท่านั้น จะทำให้ประโยชน์ที่องค์กรได้รับไม่คุ้มกับการลงทุน ดังนั้นการจ่ายสวัสดิการควรมีการจัดลำดับความต้องการของพนักงาน และพิจารณาจัดให้มีสวัสดิการประเภทที่เป็นความต้องการของคนส่วนใหญ่

3. หลักการมีส่วนร่วม การจัดให้มีขอบเขตที่กว้างขวาง เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการขององค์กรให้มากที่สุด

4. หลักความเสมอภาค ควรมีแบบอย่างเดียวกันสำหรับพนักงานทุกคน เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเกิดความพึงพอใจ เพราะการทำให้ทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกันย่อมก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

5. หลักความสะดวก การจ่ายสวัสดิการประเภทต่างๆให้แก่พนักงาน ควรอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานสามารถเข้าร่วมโครงการ มีการจัดทำแบบฟอร์มให้พนักงานขอรับสวัสดิการประเภทต่างๆ ตลอดจนการเบิกจ่ายก็ใช้เวลาและขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ควรจัดให้พนักงานได้ใช้บริการโดยเงื่อนไขต่างๆ

6. หลักความประหยัด ค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปเป็นสวัสดิการ จะต้องได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย โดยต้องมีการควบคุมค่าใช้จ่าย และวัดผลการปฏิบัติงานจากการใช้จ่ายดังกล่าวเพื่อสามารถประเมินได้ว่าการดำเนินการจ่ายสวัสดิการนั้นก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานคุ้มค่าหรือไม่

หลักการจัดสวัสดิการ ตามแนวความคิดของ ฌ็อง-ฌัก ฟ็องท์ (2541: 274-276) มี 5 ประการ คือ

1. ตอบสนองความต้องการ ระบบสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการสนองต่อความต้องการในด้านต่างๆ ของบุคลากร เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง และความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จัดการในด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหา วางแผน ให้สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการในสิ่งที่บุคคลมีความต้องการ เพื่อให้สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ทั้งกับตนเองและครอบครัว

2. การมีส่วนร่วม บุคลากรผู้ได้รับผลประโยชน์จะเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่จัดให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ เกิดการยอมรับ และได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

3. ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการของรัฐก็จะมีค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ดังนั้นสวัสดิการที่ดีนอกจากจะต้องสอดคล้องกับหลักการในหัวข้อที่ผ่านมาและต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินงานของรัฐกิจ ไม่เช่นนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบทางด้านความรู้สึกต่อบุคลากร ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว

4. ความยืดหยุ่น เนื่องจากความหลากหลายในสังคมปัจจุบัน ทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละคนมากที่สุด ตลอดจนสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กร ตลอดจนไม่สูญเสียไปในการลงทุน

5. ประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากระบบสวัสดิการนั้นเป็นสิ่งที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจัดระบบสวัสดิการต้องคำนึงถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้การดำรงชีวิตง่ายขึ้น

ดังนั้น การจำแนกประเภทของระบบสวัสดิการของนักวิชาการแต่ละท่านนั้นจะจำแนกตามความสนใจในศาสตร์ของตน ระบบสวัสดิการสามารถจัดสรรประโยชน์และบริการพื้นฐานแก่บุคลากรขององค์กรได้อย่างเพียงพอ สามารถประยุกต์ทักษะด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการจัดระบบสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กร ผู้ศึกษาได้จำแนกประเภทของการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของ Pigors Myers (1956: 631-639 อ้างถึงใน มัชฌิมา พิมพ์ศิริ, 2555) ซึ่งได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
2. สวัสดิการด้านการศึกษา
3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ
5. สวัสดิการด้านสร้างความมั่นคง
6. สวัสดิการด้านสุขอนามัย

เพื่อให้สอดคล้องกับระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผู้ศึกษาจึงได้แบ่งระบบสวัสดิการออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
2. สวัสดิการด้านการศึกษา
3. สวัสดิการด้านสุขภาพ
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ
5. สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย

### 3. ลักษณะการบริหารและระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

#### 3.1 ประวัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความหมายว่า “มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็นศรีสง่า แก่มหานคร” “วิโรฒ” มาจากคำว่า “วิโรฒ” ในภาษาสันสกฤต แปลว่า ความงอกงามหรือเจริญ เทียบได้กับคำว่า “วิรุฬห์” ในภาษาบาลี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (อ่านว่า สี-นะ-คะ-ริน-วิ-โรด) มีชื่อย่อ ว่า “มศว” เขียนเป็นภาษาอังกฤษว่า “Srinakharinwirot University”

ปรัชญา

“การศึกษาคือความเจริญงอกงาม” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Education is Growth” และตรงกับภาษาบาลีว่า “สิกขา วิรุฬฺหิ สมฺปตฺตา”

เจริญงอกงามด้วย อารยวิถี 5 ประการ คือ

1. งอกงามด้วยศรัทธา: งอกงามด้วยศรัทธาในชีวิต บทบาท และหน้าที่ของตน
2. งอกงามด้วยศีล: งอกงามด้วยจริยธรรมและความดีงามทั้งปวง
3. งอกงามด้วยสุตะ: งอกงามด้วยการสดับตรับฟังและเรียนรู้ตลอดเวลา
4. งอกงามด้วยจาคะ: งอกงามด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น
5. งอกงามด้วยปัญญา: งอกงามในการดำรงชีวิต คิด และทำด้วยปัญญา

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือ ประชาคมวิชาการแห่งผู้มีความรู้ประจักษ์ นักปราชญ์ และมีความประพฤติประจักษ์ผู้ทรงศีล สมฐานะของผู้นำทางปัญญา

## วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัยบนฐานการศึกษา คุณธรรม และการรับใช้สังคม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล

หมายเหตุ "บนฐานการศึกษา" หมายความว่า ฐานที่มาจากความเข้มแข็งด้านการศึกษา ศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความเข้มแข็งมาตั้งแต่อดีต และใช้คำว่า "บนฐาน" นั้น ครอบคลุมความหมายทั้งอดีต ปัจจุบัน และอนาคต จึงไม่ได้ใช้คำว่า "จากฐาน" ซึ่งครอบคลุมเฉพาะอดีตเท่านั้น

## พันธกิจ

1. ผลิตและพัฒนาบุคคลที่มีคุณภาพและคุณธรรมให้แก่สังคม โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้
2. สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ มีประโยชน์อย่างยั่งยืนต่อสังคม ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
3. บริการวิชาการที่มีคุณภาพ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคม
4. ศึกษา วิเคราะห์ และทำนุบำรุงวัฒนธรรมและศิลปะ
5. พัฒนาระบบบริหารที่มีคุณภาพและธรรมาภิบาล

## ประวัติการก่อตั้ง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พัฒนาจาก โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง และวิทยาลัยวิชาการศึกษา โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง สถาปนาพุทธศักราช 2492 วิทยาลัยวิชาการศึกษา พุทธศักราช 2496 และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พุทธศักราช 2517

## โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีประวัติศาสตร์มายาวนาน ถือกำเนิดขึ้นช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ในกระแสสังคมที่เริ่มคลี่คลายจากการตื่นตระหนกภัยสงคราม ปัญหาเศรษฐกิจและสังคม หลังจากท้องถื่นการสหประชาชาติได้ก่อตั้งขึ้น เพื่อมุ่งเน้นความสามัคคี และผลักดันความร่วมมือทางด้านต่างๆ รวมทั้งการผลักดันทางการศึกษา เพื่อให้โลกใบนี้เจริญก้าวหน้าและมีสติปัญญามากขึ้น “โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง” ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ได้สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 28 เมษายน พุทธศักราช 2492 ณ ถนนประสานมิตร กรุงเทพมหานคร เพื่อผลักดันการศึกษาทางด้านวิชาชีพครูในช่วงเวลาที่วิชาชีพครูขาดแคลน และไม่สอดคล้องกับการขยายตัวของสังคม และศาสตร์ทางการศึกษายังใหม่ต่อสังคมในขณะนั้น เป็นการเริ่มต้นการศึกษาในระดับวุฒิปริญญาตรีปริญญาโทปริญญาตรี และประกาศนียบัตรครุมัธยมศึกษา โรงเรียนฝึกหัดครู

ชั้นสูงถือกำเนิดขึ้นจากการผลักดันของ ศาสตราจารย์ ม.ล.ปิ่น มาลากุล ซึ่งเป็นปลัดกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในขณะนั้น และท่านก็ได้มีบทบาททางด้านการศึกษาทั้งที่โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง วิทยาลัยวิชาการศึกษา และสังคมไทย

เมื่อโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงได้ถือกำเนิดขึ้นแล้ว หลวงสวัสดิการศาสตรพุทธิ ไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ระหว่างพุทธศักราช 2492–2496 ท่านเป็นผู้นำและผู้วางรากฐานระเบียบแบบแผนของการฝึกหัดครู เป็นผู้บุกเบิกงานวิชาการทางด้านวิทยาศาสตร์ และเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบแผนของปวงชนนิยบุคคลในวิชาชีพครูอย่างสูงยิ่ง

#### วิทยาลัยวิชาการศึกษา

ถึงพุทธศักราช 2496 ปัญหาการขาดแคลนครูและนักการศึกษาเป็นปัญหาที่รุนแรงยิ่งขึ้นในสังคมไทย ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุกๆ ด้าน ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ผู้นำการศึกษาสมัยใหม่หรือผู้นำการศึกษาแบบพิพัฒนาการนิยม (Progressivism) ในสังคมไทย ได้เสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการให้ก่อตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษา (College of Education) ขึ้นเพื่อพัฒนาปรัชญา แนวคิดและความรู้ความสามารถทางการศึกษาสมัยใหม่ ให้สอดคล้องผสมผสานสัมพันธ์กับสังคมประชาธิปไตย รวมทั้งการพัฒนาศาสตร์ให้เป็นวิชาชีพที่มีระบบแบบแผนและมีความมุ่งมั่นในสังคมไทย พร้อมกับการประสานปริญญาด้านศึกษาศาสตร์ ทั้งในระดับบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต เมื่อแรกเริ่มการสถาปนาวิทยาลัยวิชาการศึกษาขึ้นแทน โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงนั้น (16 กันยายน 2497) ศาสตราจารย์ ม.ล.ปิ่น มาลากุล ได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีในระหว่างพุทธศักราช 2497–2499 ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาการศึกษา หลังจากนั้นจึงได้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยวิชาการศึกษา จนถึงพุทธศักราช 2511

วิทยาลัยวิชาการศึกษา ภายใต้การนำของ ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ในฐานะที่ท่านเป็นนักวิชาการและนักการศึกษาสมัยใหม่ ได้พัฒนาแนวคิดแบบพิพัฒนาการนิยมและการเรียนการสอนสมัยใหม่จากสังคมตะวันตก นำมาวางหลักประกันไว้ในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นระบบห้องสมุด ระบบคะแนน ระบบการวัดผล รวมทั้งวิชาการศึกษาสมัยใหม่ที่ก้าวหน้าที่สุดในสังคมไทย ขณะนั้น นอกจากนั้นแล้ว วิทยาลัยวิชาการศึกษายังได้รับการช่วยเหลือทั้งด้านบุคลากร หนังสือ และทุนการศึกษามากมาย จนอาจกล่าวได้ว่า วิทยาลัยวิชาการศึกษา มีระบบการศึกษาที่ก้าวหน้าที่สุดในช่วงเวลานั้น ตราหรือเครื่องหมายของวิทยาลัยวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นสมการทางด้านคณิตศาสตร์  $Y = e^x$  (Exponential Curve) เส้นกราฟของการขยายเพิ่มขึ้น มีความหมายสอดคล้องปรัชญาที่ว่า

“การศึกษาคือความเจริญงอกงาม” หรือ สิกขา “วิรุฬหิ สมปตตา” หรือ “Education is Growth” รวมทั้ง สอดคล้องกับ “สีเทา-แดง” ซึ่งสีเทา เป็นสีของสมอง หมายถึง “ความคิด” และสีแดงเป็นสีของเลือด หมายถึง “ความกล้าหาญ” สีเทา – แดง จึงหมายถึง “คิดอย่างกล้าหาญ”

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พุทธศักราช 2516 ก่อนหน้าเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ในช่วงเวลาที่ ศาสตราจารย์ ดร.สุคใจ เหล่าสุนทร ดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยวิชาการศึกษา คณาจารย์ นิสิต และข้าราชการ ได้ร่วมกันเรียกร้องต่อรัฐบาลให้ปรับฐานะวิทยาลัยวิชาการศึกษาเป็นมหาวิทยาลัย และย้ายสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการ ไปขึ้นกับทบวงมหาวิทยาลัย ท่ามกลางการปกครองที่เข้มงวด รุนแรงของรัฐบาลทหารในขณะนั้น เพื่อความคล่องตัวในการพัฒนาโครงสร้าง การบริหาร และการเรียน การสอนที่จำกัด ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยและการขยายตัวที่มีความหลากหลายวิชาชีพ ท้ายที่สุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ “มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็นศรีสง่าแก่มหานคร” ก็ได้รับการสถาปนา ขึ้นในปีถัดมา (29 มิถุนายน 2517) โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.สุคใจ เหล่าสุนทร เป็นอธิการบดี (พุทธศักราช 2512 – 2521)

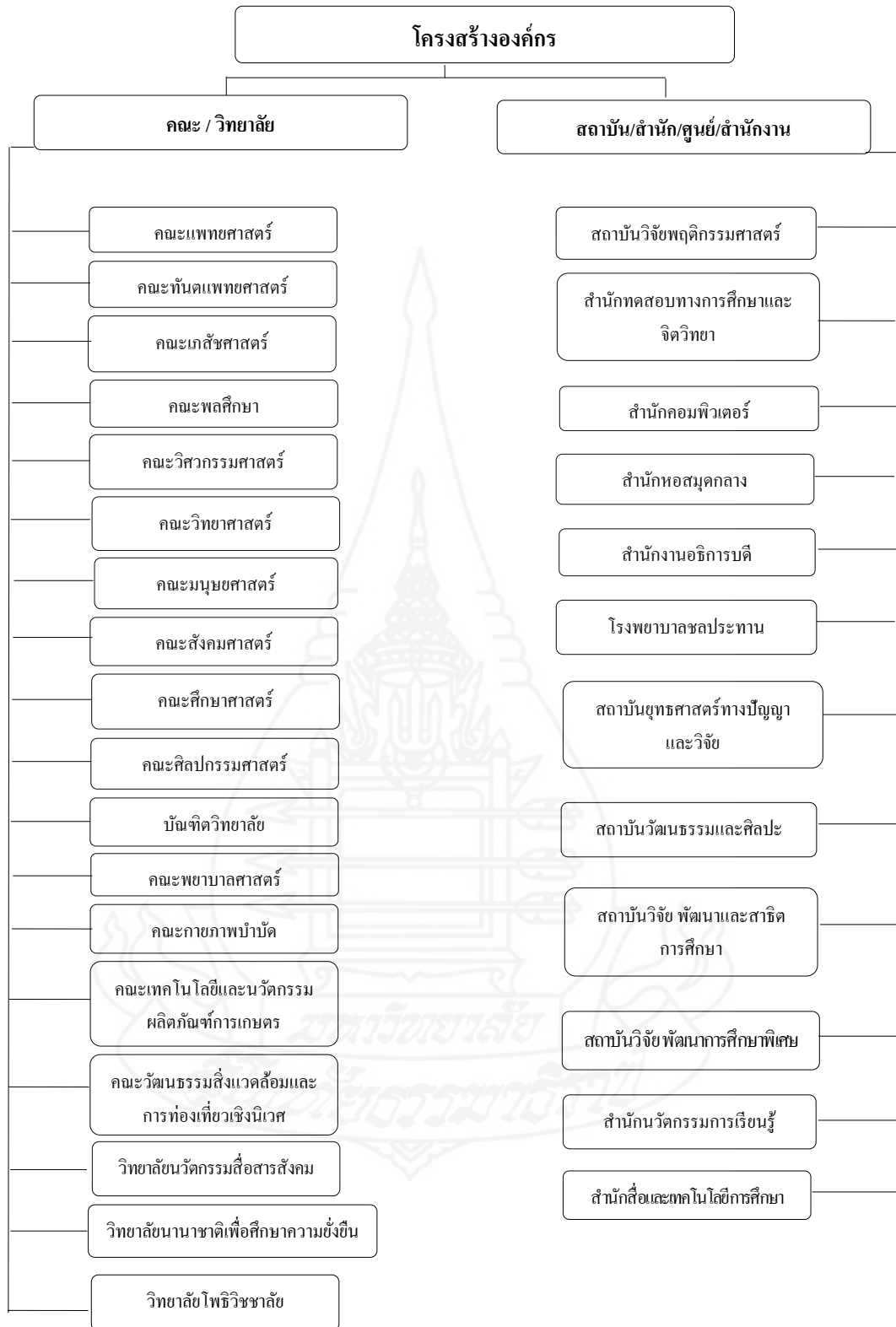
มหาวิทยาลัยมีระบบบริหารจัดการในรูปวิทยาเขตมาจนถึง พ.ศ. 2533 รวมเวลา 16 ปี วิทยาเขตจึงเริ่มแยกออกไปเป็นมหาวิทยาลัยอิสระ โดยมีการบริหารจัดการและงบประมาณ เป็นของตนเอง ดังนี้ พ.ศ. 2533 วิทยาเขตบางแสนและวิทยาเขตพิษณุโลก ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัย บูรพาและมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2536 ยุบรวมวิทยาเขตปทุมวัน บางเขน และประสานมิตรเข้า เป็นวิทยาเขตกลาง พ.ศ. 2537 วิทยาเขตมหาสารคาม ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ พ.ศ. 2539 วิทยาเขตสงขลา ยกฐานะเป็นเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ ขณะที่มหาวิทยาลัยแม่ก็ขยายตัวไป ที่อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ในปีพุทธศักราช 2539

จากอดีตที่มีคณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 (พุทธศักราช 2525- 2529) จัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7 (พุทธศักราช 2535 – 2539) จัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะ เกษศาสตร์ และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 8 (พุทธศักราช 2540 – 2544) จัดตั้ง คณะสหเวชศาสตร์และคณะพยาบาลศาสตร์



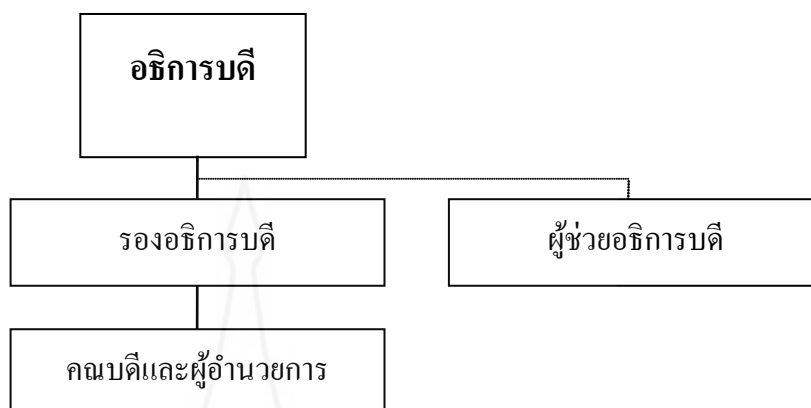
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เริ่มบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย ตามมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2542 และหนังสือทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม 0202.4/ว.572 ลงวันที่ 10 กันยายน 2542 และมติสภา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่ 7/2542 เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2542 ประกอบด้วย มติ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการประชุมครั้งที่ 8/2542 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2542 จึงจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชุดแรกของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและในปีพ.ศ.2545 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการวางระเบียบและกระจายอำนาจการบริหารจัดการระบบพนักงานให้หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดจัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบุคคลตามระเบียบพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยจึงมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ออกจากระบบอย่างเป็นทางการ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 หลังจากลงราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133 ตอนที่ 33 ก เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2559 มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้มีมาตรฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น





ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### โครงสร้างผู้บริหารของมหาวิทยาลัย



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างผู้บริหารของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มา: ข้อมูลจากส่วนวิเทศสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร ณ วันที่ 8 พฤศจิกายน 2559

**3.2 ระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประธานมิตร ประกอบด้วย สวัสดิการที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่**

#### 3.2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

1) สวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต รายละ 5,000 บาท

2) สวัสดิการเงินช่วยพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ รายละ 5,000 บาท

#### 3) ค่าล่วงเวลา

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ในอัตรา ชั่วโมงละ 50 บาท

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ ในอัตรา ชั่วโมงละ 60 บาท ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน

### 3.2.2 สวัสดิการด้านการศึกษา

#### 1) การจัดสวัสดิการการศึกษาบุตรบุคลากรของมหาวิทยาลัย

บุคลากรซึ่งได้รับสวัสดิการในการนำบุตรเข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิต และจะต้องทำสัญญาผูกพันกับมหาวิทยาลัยตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด หากบุคลากรผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย และประสงค์จะให้บุตรศึกษาอยู่ในโรงเรียนสาธิตต่อไป ต้องชำระเงินค่าธรรมเนียมให้กับโรงเรียนสาธิตปีการศึกษาละหกหมื่นบาท ต่อบุตร 1 คน ยกเว้นการพ้นสภาพเนื่องจากถึงแก่กรรม เกษียณอายุราชการ หรือรับราชการหรือปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

บุคลากรผู้ใดที่แสดงหลักฐานหรือยื่นคำขอรับสวัสดิการตามระเบียบนี้ โดยทุจริต จะต้องได้รับโทษทางวินัย และถูกตัดสิทธิจากการได้รับสวัสดิการตามระเบียบนี้ตลอดไป

ในกรณีที่บุคลากรที่ประสงค์จะขอรับสวัสดิการในการย้ายบุตรเข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิต ให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการอำนวยการ

บุคลากรที่ประสงค์จะนำบุตรเข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิต ต้องแจ้งความจำนงเพื่อขอรับสวัสดิการในการนำบุตรเข้าศึกษาล่วงหน้าเป็นเวลา 3 ปี

#### 2) การอบรมพัฒนาตนเอง

มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูน ทักษะความรู้ เพื่อสร้างโอกาสให้พนักงานได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม การฝึกอบรมดังกล่าวมีทั้งการจัดอบรมภายในมหาวิทยาลัย และการส่งพนักงานออกไปอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย

### 3.2.3 สวัสดิการด้านสุขภาพ หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมีสิทธิเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและเงินสวัสดิการค่าการศึกษาบุตรสำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัว ตามที่จ่ายจริง โดยมีหลักฐานการจ่าย และเมื่อรวมกันทุกรายการแล้วไม่เกิน 15,000 บาท ในปีแรกของสัญญาการเป็นพนักงาน หากพนักงานผู้ใดมิได้ใช้สิทธิในการเบิกเงินสวัสดิการ หรือใช้ได้ไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ ให้นำเงินที่คงเหลืออยู่เป็นสะสม เพื่อใช้สิทธิในปีต่อไป

ในแต่ละปีมหาวิทยาลัยอาจหักเงินสวัสดิการจำนวนหนึ่ง จากเงินสวัสดิการที่พนักงานแต่ละคนมีสิทธิได้รับ เพื่อนำไปดำเนินการระบบประกันสุขภาพ โรคร้ายแรงแก่พนักงาน ทั้งนี้ จำนวนเงินที่หักเป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

### 3.2.4 **สวัสดิการด้านนันทนาการ** การส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกาย

มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้พนักงานมีสุขภาพกาย และจิตที่ดี โดยมีกิจกรรมหลายประเภทที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกายและมีสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่ การแข่งขันกีฬาสำหรับพนักงาน บริการห้องออกกำลังกาย การจัดงานเลี้ยงรื่นเริงประจำปี การมีสถานที่พักผ่อนให้ภายในที่ทำงาน และการเปิดเสียงตามสายให้พนักงานได้ฟังก่อนเข้างานและเวลาพักกลางวัน

### 3.2.5 **สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย**

#### 1) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 จึงตกลงให้มีข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒซึ่งจะทะเบียนแล้ว พ.ศ.2544 ”

ข้อ 2 ข้อบังคับให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่นายทะเบียนได้อนุมัติการจดทะเบียนกองทุนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแล้วเป็นต้นไป

#### 2) เครื่องแบบพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2546

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยเครื่องแบบพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา16(2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2541 ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการประชุมครั้งที่ 8/2546 เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2556 จึงให้ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยเครื่องแบบพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2546 ”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับนับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“เครื่องแบบ” หมายความว่า เครื่องแต่งกายทั้งหลายรวมทั้งเครื่องหมาย

ต่างๆ ตลอดจนสิ่งประกอบเครื่องแต่งกายอย่างอื่นที่ได้กำหนดให้พนักงานแต่ง

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตาม  
 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2552

ข้อ 4 ลักษณะเครื่องแบบพิธีการประเภทเครื่องแบบปกติขาว

(1) เครื่องแบบชาย ประกอบด้วย

(ก) หมวก ให้ใช้หมวกทรงหม้อตาลสีขาว กระบังหน้าทำด้วย  
 หนังหรือวัสดุเทียมหนังสีดำ ผ้าพันหมวกเป็นแถบลายถักสีขาวที่หน้าหมวกติดเครื่องหมายตรา  
 มหาวิทยาลัย ทำด้วยโลหะชุบทองขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง 2 นิ้ว การสวมหมวกให้สวมในโอกาสอันควร

(ข) เสื้อ ให้ใช้เสื้อแบบราชการสีขาวที่แนวสาบอกกักคลุม  
 ตรามหาวิทยาลัยขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง 1.5 เซนติเมตร 5 คม ผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์  
 ให้ประดับแพรแถบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่อกเสื้อ เหนือกระเป๋าบนซ้าย

(ค) กางเกง ให้ใช้กางเกงขายาวแบบราชการสีขาวไม่พับ  
 ปลายขา

(ง) เข็มขัด ให้ใช้เข็มขัดหนังสีดำ

(จ) รองเท้า ถุงเท้า ให้ใช้รองเท้านักหุ้มส้นสีดำหรือวัสดุ  
 เทียมหนังสีดำ ถุงเท้าสีดำ

(2) เครื่องแบบหญิง ประกอบด้วย

(ก) หมวก ให้ใช้หมวกแก๊ปทรงอ่อนพับปีกสีขาว ผ้าพัน  
 หมวกเป็นแถบลายถักสีขาวที่หน้าหน้าหมวกติดเครื่องหมายตรามหาวิทยาลัย ทำด้วยโลหะชุบทอง  
 ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง 2 นิ้ว การสวมหมวกให้สวมในโอกาสอันควร

(ข) เสื้อ ให้ใช้เสื้อแบบราชการสตรีสีขาวแบบคอแหลม  
 แขนยาวถึงข้อมือ มีตะเข็บหลัง 4 ตะเข็บ ที่แนวสาบอกกักคลุมตรามหาวิทยาลัย ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง  
 1.5 เซนติเมตร 3 คม มีกระเป๋าดังข้างละ 1 กระเป๋า เป็นกระเป๋าดูเหมือนเล็กน้อยไม่มีใบปกกระเป๋า ผู้ที่  
 ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ประดับแพรแถบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่อกเบื้องซ้าย

(ค) กระโปรง ให้ใช้กระโปรงสีขาว ตีเกล็ดด้านหน้า 2 เกล็ด  
 และด้านหลัง 2 เกล็ด ยาวปิดเข่า ปลายบานเล็กน้อย

(ง) รองเท้า ถุงเท้า ให้ใช้รองเท้านักหุ้มส้นสีดำ หรือวัสดุ  
 เทียมหนังสีดำแบบปิดปลายเท้าไม่มีลวดลาย ส้นสูงไม่เกิน 10 เซนติเมตร ถุงเท้ายาวสีเนื้อ

ข้อ 5 เครื่องหมายประดับคอเสื้อ ให้มีเครื่องหมายตรามหาวิทยาลัย ทำด้วย  
 โลหะสีทองใช้ติดคอเสื้อเครื่องแบบปกติขาวทั้ง 2 ข้างของพนักงานมหาวิทยาลัย มีลักษณะตาม  
 แนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ 6 อินทรรณู ให้มีอินทรรณูแข็ง พื้นหลังสักหลาดสีดำ ขนาดกว้าง 5 เซนติเมตร ยาว 13 เซนติเมตร ปลายอินทรรณูมนติดค้อมตรามหาวิทยาลัยขนาดเล็ก บนอินทรรณูปัก ดิ้นทอง

ข้อ 7 ลักษณะเครื่องแบบเครื่องยศ มีลักษณะและส่วนประกอบเช่นเดียวกับ เครื่องแบบปกติขาวเว้นแต่กางเกงของพนักงานมหาวิทยาลัยหญิงให้ใช้ผ้าสีดำและให้ผู้ที่ได้รับ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ได้รับพระราชทานตามที่ระบุใน หมายกำหนด การสำหรับผู้ที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย ให้ประดับแต่ ตราโดยไม่ต้องสวมสายสะพาย

ข้อ 8 ลักษณะเครื่องแบบเต็มยศ มีลักษณะและส่วนประกอบเช่นเดียวกับ เครื่องแบบเครื่องยศและให้ผู้ที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ ได้รับพระราชทานให้สวมสายสะพายร่วมกับเหรียญราชอิสริยาภรณ์ ตามที่ระบุในหมายกำหนดการ หรือกำหนดการ

ข้อ 9 ให้พนักงานมหาวิทยาลัยแต่งเครื่องแบบปกติเครื่องยศหรือเต็มยศ ในการเข้าร่วมงานพระราชพิธี รัฐพิธี หรือพิธี ตามที่ระบุในหมายกำหนดการ หรือกำหนดการและ ในโอกาสอื่นๆ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยหรือประกาศนัยหมาย

### 3.2.6 สวัสดิการกองทุนประกันสังคม

พนักงานจะได้สวัสดิการกองทุนประกันสังคม โดยเงินสมทบพนักงาน มหาวิทยาลัยจะถูกหักจากเงินเดือนจำนวน 5% สูงสุดไม่เกิน 750 บาทและมหาวิทยาลัยจะจ่าย สมทบให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยอีกเป็นจำนวน 5%

### 3.2.7 สวัสดิการบัตรประกันภัยกลุ่ม

พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับสวัสดิการประกันภัยกลุ่มของบริษัท ไทย ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำนวนเงินเอาประกันชีวิต 40,000 บาท จำนวนเอาประกันอุบัติเหตุ 500,000 บาท ค่ารักษาพยาบาลเนื่องจากอุบัติเหตุ (ทั้งคนไข้ในและคนไข้นอกต่ออุบัติเหตุ 1 ครั้ง) 25,000 บาท

### 3.2.8 สวัสดิการการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มศว

- 1) เงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน ให้กู้ได้สองเท่าของเงินเดือน หรือร้อยละเก้าสิบ ของทุนเรือนหุ้นของสมาชิก สูงแต่จำนวนไหนจะน้อยกว่า แต่ไม่เกิน 200,000 บาท
- 2) เงินกู้พิเศษ จำกัดวงเงินกู้สูงสุด 5,000,000 บาท แยกเป็น 4 ชนิด มีวัตถุประสงค์

ดังนี้

## (1) เพื่อการเคหะสงเคราะห์

- เพื่อก่อสร้างอาคารหรือซื้อที่ดินพร้อมอาคารเป็นกรรมสิทธิ์ของ

ตนเอง

- เพื่อต่อเติมหรือปรับปรุงอาคารซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง
- เพื่อให้ได้มาซึ่งที่ดินหรืออาคารซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง
- เพื่อซื้อที่ดิน ที่จะก่อสร้างอาคารในระยะเวลาอันสมควร ทั้งนี้

เพื่อเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง

- เพื่อซื้อหรือให้ได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ห้องชุดเป็นของตนเอง

## (2) เพื่อยานพาหนะ

- เงินกู้เพื่อซื้อหรือแลกเปลี่ยนยานพาหนะ เพื่อเป็นกรรมสิทธิ์ของ

ตนเอง

## (3) เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ

- กู้ในการลงทุนประกอบธุรกิจ ทั้งนี้ต้องอยู่ในดุลยพินิจของคณะ

กรรมการดำเนินการ

## (4) เพื่อการศึกษา

- สำหรับสมาชิก เพื่อการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติ การ

วิจัย ระดับอุดมศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

- เพื่อการศึกษาของบุตรสมาชิกในระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า

ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

## 3) เงินฝาก พนักงานที่ฝากเงินออมทรัพย์ประเภทต่างๆ จะได้รับดอกเบี้ย

พิเศษตามชนิดที่ฝาก

## 4) บริการที่พักและห้องพัก พนักงานที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ มศว

สามารถพักใช้บริการที่พักรวมและห้องพักรวมได้ในราคาสมาชิก

## 5) สวัสดิการกู้ยืมเงินธนาคารกรุงไทย พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถกู้ยืม

เงินจากธนาคารกรุงไทยเพื่อใช้สร้างอนาคตหรือที่อยู่อาศัย



#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วีณา อ่อนหวาน (2548) ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน) 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย 3) ด้านสุขภาพอนามัย 4) ด้านการศึกษา 5) ด้านสังคมสงเคราะห์ และ 6) ด้านนันทนาการ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งสิ้น 317 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างต่ำในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ มีความพึงพอใจในระดับต่ำมากในสวัสดิการด้านการศึกษา ส่วนการทดสอบทางสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรและค่าจ้างต่อเดือนที่ต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ต่างกัน

สลักจิต ภู่ประกร (2555) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย จำนวนประชากรในการศึกษา จำนวน 378 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย อายุ 29-39 ปี จำนวน 229 คน สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพในระดับมาก 2) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จันทิมา ผลสุวรรณ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555) ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน ของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยอื่นๆกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต ในการศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองคูคต อ.ลำลูกกา จ. ปทุมธานี จำนวน 222 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ ข้อมูล 2 แบบ คือ ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษาอายุงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 2) ปัจจัยสวัสดิการที่ประกอบด้วยด้านการรักษาพยาบาลมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมือง คูคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05 3) ปัจจัยอื่นๆ ที่ประกอบด้วย นโยบายของรัฐ เศรษฐกิจ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ.05

ยุพาพันธ์ เชจจิธรรม (2552) การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน การประปานครหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานการ ประปานครหลวง และเพื่อศึกษาการจำแนกตามคุณลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานการประปานครหลวง ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานการประปานครหลวง จำนวน 400 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ การแจกแจงความถี่ โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย t-test และความแปรปรวน ผล การศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการของการประปานครหลวงในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการศึกษาและ นันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจใน สวัสดิการแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของการประปานครหลวง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านนันทนาการมีความ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) อายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจใน สวัสดิการแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของการประปานครหลวง โดยภาพรวมจะมีความแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ปลอดภัย ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการ มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4) สถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับ ความพึงพอใจในสวัสดิการของการประปานครหลวง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่าง กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจใน

สวัสดิการแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของการประปานครหลวง โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 6) รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของการประปานครหลวง โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 7) อายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของการประปานครหลวง โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน 8) พนักงานของหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของการประปานครหลวง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

รูปแบบและวิธีดำเนินการศึกษาในการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 1,364 คน (ข้อมูลจากส่วนทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2560) โดยจำแนกตามคณะและหน่วยงาน รายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน
1	คณะทันตแพทยศาสตร์	132
2	คณะมนุษยศาสตร์	38
3	คณะวิทยาศาสตร์	62
4	คณะศิลปกรรมศาสตร์	33
5	คณะศึกษาศาสตร์	339
6	คณะสังคมศาสตร์	43
7	บัณฑิตวิทยาลัย	10
8	วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม	30

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน
9	วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน	24
10	วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย	27
11	ศูนย์บริการวิชาการ	9
12	ศูนย์บริการวิชาการแก่ชุมชน	27
13	ศูนย์พัฒนาสภาพกายภาพฯ	69
14	ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา	5
15	ศูนย์สารสนเทศและการประชาสัมพันธ์	9
16	สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย	21
17	สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ	14
18	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	11
19	สถาบันวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ	5
20	สำนักคอมพิวเตอร์	36
21	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3
22	สำนักงานอธิการบดี	265
23	สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา	14
24	สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้	29
25	สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ	16
26	สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา	20
27	สำนักหอสมุดกลาง	73
<b>รวม</b>		<b>1,364</b>

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาทำการจำแนกตามสายการบังคับบัญชา โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนดให้

- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา  
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{1,364}{1+(1,364(0.05)^2)} = \frac{1,364}{1+1,364(0.0025)}$$

$$n = 309 \text{ คน}$$

ดังนั้น จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเท่ากับ 309 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวบรวมจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ค้างนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ตำแหน่งงาน
- ระดับการศึกษา
- อายุงาน
- เงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ได้รับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค แบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความพึงพอใจ
5	พึงพอใจมากที่สุด
4	พึงพอใจมาก
3	พึงพอใจปานกลาง
2	พึงพอใจน้อย
1	พึงพอใจน้อยที่สุด

มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 50 ข้อ โดยแยกเป็นรายข้อ ดังนี้ 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 2) สวัสดิการด้านการศึกษา 3) สวัสดิการด้านสุขภาพ 4) สวัสดิการด้านนันทนาการ 5) สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการศึกษา

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปหาคุณภาพความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงในเนื้อหา ภาษาที่ใช้ความเที่ยงตรงเพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญได้แก่
  - 4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ
  - 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภพ รอดอัมพร
  - 4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถนนอมศักดิ์ ศรีจันทร์
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องแล้ว ไปทดสอบใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อนำไปทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (อ้างอิงจาก ปรกาศรัตน์ สุวรรณ, อมรวิทย์ วิเศษสงวน)

จากการศึกษาของประกายรัตน์ สุวรรณ, อมรวิทย์ วิเศษสงวน กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าอย่างน้อย .70 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ จากการนำแบบทดสอบไปทดลอง (Pre-Test) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	.936
สวัสดิการด้านการศึกษา	.910
สวัสดิการด้านสุขภาพ	.925
สวัสดิการด้านนันทนาการ	.956
สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	.943
รวม 5 ด้าน	.980

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามโดยผ่านคณะและหน่วยงาน ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามจำนวน 309 ชุด

ลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ศึกษาในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

**3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 309 ตัวอย่าง

**3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำศึกษานั้น ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

### 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ครบตามจำนวนขนาดตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

#### 4.1 การจัดการข้อมูล

4.1.1 ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ (Pretest) จากนั้นได้ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ( $\alpha$ -Coefficient)



4.1.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในบทที่ 1

4.1.3 การตรวจสอบข้อมูลของแบบสอบถาม (Editing) ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

4.1.4 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสในแบบลงรหัส

4.1.5 การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว นำมาบันทึกด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการศึกษาทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

## 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมทั้งหมด 5 ด้าน และแปลความหมายระดับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ น้อยที่สุด

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

1) ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา จะนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายข้อ ภาพรวม และองค์ประกอบแต่ละด้าน

3) ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าสถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐาน ประกอบด้วย
  - (1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล
  - (2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{x}$ ) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544: 35)
  - (3) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544: 65)
- 2) สถิติที่ใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบราค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548: 449-450)
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วย
  - (1) ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544: 155)
  - (2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 191)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ในขั้นแรกจะทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene test ซึ่งจะพิจารณาผลการทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ค่า F-test กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน และกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้สูตรตามวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548: 258)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผู้ทำการศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation)
t	หมายถึง	ค่าทดสอบของนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ t)
df	หมายถึง	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
F	หมายถึง	ค่าทดสอบของนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ F)
H0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากตัวสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
Sig. (2-tailed)	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากตัวสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการสอบถามพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา आयुงาน เงินเดือน สามารถแจกแจงเป็นความถี่ร้อยละ(Percentage) ได้ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ รวม 309 คน	ร้อยละ 100.0
1. เพศ		
ชาย	90	29.1
หญิง	219	70.9
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	17	5.5
25 – 31 ปี	95	30.5
32 – 38 ปี	91	29.4
39 – 45 ปี	63	20.4
46 ปีขึ้นไป	43	13.9
3. สถานภาพสมรส		
สมรส	105	34
โสด	195	63.1
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	9	2.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ รวม 309 คน	ร้อยละ 100.0
4. ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	102	33.0
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	36	11.7
นักวิชาการศึกษา	88	28.5
พยาบาล	2	0.6
ผู้ช่วยพยาบาล	2	0.6
อื่นๆ.....	79	25.6
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	9.1
ปริญญาตรี	188	60.8
สูงกว่าปริญญาตรี	93	30.1
6. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	17	5.5
1 - 4 ปี	118	38.2
5 ปีขึ้นไป	174	56.3
7. เงินเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	18	5.8
10,001 - 20,000 บาท	209	67.6
20,001 - 30,000 บาท	68	22
30,001 บาทขึ้นไป	14	4.5

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 309 คน พบว่า

เพศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 219 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70.9 และเป็นเพศชาย จำนวน 90 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 29.1 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25-31 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมาได้แก่ อายุ 32-38 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 อายุ 39-45 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมาได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34 และสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานบริหาร จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตำแหน่งพยาบาล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 และตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และระดับการศึกษาดำรงปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาได้แก่ อายุงาน 1-4 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

เงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 รองลงมาได้แก่ เงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22 เงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

จากการสอบถามความพึงพอใจของพนักงานสายสนับสนุนด้วยคำถามที่เป็นแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 50 ข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับความ พึงพอใจ
1. การให้เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	3.37	1.17	ปานกลาง
2. เงินช่วยเหลืองานศพของพนักงานหรือ ครอบครัวของพนักงาน	3.43	1.11	ปานกลาง
3. เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ	3.57	1.06	มาก
4. การให้บริการเงินกู้ฉุกเฉินสำหรับพนักงาน	3.61	1.02	มาก
5. มีระบบสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับพนักงาน	4.01	0.94	มาก
6. ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา	3.26	1.23	ปานกลาง
7. เบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ	3.27	1.20	ปานกลาง
8. ค่าที่พักเมื่อเดินทางไปราชการ	3.34	1.14	ปานกลาง
9. การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	3.29	1.15	ปานกลาง
10. เงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เนื่องจากการปฏิบัติงาน	3.44	1.06	ปานกลาง
รวม	3.45	1.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.11 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในระดับมาก ได้แก่ มีระบบสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และพนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านการศึกษา

สวัสดิการด้านการศึกษา	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ พึงพอใจ
11. การให้การสนับสนุนการปรับวุฒิ ของพนักงาน	3.07	1.20	ปานกลาง
12. การอบรมพัฒนาตนเอง	3.55	1.02	มาก
13. การศึกษาดูงานในประเทศ	3.32	1.18	ปานกลาง
14. การศึกษาดูงานต่างประเทศ	2.88	1.24	ปานกลาง
15. มีห้องสมุดไว้บริการพนักงาน	3.70	1.10	มาก
16. บริการสิ่งพิมพ์ต่างๆให้พนักงาน ได้อ่านเพื่อให้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์	3.46	1.04	ปานกลาง
17. ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน	3.45	1.06	ปานกลาง
18. การอบรมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน	3.47	1.09	ปานกลาง
19. การอบรมคอมพิวเตอร์ให้กับพนักงาน	3.50	1.03	ปานกลาง
20. การจัดบอร์ดหรือนิทรรศการเพื่อให้ความรู้ แก่พนักงาน	3.25	1.09	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.36</b>	<b>1.11</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.11 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในระดับมาก ได้แก่ มีห้องสมุดไว้บริการพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และพนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในระดับปานกลาง ได้แก่ การอบรมคอมพิวเตอร์ให้กับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านสุขภาพ

สวัสดิการด้านสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ พึงพอใจ
21. ค่ารักษาพยาบาล 15,000 บาท / ปี	3.13	1.28	ปานกลาง
22. สถานบริการคลินิกทันตกรรม	3.46	1.10	ปานกลาง
23. สถานพยาบาลคลินิกผิวหนัง	3.47	1.07	ปานกลาง
24. สถานบริการทางการแพทย์	3.56	1.01	มาก
25. การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี	3.52	1.06	มาก
26. มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว	3.81	0.93	มาก
27. การรักษาทางด้านกายภาพบำบัด โดยใช้ เครื่องมือทางกายภาพบำบัด	3.62	0.98	มาก
28. จัดให้มีการรับบริจาคโลหิตภายใน มหาวิทยาลัย	3.74	0.96	มาก
29. มีการส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษา ในโรงพยาบาล	3.56	0.99	มาก
30. การจัดหายา และจ่ายยาตามใบสั่งแพทย์ และการให้คำแนะนำการใช้ยาโดยเภสัชกร	3.51	0.98	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>1.04</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.04 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในระดับมาก ได้แก่ มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และพนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในระดับปานกลาง ได้แก่ สถานพยาบาลคลินิกผิวหนัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านนันทนาการ

สวัสดิการด้านนันทนาการ	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ พึงพอใจ
31. การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย	3.13	1.19	ปานกลาง
32. มีการจัดกีฬาพนักงาน	2.90	1.27	ปานกลาง
33. การจัดกิจกรรมและงานเลี้ยง ในวันสถาปนาหน่วยงานต่างๆ	3.39	1.05	ปานกลาง
34. มีงานเลี้ยงรื่นเริงประจำปี	3.51	0.97	มาก
35. มีการจัดสถานที่พักผ่อนให้ภายใน ที่ทำงาน	3.05	1.17	ปานกลาง
36. มีห้องฟิตเนสสำหรับพนักงาน	2.79	1.23	ปานกลาง
37. กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงาน ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	2.92	1.24	ปานกลาง
38. การเปิดเสียงตามสายให้พนักงาน ได้ฟังก่อนเข้างานและเวลาพักกลางวัน	3.01	1.23	ปานกลาง
39. การจัดงานและจัดกิจกรรมประกวด ตามประเพณี	3.33	1.13	ปานกลาง
40. โครงการทัศนศึกษาสำหรับพนักงาน	3.19	1.15	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.12</b>	<b>1.16</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.16 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในระดับมาก ได้แก่ มีงานเลี้ยงรื่นเริงประจำปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และพนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงในวันสถาปนาหน่วยงานต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านความมั่นคงปลอดภัย

สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ พึงพอใจ
41. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.96	0.87	มาก
42. ประกันสังคม	3.94	0.91	มาก
43. ประกันภัยกลุ่ม	3.88	0.93	มาก
44. การซ่อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี	3.72	1.00	มาก
45. การตรวจสอบอาคารเป็นประจำทุกปี	3.42	1.11	ปานกลาง
46. มีการตรวจสอบสัญญาณเตือนไฟไหม้ หรืออุปกรณ์ดับเพลิงเป็นประจำ	3.40	1.12	ปานกลาง
47. การรักษาความปลอดภัยในการเข้า-ออก อาคาร	3.44	1.16	ปานกลาง
48. ที่จอดรถสำหรับพนักงาน	3.50	1.09	ปานกลาง
49. เกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น มีความยุติธรรม	3.31	1.14	ปานกลาง
50. การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงาน เมื่อประสบภัยพิบัติ	3.47	1.04	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.60</b>	<b>1.04</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.04 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในระดับมาก ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และพนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในระดับปานกลาง ได้แก่ ที่จอดรถสำหรับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวม

ผู้ศึกษาขอนำเสนอระดับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดส่วนที่ 3 ตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

สวัสดิการแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับความ พึงพอใจ
ด้านเศรษฐกิจ	3.45	1.11	ปานกลาง
ด้านการศึกษา	3.36	1.11	ปานกลาง
ด้านสุขภาพ	3.53	1.04	มาก
ด้านนันทนาการ	3.12	1.16	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.60	1.04	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.41</b>	<b>1.09</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.09

## ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

### 4.1 สมมติฐานข้อ 1 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการระดับน้อย

$H_0$ : พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการอยู่ในระดับไม่น้อย

$H_1$ : พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย และโดยรวม ปรากฏตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทั้ง 5 ด้าน

ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเศรษฐกิจ	3.45	1.11	ปานกลาง
ด้านการศึกษา	3.36	1.11	ปานกลาง
ด้านสุขภาพ	3.53	1.04	มาก
ด้านนันทนาการ	3.12	1.16	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.60	1.04	มาก
รวม	3.41	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านสุขภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60, 3.53 ตามลำดับ และพนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านนันทนาการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45, 3.36, 3.12 ตามลำดับ

**4.2 สมมติฐานข้อ 2 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยต่างกัน**

ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ดังนี้

**4.2.1 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน** สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน  
วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	N	$\bar{x}$	S.D	t	df	p-value
เพศ						
ชาย	90	3.55	.93	1.72	307	.09
หญิง	210	3.36	.89			
รวม	309					

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามเพศ พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ เท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.93 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการเท่ากับ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.89 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ โดยวิธีการเปรียบเทียบแบบ t-test ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value=.09) ดังนั้น พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

4.2.2 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจ ในสวัสดิการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F- Ratio	F-Prob
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	18.88	4	4.72	6.07	.00*
	ภายในกลุ่ม	236.20	304	.77		
	รวม	255.08	308			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	7.934	4	1.98	2.59	.03*
	ภายในกลุ่ม	232.50	304	.76		
	รวม	240.43	308			
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	17.62	4	4.40	5.74	.00*
	ภายในกลุ่ม	233.09	304	.76		
	รวม	250.72	308			
ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	12.16	4	3.04	3.21	.01*
	ภายในกลุ่ม	287.75	304	.94		
	รวม	299.92	308			
ด้านความมั่นคง ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	16.67	4	4.17	6.09	.00*
	ภายในกลุ่ม	207.85	304	.68		
	รวม	244.53	308			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.12 – 4.16

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

		ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ				
อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 31 ปี	32 – 38 ปี	39 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.00	3.59	3.58	3.13	3.15
ต่ำกว่า 25 ปี	4.00	-	0.40	0.42	0.87	0.85
25-31 ปี	3.59		-	0.01*	0.46	0.44
32-38 ปี	3.58			-	0.44	0.42
39-45 ปี	3.13				-	-0.01*
46 ปีขึ้นไป	3.15					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมทีละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มอายุของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสูงกว่า กลุ่มอายุของพนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี 32-38 ปี 39-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสาย  
สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านการศึกษาเป็น  
รายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา						
อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 31 ปี	32 - 38 ปี	39 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.60	3.48	3.43	3.09	3.23
ต่ำกว่า 25 ปี	3.60	-	0.11	0.16	0.50	0.36
25-31 ปี	3.48		-	0.04*	0.38	0.24
32-38 ปี	3.43			-	0.34	0.19
39-45 ปี	3.09				-	-0.14*
46 ปีขึ้นไป	3.23					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ  
ในสวัสดิการด้านการศึกษาของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร โดยรวมทีละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มอายุของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความ  
พึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาสูงกว่า กลุ่มอายุของพนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี 32-38 ปี 39-45 ปี  
และอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสาย  
สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านสุขภาพเป็นรายคู่  
ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ						
อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 31 ปี	32 - 38 ปี	39 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.04	3.67	3.65	3.18	3.29
ต่ำกว่า 25 ปี	4.04	-	0.37	0.39	0.86	0.75
25-31 ปี	3.67		-	0.01*	0.48	0.37
32-38 ปี	3.65			-	0.47	0.36
39-45 ปี	3.18				-	-0.11*
46 ปีขึ้นไป	3.29					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ  
ในสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร โดยรวมทีละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มอายุของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความ  
พึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพสูงกว่า กลุ่มอายุของพนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี 32-38 ปี 39-45 ปี  
และอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสาย  
สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านนันทนาการเป็น  
รายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ						
อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 31 ปี	32 - 38 ปี	39 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.57	3.21	3.22	2.92	2.80
ต่ำกว่า 25 ปี	3.57	-	0.36	0.34	0.65	0.76
25-31 ปี	3.21		-	-0.01*	0.29	0.40
32-38 ปี	3.22			-	0.30	0.42
39-45 ปี	2.92				-	0.11
46 ปีขึ้นไป	2.80					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ  
ในสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร โดยรวมทีละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มอายุของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความ  
พึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพสูงกว่า กลุ่มอายุของพนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี 32-38 ปี 39-45 ปี  
และอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสาย  
สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านความมั่นคง  
ปลอดภัยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย						
อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 31 ปี	32 - 38 ปี	39 - 45 ปี	46ปีขึ้นไป
		4.07	3.72	3.75	3.30	3.30
ต่ำกว่า 25 ปี	4.07	-	0.34	0.32	0.76	0.77
25-31ปี	3.72		-	-0.02*	0.42	0.42
32-38ปี	3.75			-	0.44	0.45
39-45ปี	3.30				-	0.00*
46ปีขึ้นไป	3.30					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ  
ในสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร โดยรวมทีละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มอายุของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความ  
พึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพสูงกว่า กลุ่มอายุของพนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี 32-38 ปี 39-45 ปี  
และอายุ 46 ปีขึ้นไป

**4.2.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน**  
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ไม่  
แตกต่างกัน

$H_1$ : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่  
แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า F- Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจ ในสวัสดิการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F- Ratio	F-Prob
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	7.76	2	3.88	4.80	.00*
	ภายในกลุ่ม	247.32	306	.80		
	รวม	255.08	308			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.99	2	2.99	3.91	.02*
	ภายในกลุ่ม	234.44	306	.76		
	รวม	240.43	308			
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	7.93	2	3.96	5.00	.00*
	ภายในกลุ่ม	242.78	306	.79		
	รวม	250.72	308			
ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	6.98	2	3.49	3.64	.02*
	ภายในกลุ่ม	292.94	306	.95		
	รวม	299.92	308			
ด้านความมั่นคง ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5.51	2	2.75	3.85	.02*
	ภายในกลุ่ม	219.01	306	.71		
	รวม	244.53	308			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติการทดสอบด้วยค่า ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามตารางที่ 4.17 – 4.21

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ				
อายุ	$\bar{x}$	สมรส	โสด	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		3.24	3.55	3.83
สมรส	3.24	-	-0.30*	-0.58
โสด	3.55		-	-0.27
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.83			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมทีละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มสถานภาพสมรสของพนักงานที่มีมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสูงกว่า สถานภาพสมรสของพนักงานที่มีมีสถานภาพ สมรส และ โสด

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา				
อายุ				
	$\bar{x}$	สมรส	โสด	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		3.20	3.42	3.91
สมรส	3.20	-	-0.21*	-0.70*
โสด	3.42		-	-0.48*
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.91			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมทีละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มสถานภาพสมรสของพนักงานที่มีมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาสูงกว่า สถานภาพสมรสของพนักงานที่มีมีสถานภาพ สมรส และ โสด

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านสุขภาพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ				
อายุ				
	$\bar{x}$	สมรส	โสด	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		3.31	3.64	3.71
สมรส	3.31	-	-0.33*	-0.39*
โสด	3.64		-	-0.06*
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.71			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ในสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมทีละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มสถานภาพสมรสของพนักงานที่มีมีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพสูงกว่า สถานภาพสมรสของ พนักงานที่มีมีสถานภาพ สมรส และ โสด

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสาย สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านนันทนาการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ				
อายุ				
	สมรส	โสด	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	
	$\bar{x}$	2.92	3.23	2.97
สมรส	2.92	-	-0.31*	-0.05*
โสด	3.23		-	0.25
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2.97			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ในสวัสดิการด้านนันทนาการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมทีละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มสถานภาพสมรสของพนักงานที่มีมีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการสูงกว่า สถานภาพสมรส ของพนักงานที่มีมีสถานภาพ สมรส และ โสด

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย				
อายุ	สมรส โสด หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่			
	$\bar{x}$	3.43	3.67	4.00
สมรส	3.43	-	-0.24*	-0.56*
โสด	3.67		-	-0.32*
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.00			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมทีละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มสถานภาพสมรสของพนักงานที่มีมีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยสูงกว่า สถานภาพสมรสของพนักงานที่มีมีสถานภาพ สมรส และ โสด

**4.2.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน**  
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า F- Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจ ในสวัสดิการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F- Ratio	F-Prob
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	14.34	5	2.86	3.61	.00*
	ภายในกลุ่ม	240.74	303	.79		
	รวม	255.08	308			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	6.22	5	1.24	1.61	.15
	ภายในกลุ่ม	234.21	303	.77		
	รวม	240.43	308			
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.36	5	.47	.57	.71
	ภายในกลุ่ม	248.36	303	.82		
	รวม	250.72	308			
ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	12.77	5	2.55	2.69	.02*
	ภายในกลุ่ม	287.15	303	.94		
	รวม	299.92	308			
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3.42	5	.68	.93	.45
	ภายในกลุ่ม	219.01	303	.73		
	รวม	244.53	308			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติการทดสอบด้วยค่า ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.15 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.71 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ เท่ากับ 0.45 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังตารางที่

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ						
	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติงาน บริหาร	นักวิชาการ ศึกษา	พยาบาล	ผู้ช่วย พยาบาล	อื่นๆ	
	$\bar{x}$	3.67	3.41	3.45	4.40	2.30	3.20
เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	3.67	-	.26	.22	-.72*	1.37	.46
ผู้ปฏิบัติงาน บริหาร	3.41		-	-.03*	-.98*	1.11	.20
นักวิชาการศึกษา	3.45			-	-.94*	1.15	.24
พยาบาล	4.40				-	2.10	1.19
ผู้ช่วยพยาบาล	2.30					-	-.90*
อื่นๆ	3.20						-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมทีละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มตำแหน่งงานของพนักงานที่มีตำแหน่งพยาบาล มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสูงกว่า ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานบริหาร นักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยพยาบาล และอื่นๆ

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านนันทนาการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LDS โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ							
ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติงาน บริหาร	นักวิชาการ ศึกษา	พยาบาล	ผู้ช่วย พยาบาล	อื่นๆ
		3.35	3.03	3.04	4.15	2.10	2.95
เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	3.35	-	.31	.31	-.79*	1.25	.40
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	3.03		-	-.00*	-1.11*	.93	.08
นักวิชาการศึกษา	3.04			-	-1.10*	.94	.09
พยาบาล	4.15				-	2.05	1.20
ผู้ช่วยพยาบาล	2.10					-	-.85*
อื่นๆ	2.95						-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมทีละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มตำแหน่งงานของพนักงานที่มีตำแหน่งพยาบาล มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสูงกว่า ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานบริหาร นักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยพยาบาล และอื่นๆ

#### 4.2.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่แตกต่างกัน



สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า F- Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจ ในสวัสดิการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.44	2	1.22	1.48	.22
	ภายในกลุ่ม	252.64	306	.82		
	รวม	255.08	308			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.64	2	.32	.41	.66
	ภายในกลุ่ม	239.79	306	.78		
	รวม	240.43	308			
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.56	2	1.28	1.58	.20
	ภายในกลุ่ม	248.15	306	.81		
	รวม	250.72	308			
ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.019	2	.51	.52	.59
	ภายในกลุ่ม	298.90	306	.97		
	รวม	299.92	308			
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.47	2	1.23	1.70	.18
	ภายในกลุ่ม	222.05	306	.72		
	รวม	244.53	308			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติการทดสอบด้วยค่า ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.22 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.66 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.20 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.59 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ เท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.6 อายุงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : อายุงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ต่างกัน  
 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า F- Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจ ในสวัสดิการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F- Ratio	F-Prob
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	14.12	2	7.06	8.96	.00*
	ภายในกลุ่ม	240.96	306	.78		
	รวม	255.08	308			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.72	2	2.86	3.73	.02*
	ภายในกลุ่ม	234.71	306	.767		
	รวม	240.43	308			
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.49	2	2.24	2.79	.06
	ภายในกลุ่ม	246.22	306	.80		
	รวม	250.72	308			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความพึงพอใจ ในสวัสดิการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F- Ratio	F-Prob
ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.202	2	2.60	2.70	.06
	ภายในกลุ่ม	94.72	306	.96		
	รวม	299.92	308			
ด้านความมั่นคง ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5.87	2	2.93	4.10	.01*
	ภายในกลุ่ม	218.65	306	.71		
	รวม	244.53	308			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามอายุงานโดยใช้สถิติการทดสอบด้วยค่า ความแปรปรวนทางเดียว ( One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.06 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.06 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามตารางที่ 4.27– 4.29



ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ				
ตำแหน่งงาน	อายุงาน			
	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 4 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
		3.54	3.71	3.27
น้อยกว่า 1 ปี	3.54	-	-.17*	.27
1 - 4 ปี	3.71		-	.44
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.27			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมทีละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มอายุงานของพนักงานที่มีอายุงาน 1 – 4 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสูงกว่า พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี และอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา				
ตำแหน่งงาน	อายุงาน			
	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 4 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
		3.32	3.53	3.25
น้อยกว่า 1 ปี	3.32	-	-.20*	.07
1 - 4 ปี	3.53		-	.28
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.25			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมที่ละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มอายุงานของพนักงานที่มีอายุงาน 1 – 4 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสูงกว่า พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี และอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย				
ตำแหน่งงาน	อายุงาน			
	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 4 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
		3.74	3.76	3.48
น้อยกว่า 1 ปี	3.74	-	-.02*	.25
1 - 4 ปี	3.76		-	.28
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.48			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดย รวมที่ละคู่พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่กลุ่มอายุงานของพนักงานที่มีอายุงาน 1 – 4 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสูงกว่า พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี และอายุงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

4.2.7 เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่แตกต่างกัน  
สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า F- Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามเงินเดือน

ความพึงพอใจ ในสวัสดิการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F- Ratio	F-Prob
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.25	3	.75	.90	.43
	ภายในกลุ่ม	252.82	305	.82		
	รวม	255.08	308			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.71	3	.23	.30	.82
	ภายในกลุ่ม	239.72	305	.78		
	รวม	240.43	308			
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.35	3	.45	.55	.64
	ภายในกลุ่ม	249.36	305	.81		
	รวม	250.72	308			



ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ความพึงพอใจ ในสวัสดิการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F- Ratio	F-Prob
ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.92	3	.64	.65	.58
	ภายในกลุ่ม	94.72	305	.96		
	รวม	299.92	308			
ด้านความมั่นคง ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3.43	3	1.14	1.58	.19
	ภายในกลุ่ม	221.09	305	.72		
	รวม	244.53	308			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามเงินเดือนโดยใช้สถิติการทดสอบด้วยค่า ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.43 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.82 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.64 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.58 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.19 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## **ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร**

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในประเด็นต่างๆ ตามตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (n= 309)	ร้อยละ (100.00)
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	5	1.62
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	6	1.94
3. สวัสดิการด้านสุขภาพ	26	8.41
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ	9	2.91
5. สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	5	1.62
<b>รวม</b>	<b>51</b>	<b>16.50</b>

จากตารางที่ 4.31 พบว่า มีผู้ตอบข้อเสนอแนะ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 309 คน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน โดยสวัสดิการที่มีข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ (3) สวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าร้อยละเท่ากับ 8.41 ได้แก่ ควรเพิ่มค่ารักษาพยาบาล 15,000.-บาท/ปี การมีประกันสุขภาพสำหรับพนักงาน การตรวจสุขภาพประจำปีฟรีสำหรับพนักงาน (4) สวัสดิการด้านนันทนาการ มีค่าร้อยละเท่ากับ 2.91 ได้แก่ ควรมีการจัดสถานที่ ที่เป็นสวนสาธารณะและมีเครื่องออกกำลังกายสำหรับพนักงาน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น เดินแอโรบิก โยคะ มีห้องฟิตเนสให้บริการสำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ ควรให้บริการสระว่ายน้ำพร้อมผู้ฝึกสอนในมหาวิทยาลัย ควรจัดสภาพและบรรยากาศภายในมหาวิทยาลัยให้มีความร่มรื่น สวยงาม เรียบร้อยและเป็นระเบียบ (2) สวัสดิการด้านการศึกษา มีค่าร้อยละเท่ากับ 1.94 ได้แก่ ควรเพิ่มทุนการศึกษาสำหรับพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้มีการปรับวุฒิของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ (1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่าร้อยละเท่ากับ 1.62 ได้แก่ การให้ส่วนลดในการใช้บริการคลินิกผิวหนัง และคลินิกทันตกรรม ของมหาวิทยาลัย ควรปรับฐานเงินเดือนของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ตามสภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง และ(5) สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย มีค่าร้อยละเท่ากับ 1.62 ได้แก่ ควรมีตำแหน่ง เช่น เชี่ยวชาญ,ชำนาญการ ให้แก่พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ และมีค่าตอบแทนให้เช่นเดียวกับสายวิชาการ ควรมีการจัดซ่อมหนีไฟประจำปีในทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อความปลอดภัยของพนักงานทุกคน

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 1. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการระดับน้อย	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	Mean, S.D.
สมมติฐานข้อที่ 2. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยต่างกัน		
2.1 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	t-test
2.2 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
2.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
2.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
2.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
2.6 อายุงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
2.7 เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
<b>ผลการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะ</b>	<b>16.50</b>	<b>Percentage</b>

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ เรื่อง ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เป็นการศึกษาแบบพรรณนา (Descriptive Research) ประเภทการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา आयงาน เงินเดือน สำหรับตัวแปรตามได้แก่ ระบบสวัสดิการ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 2) สวัสดิการด้านการศึกษา 3) สวัสดิการด้านสุขภาพ 4) สวัสดิการด้านนันทนาการ 5) สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่าระบบสวัสดิการมีความสำคัญต่อพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ระบบสวัสดิการสามารถจูงใจพนักงานให้จงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยได้ ทำให้ผู้ศึกษาอยากจะทราบถึงความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานว่าเป็นอย่างไร และควรปรับปรุงระบบสวัสดิการอย่างไร โดยมีลำดับดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

1.1.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

## 1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 1,364 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ทั้งสิ้น 309 คน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา

## 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1.3.1 ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.3.2 ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

1.3.3 นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม

1.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปหาคุณภาพความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงในเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความเที่ยงตรงเพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา

1.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องแล้ว ไปทดสอบใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อนำไปทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach)

โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา आयुเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ได้รับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 2) สวัสดิการด้านการศึกษา 3) สวัสดิการด้านสุขภาพ 4) สวัสดิการด้านนันทนาการ และ 5) สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย

#### 1.4 ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

**1.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร** จำนวน 309 คน พบว่า มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.11 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจในระดับมาก ได้แก่ มีระบบสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และพนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

2) ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.11 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในด้านการศึกษาในระดับมาก ได้แก่ มีห้องสมุดไว้บริการพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และพนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในด้านการศึกษาในระดับปานกลาง ได้แก่ การอบรมคอมพิวเตอร์ให้กับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

3) ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.04 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในด้านการศึกษาในระดับมาก ได้แก่ มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และพนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในด้านการศึกษาในระดับปานกลาง ได้แก่ สถานพยาบาลคลินิกผิวหนัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

4) ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.16 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในด้านนันทนาการในระดับมาก ได้แก่ มีงานเลี้ยงรื่นเริงประจำปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และพนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในด้านการศึกษาในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงในวันสถาปนาหน่วยงานต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

5) ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.04 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในด้านนั้นหนาการณ์ในระดับมาก ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และพนักงานมีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการในด้านความมั่นคงปลอดภัยในระดับปานกลาง ได้แก่ ที่จอดรถสำหรับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

#### 1.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ศึกษาความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยวิธีการเปรียบเทียบแบบ t-test ระหว่างเพศชาย และเพศหญิง สรุปได้ว่าพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ได้รับ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) ศึกษาความแตกต่างของความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า F- Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน มีข้อสรุป ดังนี้

(1) อายุต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยต่างกัน

(2) สถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยต่างกัน

(3) ตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยต่างกัน



- (4) ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัย  
ต่างกัน
- (5) อายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัย  
ต่างกัน
- (6) เงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัย  
ต่างกัน

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีสาระสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

**2.1 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย** อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ยูพาพันธ์ เดชจิรธรรม (2552) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการของการประปานครหลวง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**2.2 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้**

**2.2.1 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุแตกต่างกัน** มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สลักจิต ภูประกร (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกัน

การทดสอบพบว่า กลุ่มอายุของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี 32-38 ปี 39-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี เป็นพนักงานที่มีอายุน้อย ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเนื่องจากกลุ่มพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี เป็นพนักงานกลุ่มวัยรุ่นที่ยังไม่มีภาระค่าใช้จ่ายมากนัก ในสวัสดิการด้านการศึกษา กลุ่มพนักงานกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษา จึงมีความพึงพอใจในการสนับสนุนด้านการศึกษา เช่น การมีห้องสมุดไว้บริการพนักงาน การสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อ ในสวัสดิการด้านสุขภาพ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้สวัสดิการด้านสุขภาพแก่พนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล 15,000 บาท/ปี ยอดสามารถสะสมได้ พนักงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เป็นวัยที่ไม่ค่อยเกิดการเจ็บป่วยจึงมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ในสวัสดิการด้านนันทนาการ กลุ่มพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี เป็นกลุ่มวัยรุ่นที่ชอบออกกำลังกาย การให้มหาวิทยาลัยมีสถานที่สำหรับพนักงานในการออกกำลังกาย รวมถึงห้องสำหรับออกกำลังกายให้กับพนักงาน พนักงานกลุ่มนี้จึงเกิดความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีสวัสดิการให้กับพนักงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม สหกรณ์ออมทรัพย์ ประกันภัยกลุ่ม ทำให้พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอื่นเพราะยังไม่มีภาระหนี้สิน และค่าใช้จ่ายมาก

**2.2.2 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน** ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการ แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบพบว่า กลุ่มสถานภาพสมรส สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สูงกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิณา อ่อนหวาน (2548) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงาน บริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานที่ต่างกัน

**2.2.3 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน** มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบพบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านนันทนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการไม่ต่างกัน ได้แก่ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**2.2.4 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน** มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการไม่ต่างกัน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านนันทนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษานี้

จากการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร การนำผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1.1 ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมสวัสดิการด้านสุขภาพและสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย เพราะสวัสดิการทั้ง 2 ด้านนี้ สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในระดับมาก เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน และทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนกับกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี เพื่อดึงดูดให้พนักงานอายุน้อยทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยอย่างยาวนาน อันจะเป็นผลดีต่อองค์กรต่อไป

3.1.2 ควรมีการศึกษานโยบายระบบสวัสดิการ และความเป็นไปได้ในการปรับเปลี่ยนระบบสวัสดิการให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการปรับฐานเงินเดือน การเพิ่มค่าครองชีพ การเพิ่มค่ารักษาพยาบาล และเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานในด้านต่างๆ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับพนักงาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 1-4 ปี มีความพึงพอใจในระบบสวัสดิการสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

3.1.3 ควรมีการสำรวจความต้องการในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ว่ามีความเดือนร้อนและมีความต้องการในด้านใดหรือไม่ ทั้งในเรื่องของการดำเนินชีวิต เช่น ควรมีการจัดอบรมการวางแผนการเงินเพื่อช่วยเพิ่มพูนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจให้กับพนักงาน และให้ทันกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.1.4 ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมสวัสดิการด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของพนักงานให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับพนักงานมากขึ้น เช่น การส่งเสริมการศึกษาต่อของพนักงาน การให้ทุนการศึกษา เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงาน อันจะส่งผลดีต่อองค์กรสืบไป

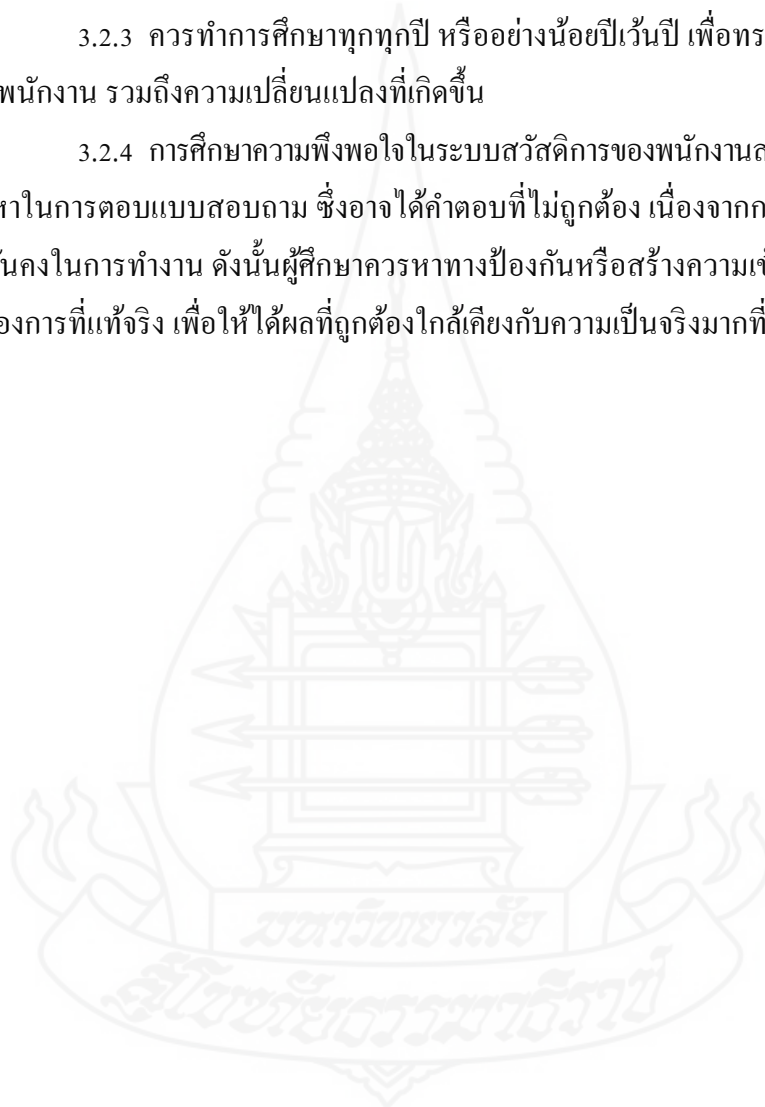
### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยอื่นๆ

3.2.2 ควรศึกษาระบบสวัสดิการอื่นๆที่พนักงานมีความต้องการได้รับ นอกเหนือจากระบบสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยมอบให้

3.2.3 ควรทำการศึกษาทุกทุกปี หรืออย่างน้อยปีเว้นปี เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจของพนักงาน รวมถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3.2.4 การศึกษาความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ อาจมีปัญหาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งอาจได้คำตอบที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากกลัวว่าคำตอบจะมีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นผู้ศึกษาควรหาทางป้องกันหรือสร้างความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่าง ถึงความต้องการที่แท้จริง เพื่อให้ได้ผลที่ถูกต้องใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด





บรณานุกรม

มหาวิทยาลัยสกลนคร

สืบช่วยธรรมสารีรวาส

## บรรณานุกรม

- กาญจนา อรุณสุขรุจิ. (2546). ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร ไชยปราการ จำกัด อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กึ่งพร ทองใบ. (2545). การบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- จันทิมา ผลสุวรรณ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ. 2(4), ตุลาคม – ธันวาคม 2555.
- จิรนนท์ กัณทวงศ์. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ใน โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ฉันทนา เกตุแก้ว. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ศึกษาเฉพาะสำนักงานกลางสาขา. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2546). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2554). หลักการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติ้ง.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. การจัดการสมัยใหม่: Modern management. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ประกาศ งามชมพู. (2531). ความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานีที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ประกายรัตน์ สุวรรณ และอมรวิทย์ วิเศษสงวน. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม spss เวอร์ชัน 20. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น (มหาชน).

- ภณิดา ชัยปัญญา. (2541). *ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อกิจกรรมไร่นาสวนผสมภายใต้โครงการ  
ปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตรของจังหวัดเชียงราย*. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. (2555). *ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
บริษัท เค็น โซ่ ประเทศไทยจำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ยุพาพันธ์ เดชจิรธรรม. (2552). *ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานการประปานครหลวง*.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *ความพึงพอใจ*. ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.  
สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์, กรุงเทพมหานคร.
- วาณี ทองเสวด. (2548). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการห้องสมุดวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์*.  
วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักการแพทย์, กรุงเทพมหานคร.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: V.J. พรินดี้ง.
- วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน  
กระทรวงมหาดไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วีณา อ่อนหวาน. (2548). *ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ช.การช่าง จำกัด  
(มหาชน)*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- สลักจิต ภูประกร. (2555). *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
สำนักงานใหญ่*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงาน ก.พ. (2560). *สวัสดิการ ระบบค่าตอบแทน Compensation พ.ศ. 2560*. สำนักวิจัยและ  
พัฒนาระบบงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร.
- อานันท์ ชินบุตร. (2549). *การบริหารแบบ มาสโลว์*. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- Beach, Dale S. (1980). *The Management of people at work*. 5<sup>th</sup> ed. New York: Macmillan.
- Flippo, Edwin B. (1984). *Personal Management*. New York: McGraw-Hill.





ภาคผนวก

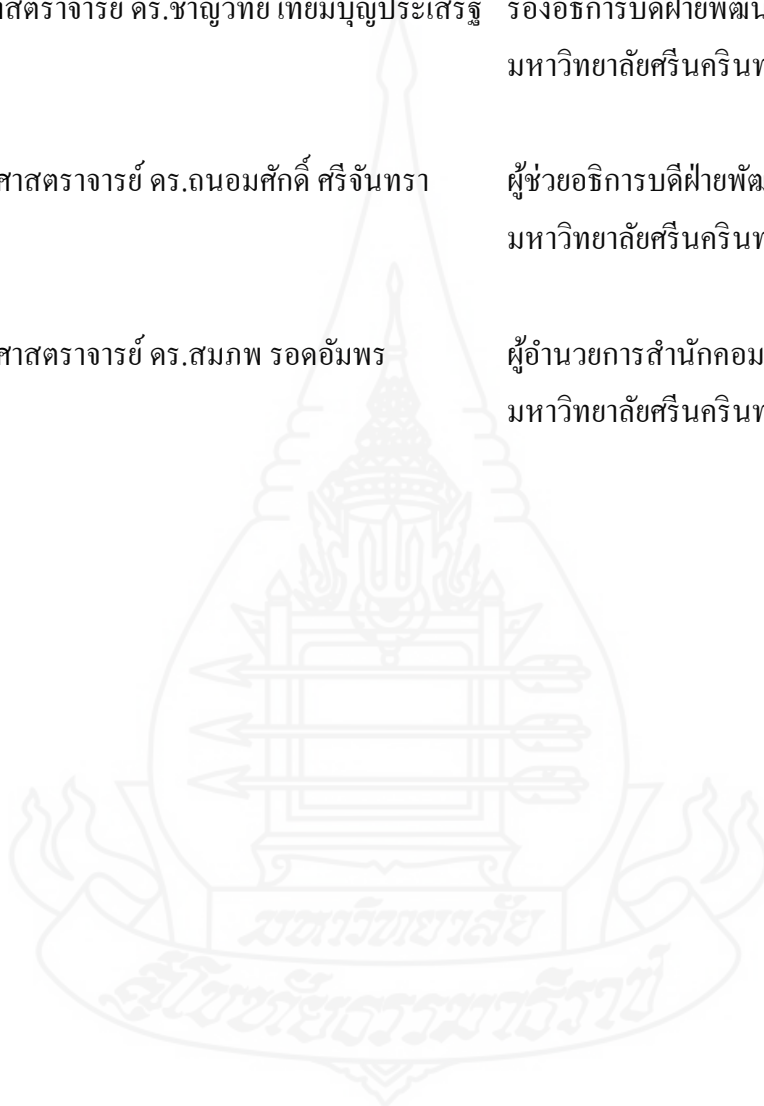


ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ	รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนากิจการเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถนอมศักดิ์ ศรีจันทร์	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนากิจการเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภพ รอดอัมพร	ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ส่วนกิจการเพื่อสังคม โทร. 15925

ที่ ศธ. 6902(11)/836

วันที่ 31 พฤษภาคม 2560


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ (IS)


### เรียน


ด้วย นางสาวจิราพร บุรีแก้ว ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดส่วนกิจการเพื่อสังคม สำนักงานอธิการบดี นักศึกษาระดับปริญญาโท ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ในสาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร” นั้น

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นไปตามเป้าหมาย ในกรณีจึงขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถาม (ดังแนบ) จำนวน ชุด กรุณาส่งคืนภายในวันที่ 15 มิถุนายน 2560 ทั้งนี้หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวจิราพร บุรีแก้ว โทรศัพท์ 02-649-5000 ต่อ 15925 หรือ 086-195-1920

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

  
(นางสาวจิราพร บุรีแก้ว)  
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

  
(นางสมจิตต์ แก้วกัน)  
ผู้อำนวยการส่วนกิจการเพื่อสังคม

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ)  
รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนากิจการเพื่อสังคม



ภาคผนวก ค

แบบประเมินความเที่ยงของแบบสอบถาม



**แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม**  
**ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ**  
**มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร**

แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการวัดคุณภาพของแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการวัดความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

- คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง พิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่สร้างขึ้นนั้นสอดคล้องกับรายละเอียดระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรหรือไม่ ถ้าสอดคล้องกันก็แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ มีความเที่ยงตรงเชิงเหตุผล โปรดพิจารณาตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้
- +1 หมายถึง สอดคล้อง
  - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
  - 1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ระบบสวัสดิการ	การพิจารณา		
	+1	0	-1
<b>สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</b>			
1. การให้เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร			
2. เงินช่วยเหลืองานศพของพนักงานหรือครอบครัว ของพนักงาน			
3. เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ			
4. การให้บริการเงินกู้ฉุกเฉินสำหรับพนักงาน			
5. สหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับพนักงาน			
6. ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา			
7. เบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ			
8. ค่าที่พักเมื่อเดินทางไปราชการ			
9. การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ			
10. เงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วย เนื่องจากการปฏิบัติงาน			
<b>สวัสดิการด้านการศึกษา</b>			
11. การให้ทุนการศึกษาพนักงาน			
12. การอบรมพัฒนาตนเอง			
13. การศึกษาดูงานในประเทศ			
14. การศึกษาดูงานต่างประเทศ			
15. มีห้องสมุดไว้บริการพนักงาน			
16. บริการสิ่งพิมพ์ต่างๆให้พนักงานได้อ่านเพื่อให้มี ความรู้ทันต่อเหตุการณ์			
17. ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน			
18. การอบรมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน			



ระบบสวัสดิการ	การพิจารณา		
	+1	0	-1
19. การอบรมคอมพิวเตอร์ให้กับพนักงาน			
20. การจัดบอร์ดหรือนิทรรศการเพื่อให้ความรู้แก่พนักงาน			
<b>สวัสดิการด้านสุขภาพ</b>			
21. ค่ารักษาพยาบาล 15,000 บาท / ปี			
22. สถานบริการคลินิกทันตกรรม			
23. สถานพยาบาลคลินิกผิวหนัง			
24. สถานบริการทางการแพทย์			
25. การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี			
26. มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว			
27. การรักษาทางด้านกายภาพบำบัด โดยใช้เครื่องมือทางกายภาพบำบัด			
28. จัดให้มีการรับบริจาคโลหิตภายในมหาวิทยาลัย			
29. มีการส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล			
30. การจัดหา และจ่ายยาตามใบสั่งแพทย์ และการให้คำแนะนำการใช้ยาโดยเภสัชกร			
<b>สวัสดิการด้านนันทนาการ</b>			
31. การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย			
32. มีการจัดกีฬาพนักงาน			
33. การจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงในวันสถาปนาหน่วยงาน			
34. มีงานเลี้ยงรื่นเริงประจำปี			
35. มีการจัดสถานที่พักผ่อนให้ภายในที่ทำงาน			
36. มีห้องฟิตเนสสำหรับพนักงาน			

ระบบสวัสดิการ	การพิจารณา		
	+1	0	-1
37. กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ			
38. การเปิดเสียงตามสายให้พนักงานได้ฟังก่อนเข้างาน และเวลาพักกลางวัน			
39. การจัดงานและจัดกิจกรรมประกวดตามประเพณี			
40. โครงการค่ายสร้างแรงบันดาลใจเพื่อรับใช้สังคม สำหรับพนักงาน			
<b>สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย</b>			
41. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ			
42. ประกันสังคม			
43. ประกันภัยกลุ่ม			
44. การซ่อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี			
45. การตรวจสอบอาคารเป็นประจำทุกปี			
46. มีการตรวจสอบสัญญาณเตือนไฟไหม้หรืออุปกรณ์ ดับเพลิงเป็นประจำ			
47. การรักษาความปลอดภัยในการ เข้า-ออก อาคาร			
48. ที่จอดรถสำหรับพนักงาน			
49. เกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น มีความยุติธรรม			
50. การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานเมื่อประสบภัยพิบัติ			

( )

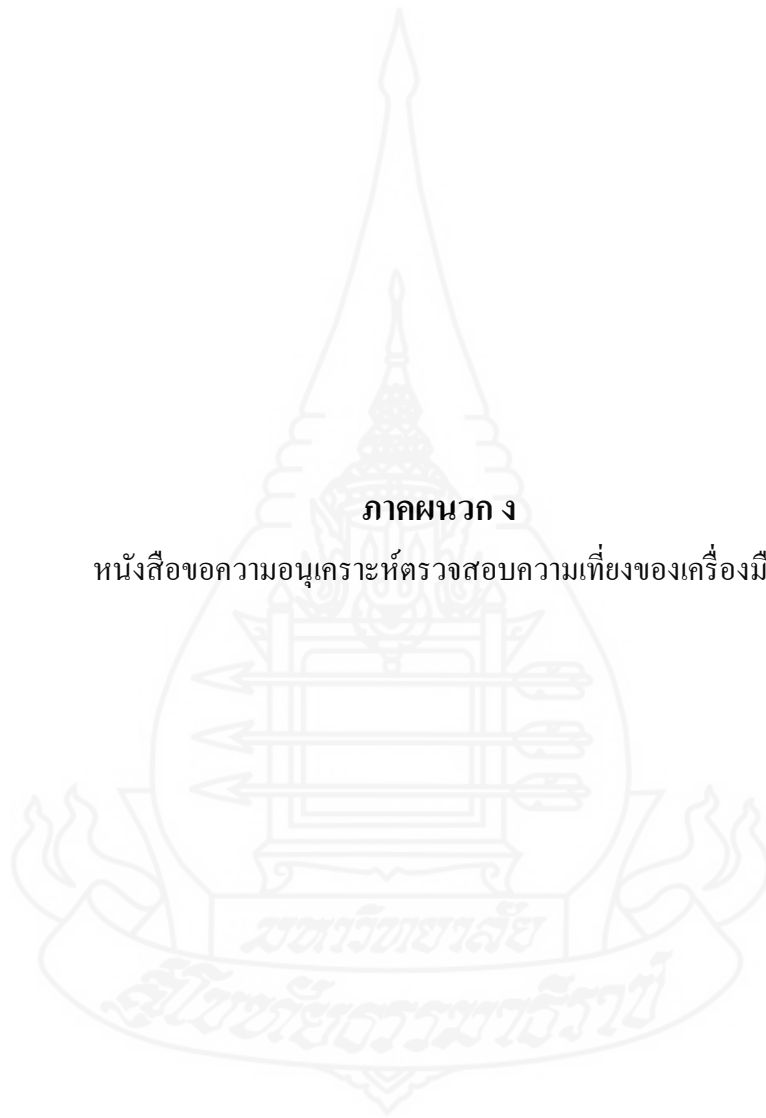
ตำแหน่ง .....

ผู้ประเมิน

วันที่.....

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ส่วนกิจการเพื่อสังคม โทร. 15925

ที่ ศธ. 6902(11)/ 410

วันที่ 26 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ (รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนากิจการเพื่อสังคม)

ด้วยนางสาวจิราพร บุรีแก้ว ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดส่วนกิจการเพื่อสังคม สำนักงานอธิการบดี นักศึกษาระดับปริญญาโท ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ในสาขาวิชา วิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารธุรกิจ ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร” จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

*จิราพร*

(นางสาวจิราพร บุรีแก้ว)  
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ส่วนกิจการเพื่อสังคม โทร. 15925

ที่ ศธ. 6902(11)/ 410

วันที่ 26 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถนอมศักดิ์ ศรีจันทร์หา (ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนามากิจการเพื่อสังคม)

ด้วยนางสาวจิราพร บุรีแก้ว ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดส่วนกิจการเพื่อสังคม สำนักงานอธิการบดี นักศึกษาระดับปริญญาโท ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ในสาขาวิชา วิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารธุรกิจ ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร” จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จิราพร

(นางสาวจิราพร บุรีแก้ว)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ส่วนกิจการเพื่อสังคม โทร. 15925

ที่ ศธ. 6902(11)/ 410

วันที่ 26 พฤษภาคม 2560

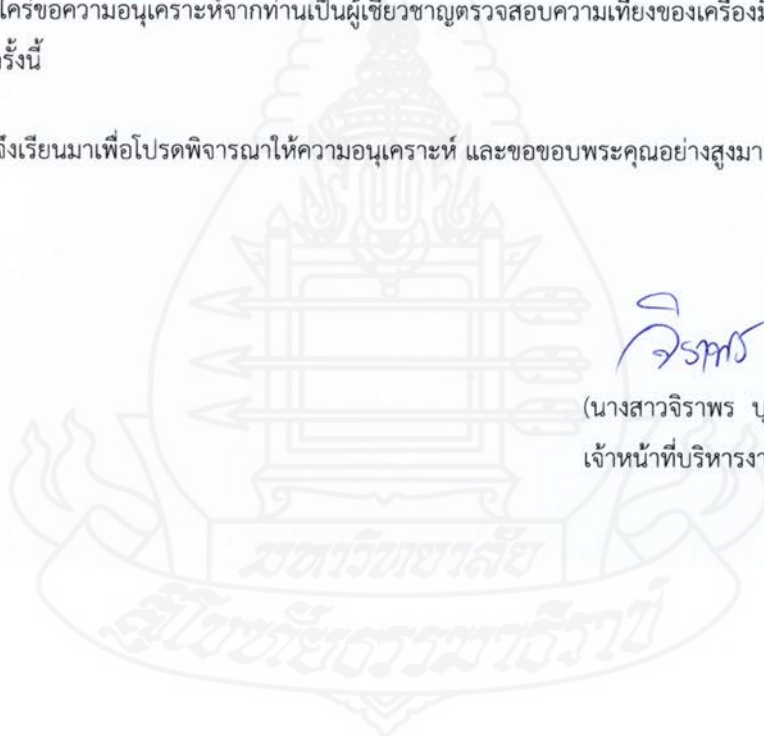
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภพ รอดอัมพร (ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์)

ด้วยนางสาวจิราพร บุรีแก้ว ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดส่วนกิจการเพื่อสังคม สำนักงานอธิการบดี นักศึกษาระดับปริญญาโท ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ในสาขาวิชา วิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร” จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวจิราพร บุรีแก้ว)  
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป



ภาคผนวก จ  
แบบสอบถาม





ชุดที่

## แบบสอบถาม

ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

คำชี้แจง

1. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับ และนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งได้ 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับและการสรุปผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นไปในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง

นางสาวจิราพร บุรีแก้ว

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

**1. เพศ**

( ) ชาย

( ) หญิง

**2. อายุ**

( ) 1. ต่ำกว่า 25 ปี

( ) 2. 25 - 31 ปี

( ) 3. 32 - 38 ปี

( ) 4. 39 - 45 ปี

( ) 5. 46 ปีขึ้นไป

**3. สถานภาพสมรส**

( ) 1. สมรส

( ) 2. โสด

( ) 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

**4. ตำแหน่งงาน**

( ) 1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

( ) 2. ผู้ปฏิบัติงานบริหาร

( ) 3. นักวิชาการศึกษา

( ) 4. พยาบาล

( ) 5. ผู้ช่วยพยาบาล

( ) 6. อื่นๆ.....

**5. ระดับการศึกษา**

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) 2. ปริญญาตรี

( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี

**6. อายุงาน**

( ) 1. น้อยกว่า 1 ปี

( ) 2. 1 - 4 ปี

( ) 3. 5 ปีขึ้นไป

## 7. เงินเดือน

- ( ) 1. น้อยกว่า 10,000 บาท ( ) 2. 10,001 - 20,000 บาท  
 ( ) 3. 20,001 - 30,000 บาท ( ) 4. 30,001 บาทขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจในระบบสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด  
 4 หมายถึง พึงพอใจมาก  
 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง  
 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย  
 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ระบบสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</b>					
1. การให้เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร					
2. เงินช่วยเหลืองานศพของพนักงานหรือครอบครัวของพนักงาน					
3. เงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ					
4. การให้บริการเงินกู้ฉุกเฉินสำหรับพนักงาน					
5. มีระบบสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับพนักงาน					
6. ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา					

ระบบสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
7. เบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ					
8. ค่าที่พักเมื่อเดินทางไปราชการ					
9. การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ					
10. เงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการปฏิบัติงาน					
<b>สวัสดิการด้านการศึกษา</b>					
11. การให้การสนับสนุนการปรับวุฒิของพนักงาน					
12. การอบรมพัฒนาตนเอง					
13. การศึกษาดูงานในประเทศ					
14. การศึกษาดูงานต่างประเทศ					
15. มีห้องสมุดไว้บริการพนักงาน					
16. บริการสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆให้พนักงานได้อ่าน เพื่อให้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์					
17. ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน					
18. การอบรมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน					
19. การอบรมคอมพิวเตอร์ให้กับพนักงาน					
20. การจัดบอร์ดหรือนิทรรศการเพื่อให้ความรู้แก่พนักงาน					

ระบบสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>สวัสดิการด้านสุขภาพ</b>					
21. ค่ารักษาพยาบาล 15,000 บาท / ปี					
22. สถานบริการคลินิกทันตกรรม					
23. สถานพยาบาลคลินิกผิวหนัง					
24. สถานบริการทางการแพทย์					
25. การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี					
26. มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว					
27. การรักษาทางด้านกายภาพบำบัด โดยใช้เครื่องมือทางกายภาพบำบัด					
28. จัดให้มีการรับบริจาคโลหิตภายในมหาวิทยาลัย					
29. มีการส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล					
30.การจัดหายา และจ่ายยาตามใบสั่งแพทย์ และ การให้คำแนะนำการใช้ยาโดยเภสัชกร					
<b>สวัสดิการด้านนันทนาการ</b>					
31. การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย					
32. มีการจัดกีฬาพนักงาน					
33. การจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงในวันสถาปนา หน่วยงานต่างๆ					
34. มีงานเลี้ยงรื่นเริงประจำปี					
35. มีการจัดสถานที่พักผ่อนให้ภายในที่ทำงาน					
36. มีห้องฟิตเนสสำหรับพนักงาน					
37. กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ					

ระบบสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
38. การเปิดเสียงตามสายให้พนักงานได้ฟังก่อนเข้างานและเวลาพักกลางวัน					
39. การจัดงานและจัดกิจกรรมประกวดตามประเพณี					
40. โครงการทัศนศึกษาสำหรับพนักงาน					
<b>สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย</b>					
41. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
42. ประกันสังคม					
43. ประกันภัยกลุ่ม					
44. การซ่อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี					
45. การตรวจสอบอาคารเป็นประจำทุกปี					
46. มีการตรวจสอบสัญญาณเตือนไฟไหม้หรืออุปกรณ์ดับเพลิงเป็นประจำ					
47. การรักษาความปลอดภัยในการเข้า-ออก อาคาร					
48. ที่จอดรถสำหรับพนักงาน					
49. เกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น มีความยุติธรรม					
50. การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานเมื่อประสบภัยพิบัติ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการที่ท่านต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดการเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือกรอกแบบสอบถาม

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวจิราพร บุรีแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	20 พฤษภาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พ.ศ. 2550
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

