

## การบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



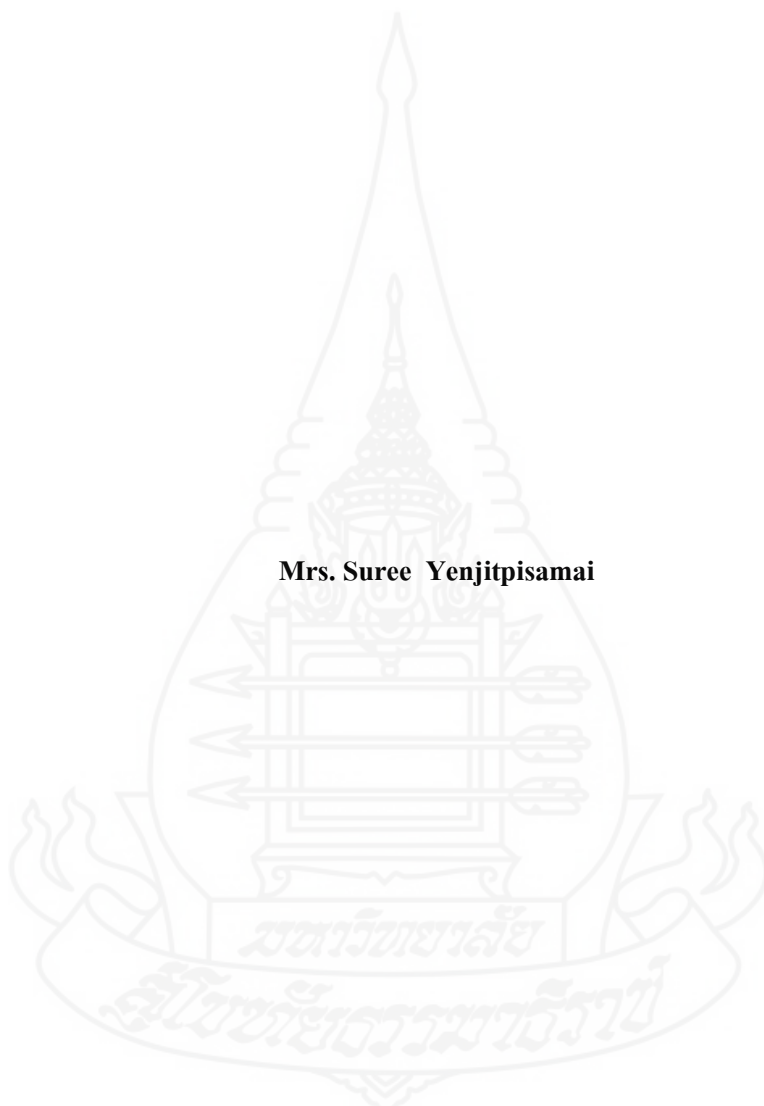
นางสุรีย์ เย็นจิตรพิสมัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2553

**The Welfare Management of Sukhothai Thammathirat Open University**

**Mrs. Suree Yenjitpisamai**



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

2010

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	การบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ชื่อและนามสกุล	นางสุรีย์ เย็นจิตรพิสมัย
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์วีรัต)

.....  
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** การบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
**ผู้ศึกษา** นางศุรีย์ เย็นจิตรพิสมย์ **รหัสนักศึกษา** 2523003545 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงศ์ มีสมนัย **ปีการศึกษา** 2553

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และเงินเดือนปัจจุบัน (3) ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มีค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.956 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทีเทส และ เอฟเทส จำนวน 345 คน

ผลการวิจัยพบว่า (1) หลักการจัดระบบสวัสดิการทั้ง 7 หลัก โดยจำแนกตามประเภทของสวัสดิการ บุคลากรที่เลือกมากที่สุดคือ หลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สวัสดิการที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านสุขภาพ โดยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี และมีเงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (3) ข้อเสนอแนะควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**คำสำคัญ** การบริหารสวัสดิการ ประสิทธิภาพในการจัดระบบสวัสดิการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับการอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก  
รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ที่ได้ให้ความกรุณาในคำปรึกษา และคำแนะนำอย่างต่อเนื่องตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์  
ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกและระลึกถึงในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ นายประสาน ชนาพงษ์จรรู นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ 8  
กองคลัง สำนักงานอธิการบดี ที่กรุณาเอื้อเฟื้อข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรร  
มาธิราช รวมทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ตลอดจนกำลังใจจาก  
ครอบครัวซึ่งคอยสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การ  
สนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้แก่ผู้มี  
พระคุณทุกท่าน

สุรีย์ เย็นจิตรพิสมัย

พฤษภาคม 2554

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ .....	1
วัตถุประสงค์ .....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	3
ขอบเขตการวิจัย .....	4
นิยามคำศัพท์ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการ .....	7
แนวทางปฏิบัติในการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานของส่วนราชการ .....	11
ระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช .....	13
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล .....	19
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	33
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	33

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล .....	35
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการ .....	38
ส่วนที่ 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	41
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน .....	46
ส่วนที่ 5 ปัญหาหรืออุปสรรคและข้อเสนอแนะ .....	50
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	55
สรุปการวิจัย .....	55
อภิปรายผล .....	61
ข้อเสนอแนะ .....	62
บรรณานุกรม .....	65
ภาคผนวก .....	68
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	69
ข แบบสอบถามเพื่อการศึกษา .....	71
ประวัติผู้ศึกษา .....	79



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน มสธ. ....	30
ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มย่อย .....	31
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ .....	36
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ .....	37
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา .....	37
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน .....	38
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือนปัจจุบัน .....	38
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสวัสดิการด้านสุขภาพ .....	39
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ .....	40
ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสวัสดิการด้านความปลอดภัย .....	40
ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสวัสดิการด้านกองทุนต่างๆ .....	41
ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสวัสดิการด้านชุดแต่งกาย .....	42
ตารางที่ 4.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักความต้องการที่แท้จริง .....	43
ตารางที่ 4.12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักความต้องการส่วนใหญ่ .....	43
ตารางที่ 4.13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักความสม่ำเสมอ .....	44
ตารางที่ 4.14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักความสามารถในการจ่าย .....	45
ตารางที่ 4.15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักความประหยัด .....	45
ตารางที่ 4.16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักความเสมอภาค .....	46
ตารางที่ 4.17 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักความสะดวกในการปฏิบัติ .....	47
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ .....	48
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ .....	48
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา .....	49
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุการทำงาน .....	50
ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเงินเดือนปัจจุบัน .....	50
ตารางที่ 4.23 ตารางทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe .....	51
ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนร้อยละของบุคลากรเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัญหา .....	52
ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวนร้อยละของบุคลากรเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้อเสนอแนะ .....	54



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา..... 3



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้ดำเนินการเป็นมหาวิทยาลัยเปิดมาครบ 32 ปี ซึ่งทิศทางและการก้าวต่อไปของมหาวิทยาลัยจะใช้การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งสู่ออนาคต ซึ่งจะพัฒนา มหาวิทยาลัยฯ ให้ก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเปิดชั้นนำของโลก โดยการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการทั้งภายใน ภายนอกและการเรียนการสอนของ นักศึกษา การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัยฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ระบบบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ จากการศึกษาที่รัฐบาลได้มีมติให้ปรับมหาวิทยาลัยของรัฐเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามนโยบายของรัฐบาล โดยรัฐบาลมีการปรับปรุง โครงสร้าง ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ของหน่วยงานราชการต่างๆตามแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่

ตามแผนการปฏิรูประบบบริหารราชการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานเป็นหลัก มีตัวชี้วัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เน้นความรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานแทนการควบคุมปัจจัยนำเข้า ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานทางด้านการบริหารการ จัดระบบสวัสดิการของ มหาวิทยาลัยฯที่จะดำเนินไปตามแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น จึงได้มีการศึกษาระบบการจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการบุคลากร มหาวิทยาลัยฯ เพื่อเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาระบบการดำเนินงาน และเพื่อให้ทราบแนวทางในการ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ เพื่อให้การจัดการมีมาตรฐานทัดเทียมกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ในเรื่องของมาตรฐานการจัดระบบ สวัสดิการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเป็นหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งที่ได้มีการจัดระบบ สวัสดิการ โดยมีแหล่งที่มา 2 แหล่งด้วยกัน คือ

1. สวัสดิการที่รัฐจัดให้ ภาครัฐส่วนกลางได้จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรซึ่งรับ เงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน และใช้ครอบคลุมถึงส่วนราชการทุกแห่ง โดย หลักเกณฑ์การจัดนั้น ภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการทั้งหมด มหาวิทยาลัยฯไม่มีอำนาจและหน้าที่ที่จะ เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการดังกล่าวได้

2. สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยฯจัดให้ แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯโดยไม่แบ่งแยกว่า บุคลากรจะรับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดินหรือจากเงินรายได้ แต่จะแบ่งแยกเป็น ประเภทของบุคลากรแทน ทั้งนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์จะเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยฯกำหนด

จากปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของ มหาวิทยาลัยฯและยังไม่มีวิธีการ ดำเนินการแก้ไขอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึง ความ คิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของ บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยฯที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถที่จะนำข้อมูลมาใช้ประเมินผลการ ดำเนินงานศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นเพื่อ รองรับการปรับเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงสมควรทำการศึกษา วิเคราะห์การจัดระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยฯทั้งระบบ เพื่อเป็นข้อมูลและสารสนเทศสำหรับ ฝ่ายบริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและเงินเดือนปัจจุบัน

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา โดยใช้กรอบตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้



ภาพที่ 1.1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับที่มาของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังกล่าวข้างต้น จะขอนำไปกล่าวไว้ในรายละเอียดในบทที่ 2 ต่อไป

### 4. สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ครอบคลุมเนื้อหา เรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

5.2 **ขอบเขตด้านตัวแปร** ครอบคลุมตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบัน และครอบคลุมตัวแปรตาม ได้แก่หลักตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร หลักตรงกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ หลักความสม่ำเสมอ หลักความสามารถในการจ่าย หลักประหยัด หลักความเสมอภาค หลักความสะดวกในการปฏิบัติ

5.3 **ขอบเขตด้านประชากร** จำนวน 2,460 คนและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน ครอบคลุมประชากรเฉพาะบุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

5.4 **ขอบเขตด้านเวลา** เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพียงครั้งเดียวในช่วงเวลาที่กำหนด โดยจัดเก็บข้อมูลระหว่างเดือน มีนาคม 2554 ถึงเดือนพฤษภาคม 2554

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **การบริหารสวัสดิการ** หมายถึง กลไกในการบริหารจัดการระบบสวัสดิการ โดยมีเป้าหมายมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการที่ยุติธรรม โดยจะต้องคำนึงถึงต้นทุน เพื่อสร้างแรงจูงใจและธำรงรักษาความสามารถ สมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงานที่บุคลากรมีอยู่และบำรุงรักษาให้มีอยู่ตลอดไป

6.2 **หลักตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร** หมายถึง ความต้องการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชซึ่งเป็นพื้นฐานในการในการเสริมสร้างความเป็นอยู่และความมั่นคงในชีวิตที่มีความเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตและมาตรฐานในการดำรงชีวิตสูงขึ้น

6.3 **หลักตรงกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่** หมายถึง การสำรวจตรวจสอบความต้องการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีความต้องการสวัสดิการในแต่ละประเภทตามความเหมาะสมมากที่สุด ซึ่งเมื่อได้รับการพิจารณาจัดสรรสวัสดิการนั้นๆแล้ว จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่

6.4 **หลักความสม่ำเสมอ** หมายถึง การกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยนำเสนอเข้าเป็น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยขออย่างเป็นทางการ และมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบเหมาะสม

**6.5 หลักความสามารถในการจ่าย** หมายถึง การกำหนดนโยบายและวิธีการจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดสวัสดิการให้เกิดความสมดุลระหว่างบุคลากรและมหาวิทยาลัยฯ

**6.6 หลักประหยัด** หมายถึง การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการสวัสดิการให้เกิดความเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ภายใต้การใช้งบประมาณที่น้อยที่สุด

**6.7 หลักความเสมอภาค** หมายถึง การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการระบบสวัสดิการอย่างทั่วถึงและไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกความแตกต่างในการได้รับสวัสดิการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

**6.8 หลักความสะดวกในการปฏิบัติ** หมายถึง การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย มีความชัดเจน ในระเบียบการปฏิบัติทุกขั้นตอนรวดเร็ว เพื่อตอบรับกับการบริหารจัดการแนวใหม่

**6.9 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช** หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการสวัสดิการที่สัมฤทธิ์ผลตามแผนงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนด

**6.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชหมายถึง กระบวนการที่โน้มน้าวให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองนโยบายในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

**6.11 ประเภทของการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีดังนี้**

**6.11.1 สวัสดิการด้านสุขภาพ** ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอุบัติเหตุ การตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจรักษาพยาบาลเบื้องต้น การบริการน้ำดื่ม

**6.11.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ** ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน เงินสงเคราะห์ด้านที่อยู่อาศัย เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ เงินยืมฉุกเฉิน

**6.11.3 สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน** ได้แก่ การประกันชีวิต การประกันสังคม การจรรีรับ-ส่ง บุคลากร เงินช่วยเหลือ เงินสงเคราะห์ข้าราชการ เงินทำขวัญ

**6.11.4 สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ** ได้แก่ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดิน กองทุนเงินสะสมสมทบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนเงินทดแทน

**6.11.5 สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย** ได้แก่ ชุดปฏิบัติงาน เงินช่วยค่าตัดชุดปกติขาวเงินช่วยค่าตัดชุดสูท

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบถึงการพัฒนาการบริหารจัดการระบบสวัสดิการของ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

7.2 ทราบถึงแนวทางการพัฒนาเพื่อนำไปปรับใช้กับการบริหารสวัสดิการของ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผู้วิจัยได้ทบทวนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ศึกษา ในด้านแนวคิดทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาเรียบเรียงและเสนอรายละเอียดในหัวข้อต่อไปนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการ
- 2.แนวทางปฏิบัติในการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานของส่วนราชการ
- 3.ระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- 4.แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 5.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความหมายของคำว่า การบริหารสวัสดิการ พบว่ามีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ปีเตอร์ เอฟ ดร๊อคเกอร์ (Peter F. Drucker) (อ้างในธงชัย สันติวงศ์ 2530 : 11-12) กล่าวว่า การบริหารคือ การทำให้งานต่างๆ ลุล่วงไป โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ โดยทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักขององค์การที่ร่วมกันทำงาน ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุคิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความต้องการในสังคม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (อ้างในรังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548 : 10) กล่าวว่า การบริหารราชการได้นำระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้สามารถบริการประชาชนได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว มีคุณภาพ ความเสมอภาค และสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการสูงสุด



สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างในธานินทร์ อัสวรัตน์ 2530) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง การตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาป่วย โบนัส บำเหน็จ และเงินสงเคราะห์อื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าล่วงเวลา หรืออาจเรียกรวมกันว่าเป็นรายได้ พิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลดียิ่งขึ้น

กัญญา สาธร (อ้างใน ประกาศ งามชมพู 2531) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักงานชั่วคราว หรือพ้นจากหน้าที่ไปแล้ว เพื่อบำรุงขวัญบุคลากรให้ทำงานอย่างสบายใจมีความพอใจกับงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้เป็นเงินหรือการบริการความสะดวกต่างๆ ก็ได้ แต่จะต้องให้เป็นพิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษา หรือข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือนันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว การให้ผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

ดีเร็ก ทอริงตัน (Derek Torrington) (อ้างในพรทิพย์ สัมปัตตะเวนิช 2537) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ การกินดีอยู่ดี ซึ่งหมายถึงสุขภาพและความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ สวัสดิการด้านร่างกายจะเป็นสวัสดิการพื้นฐานในการดำรงชีวิตทุกๆ ไป เช่น วันหยุด เป็นต้น ส่วนสวัสดิการทางด้านจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

เดล เอช บีช (Del S. Beach) (อ้างในเมตตา กฤตวิทย์และคณะ 2530) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นประโยชน์ที่องค์กรจัดให้บุคลากรนอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน เช่น การให้ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จ บำนาญและสวัสดิการยังครอบคลุมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น วันลาพักผ่อน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น อีกด้วย

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540 68-71) ได้อธิบายความหมายของคำว่า สวัสดิการ โดยสรุปได้เป็น 3 ระดับดังนี้ คือ

1. ระดับสังคม คำว่าสวัสดิการคนงาน สวัสดิการแรงงานและสวัสดิการอุตสาหกรรม หมายถึง บริการหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นสำหรับลูกจ้างและคนงานด้วยความสมัครใจของนายจ้าง หรือโดยองค์กรลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัคร เพื่อความกินดีอยู่ดี ซึ่งบริการต่าง ๆ ที่จัดให้มีขึ้นนี้อาจจัดขึ้นในสถานประกอบการหรือบริเวณใกล้เคียงกับที่ทำงานก็ได้

## 2. ระดับองค์กร สวัสดิการแรงงาน หมายถึง

2.1 สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร โดยอาจจัดให้อยู่ในรูปของตัวเงิน นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนหรือผลตอบแทนอื่นที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อเป็นการคุ้มครอง หรือให้ความช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ออกจากงาน เกษียณอายุงาน

2.2 เงินหรือประโยชน์ที่คนงานได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่มซึ่งตามปกติได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไมทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ และบริการที่จัดให้แก่คนทำงาน เพื่อให้ได้รับความสะดวกสบายสำหรับการครองชีพ

2.3 ผลประโยชน์ตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งที่พนักงานได้เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ คือ ผลประโยชน์ที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม ส่วนประโยชน์ทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสม มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และมีหัวหน้างานที่ดี

2.4 สิ่งทีุ่จูงใจที่จะรักษาคงงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไป การจูงใจในที่นี้ รวมถึงการจูงใจคนงานใหม่ยินดีทำงานให้ โดยฝ่ายบริหารถือว่าเป็นความจำเป็น เพราะทราบดีว่าลูกจ้างไม่สามารถจัดการกันเองได้ ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างขวัญและทัศนคติที่ดีให้แก่คนงาน ทำให้ได้มาซึ่งความร่วมมือของคนงาน และบริการที่จัดให้มีขึ้นมานี้ จะต้องเป็นการจัดให้ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลปฏิบัติงานของคนงาน แต่ความเน้นที่การเพิ่มขวัญ การสร้างความจงรักภักดี เพื่อลดการเข้าออกงาน การขาดงานและการแทรกแซงของรัฐ

2.5 ผลตอบแทนในรูปของนายจ้างจัดให้ลูกจ้าง เพื่อความสะดวกสบาย หรือเพื่อการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปเข้าใจกันว่าสวัสดิการเป็นข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และหรือเป็นที่นายจ้างจัดให้ เพื่ออำนวยความสะดวก และเพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้กำลังใจแก่ลูกจ้าง จนเกิดเป็นพันธะสัญญาว่า คือส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างงาน

2.6 การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างมีภาวะการณเป็นอยู่ที่ดีตามอัตภาพ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต สวัสดิการเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เป็นสิ่งที่นายจ้างได้รับสวัสดิการก็เพราะถือว่าลูกจ้าง คือ สมาชิกขององค์กร

2.7 มาตรการสำคัญและจำเป็นที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของคนงาน สวัสดิการจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร และลดปัญหาข้อขัดแย้ง

2.8 สวัสดิการในทัศนะของนายจ้าง คือ ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง รัฐบาลและสหภาพแรงงานและที่สำคัญ คือ สวัสดิการเป็นต้นทุนการผลิตนายจ้าง ในทัศนะของลูกจ้าง สวัสดิการแรงงาน คือ ค่าตอบแทนที่

นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน เป็นประโยชน์ของลูกจ้างที่ส่วนหนึ่งกฎหมายข้อบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติ นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเจรจาต่อรอง และเป็นความรับผิดชอบของทั้งสองฝ่าย คือ รัฐ นายจ้างและลูกจ้างที่ต้องร่วมมือกันจัดสวัสดิการ

2.9 สวัสดิการอาจมองได้ว่าเป็นผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือน โดยกำหนดให้ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน

2.10 สวัสดิการแรงงานเป็นภาวะของการมีสุขภาพดี หรือเป็นสภาวะที่นายจ้างจัดให้ เพื่อความสะดวกสบาย หรือการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง สวัสดิการแรงงานถือว่าเป็น ภาระทางศีลธรรม ของธุรกิจอุตสาหกรรมและสหภาพแรงงาน รวมทั้งเป็นส่วน หนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล

3. ระดับกิจกรรม คำว่าสวัสดิการแรงงาน มีความหมายเป็น โปรแกรมบริการ “Service Program” ที่จัดให้แก่ลูกจ้างโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจเป็น โปรแกรมที่จัดขึ้นโดยเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานทั้งหมด

คำว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีความหมายที่ใกล้เคียงกันมากจากความหมายโดยรวมแล้วสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งสวัสดิการนี้อาจกำหนดให้เป็นเงินหรือสิทธิประโยชน์บางอย่าง หรืออาจเป็นสิ่งของก็ได้ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่องค์กรกำหนดให้พนักงานในปัจจุบันมีมากมายและแตกต่างกันตามความเหมาะสม การจัดสวัสดิการหรือการกำหนดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่มีหลักเกณฑ์หรือสูตรที่แน่นอนตายตัว ยกเว้นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แรงงาน แต่จะพิจารณาตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง อย่างไรก็ตามองค์กรส่วนใหญ่จะจัดสวัสดิการที่เป็นสวัสดิการหลักหรือกำหนดประเภทของสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับไม่แตกต่างกันมากนัก แต่อาจมีรายละเอียดบางอย่างที่แตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุป การบริหารสวัสดิการ หมายถึงกระบวนการพัฒนานโยบาย การวางแผน โดยการพัฒนาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับผลประโยชน์และบริการต่างๆที่องค์กรจัดให้ ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างเป็นธรรม จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

## 2 แนวทางปฏิบัติในการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานของส่วนราชการ

โดยที่ข้อ 15 ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการสามารถดำเนินการแยกบริหารจัดการสำหรับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการเรื่องใดที่มีความสำคัญและมีลักษณะเฉพาะให้มีระเบียบการจัดสวัสดิการเป็นการเฉพาะ ตลอดจนให้มีกองทุนสวัสดิการและการจัดทำบัญชีรับจ่ายเงินในเรื่องนั้น ๆ แยกจากกองทุนสวัสดิการของส่วนราชการได้ คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการพิจารณาเห็นชอบให้มีการแนะนำวิธีการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานของส่วนราชการ เพื่อให้คณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมอบหมายให้ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการดำเนินการ ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ จึงมีคำแนะนำ ดังนี้

1. หน่วยงานของส่วนราชการต่าง ๆ ที่อาจมีการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานแยกบริหารจัดการต่างหากจากสวัสดิการของส่วนราชการ ควรมีลักษณะดังนี้

1.1 หน่วยงานในราชการส่วนกลางที่มีข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่อื่นปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นเป็นจำนวนมาก เช่น คณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล เป็นต้น

1.2 หน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค

1.3 หน่วยงานในราชการส่วนกลางตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

2. คณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการ อาจพิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสวัสดิการของหน่วยงานตามที่หัวหน้าหน่วยงานในข้อ 1. เสนอและพิจารณามอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการดังกล่าว จัดสวัสดิการให้สมาชิกสวัสดิการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ นั้นได้ การแต่งตั้งและมอบอำนาจการจัดสวัสดิการให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค ควรเป็นอำนาจของคณะกรรมการสวัสดิการจังหวัด เว้นแต่กรณีที่ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการจังหวัด ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการสวัสดิการกรม หรือคณะกรรมการสวัสดิการส่วนราชการอื่นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 แล้วแต่กรณี

3. คณะอนุกรรมการสวัสดิการของหน่วยงาน ควรประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานอนุกรรมการ และข้าราชการของหน่วยงานนั้นไม่น้อยกว่าเจ็ดคนแต่ไม่เกินสิบห้าคน เป็นอนุกรรมการ ให้อนุกรรมการคนหนึ่ง ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการจัดทำบัญชี มีความซื่อสัตย์สุจริต และไม่เคยมีปัญหาทางการเงินมาก่อนเป็นเหรียญ รับผิดชอบการเงินและบัญชีสวัสดิการของหน่วยงาน และให้อนุกรรมการคนหนึ่งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

4. วิธีการมอบอำนาจควรให้แยกบริหารจัดการสวัสดิการ คณะกรรมการสวัสดิการ ของส่วนราชการอาจเลือกดำเนินการด้วยวิธีการ ดังนี้

4.1 กำหนดระเบียบสวัสดิการของส่วนราชการมอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการ สวัสดิการของหน่วยงานจัดสวัสดิการประเภทใด หรือทุกประเภทตามที่เห็นสมควร โดยจะมอบ อำนาจให้กำหนดระเบียบการจัดสวัสดิการ ดำเนินการจัดสวัสดิการ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการ และ/ หรือจัดทำบัญชีรับจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการของหน่วยงานเป็นการเฉพาะแยกจากกองทุนสวัสดิการ ของส่วนราชการด้วยก็ได้ หรือ

4.2 กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขให้หน่วยงานต่าง ๆ ตามข้อ 2 ที่มีความประสงค์จะ จัดสวัสดิการของหน่วยงานแยกต่างหากจากสวัสดิการของส่วนราชการ จัดทำคำขอให้ คณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการ มอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการสวัสดิการของ หน่วยงานรับผิดชอบการจัดสวัสดิการประเภทใด หรือทุกประเภทตามที่เห็นสมควร และ คณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการ จะพิจารณามอบอำนาจให้ผู้ขอรับมอบอำนาจดังกล่าว กำหนดระเบียบการจัดสวัสดิการ ดำเนินการจัดสวัสดิการ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการ และ/หรือจัดทำ บัญชีรับจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการของหน่วยงานเป็นการเฉพาะแยกจากกองทุนสวัสดิการของส่วน ราชการก็ได้

5. การมอบอำนาจให้ดำเนินการตามข้อ 2 และข้อ 4 คณะกรรมการสวัสดิการควร กำหนดขอบเขตของการมอบอำนาจให้ชัดเจน

6. การมอบอำนาจให้จัดสวัสดิการนั้น หมายความว่ารวมถึงการมอบหมายภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการมอบอำนาจให้ทำนิติกรรมกับบุคคลใด ๆ ในขอบเขตวัตถุประสงค์ ของการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการด้วย

7. ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการ มอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการ สวัสดิการของหน่วยงานแล้ว คณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการต้องรับผิดชอบต่อการ ดำเนินการของผู้รับมอบอำนาจในขอบเขตที่ได้รับมอบอำนาจ คณะกรรมการสวัสดิการของส่วน ราชการจึงต้องให้คำปรึกษาแนะนำ และกำกับดูแลการดำเนินการของผู้รับมอบอำนาจ ดังนี้

7.1 ให้คำปรึกษาแนะนำ และกำกับดูแลให้การกำหนดระเบียบการจัดสวัสดิการ ดำเนินการจัดสวัสดิการ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการ และ/หรือจัดทำบัญชีรับจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ ของหน่วยงานเป็นไปตามระเบียบสวัสดิการของส่วนราชการ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่า ด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547

7.2 ให้คณะอนุกรรมการสวัสดิการของหน่วยงาน รายงานผลการจัดสวัสดิการของ หน่วยงานต่อคณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการเป็นระยะ และประจำปี

7.3 ให้มีการตรวจสอบการเงินและบัญชีของสวัสดิการของหน่วยงาน หรือกองทุนสวัสดิการของหน่วยงานเป็นระยะ และประจำปี

### 3. ระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดระบบสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 ได้ให้คำจำกัดความสวัสดิการภายในส่วนราชการ ไว้ว่า “สวัสดิการภายในส่วนราชการ” หมายความว่ากิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการจัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการเพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการเป็นกรณีปกติหรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการ หรือที่คณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดเพิ่มขึ้นสำหรับส่วนราชการต่างๆ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเป็นหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งที่มีแหล่งที่มาของสวัสดิการ 2 แหล่ง ได้แก่

1. สวัสดิการที่รัฐจัดให้ เป็นสวัสดิการที่ภาครัฐส่วนกลางจัดให้แก่บุคลากรที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งหลักเกณฑ์การจัดภาครัฐจะเป็นผู้กำหนดทั้งหมด มหาวิทยาลัยไม่มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลง

2. สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยฯจัดให้ เป็นสวัสดิการที่ไม่แบ่งแยกว่าบุคลากรจะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ แต่จะแยกเป็นประเภทของบุคลากรแทน

บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการมี 7 ประเภท คือ

1. ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. พนักงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน
4. ลูกจ้างประจำเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
5. ลูกจ้างประจำในตำแหน่งงานที่มีลักษณะพิเศษ
6. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
7. ลูกจ้างชั่วคราวรายวันเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

### 3.1 สวัสดิการที่รัฐและมหาวิทยาลัยจัดให้ทั้งหมด 25 ประเภท ได้แก่

1. **ค่ารักษาพยาบาล** แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ทางราชการจัดให้แก่ ผู้รับบำนาญข้าราชการ และลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน ได้กำหนดให้เบิกจ่ายจากพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สำหรับในส่วนของมหาวิทยาลัยฯจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำเงินรายได้และลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ ได้กำหนดให้เบิกจ่ายตามระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย กองทุนสวัสดิการพนักงาน พ.ศ.2544 โดยกำหนดให้เบิกจ่ายตามอัตราและหลักเกณฑ์ตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และได้รับสิทธิค่ารักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัวด้วย ได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรสและบุตร

2. **ค่าการศึกษาบุตร** แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ทางราชการจัดให้แก่ ผู้รับบำนาญข้าราชการ และลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน ได้กำหนดให้เบิกจ่ายจากพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร พ.ศ.2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สำหรับในส่วนของมหาวิทยาลัยฯจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำเงินรายได้และลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ ได้กำหนดให้เบิกจ่ายตามระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย กองทุนสวัสดิการพนักงาน พ.ศ.2544 โดยกำหนดให้เบิกจ่ายตามอัตราและหลักเกณฑ์ตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย โดยจดทะเบียนสมรสหรือจดทะเบียนรับรองบุตร และศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการหรือเอกชนในหลักสูตรการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงปริญญาตรี โดยให้ใช้สิทธิฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในกรณีที่ทั้งสองฝ่ายได้รับสิทธิการเบิกค่าการศึกษาบุตร

3. **ค่าเช่าบ้านข้าราชการ** สวัสดิการค่าเช่าบ้านข้าราชการ ทางราชการจัดให้เฉพาะบุคลากรที่เป็นข้าราชการเท่านั้น และในส่วนของมหาวิทยาลัยฯ ก็มีได้จัดสวัสดิการนี้ให้แก่บุคลากรประเภทอื่นเพิ่มเติม ทั้งนี้ สิทธิการเบิกจ่ายสวัสดิการดังกล่าว กำหนดให้เบิกจ่ายได้ตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2547

4. **บำเหน็จบำนาญข้าราชการและลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดิน** สวัสดิการบำเหน็จบำนาญข้าราชการและลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดิน ทางราชการจัดให้เฉพาะสำหรับบุคลากรที่เป็นข้าราชการมาก่อนวันที่ 28 กันยายน 2539 เท่านั้น ทั้งนี้สิทธิการเบิกจ่ายสวัสดิการดังกล่าว ทางราชการกำหนดให้เบิกจ่ายได้ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2594 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งประกอบด้วย 4 ประเภท ได้แก่

4.1 **เงินบำเหน็จ** คือ เงินที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการครั้งเดียว เมื่อพ้นสภาพราชการ

4.2 **เงินบำนาญ** คือ เงินที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการเป็นรายเดือน เมื่อพ้นสภาพราชการ

**4.3 เงินบำเหน็จดำรงชีพ** คือ เงินที่จ่ายให้ผู้รับบำนาญเพื่อช่วยเหลือการดำรงชีพโดยจ่ายครั้งเดียว

**4.4 เงินบำเหน็จตกทอด** คือ เงินที่จ่ายให้กับทายาทเพียงครั้งเดียวในกรณีข้าราชการถึงแก่ความตาย

**5. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ(กบข.)** สวัสดิการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ(กบข.) ทางราชการจัดให้เฉพาะบุคลากร ซึ่งเป็นข้าราชการอยู่ก่อนวันที่ 27 มีนาคม 2540 (ตามความสมัครใจ) และผู้ซึ่งเป็นข้าราชการตั้งแต่ 27 มีนาคม 2540 เป็นต้นไป เท่านั้น ทั้งนี้สิทธิการเบิกจ่ายสวัสดิการดังกล่าว ทางราชการกำหนดให้เบิกจ่ายได้ตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2539 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

**6. บำเหน็จลูกจ้าง** แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ สวัสดิการบำเหน็จลูกจ้างที่ทางราชการจัดให้เฉพาะบุคลากร ที่เป็นลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน โดยกำหนดให้เบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง พ.ศ.2519 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สำหรับในส่วนของมหาวิทยาลัยฯ ได้จัดให้บุคลากร ที่เป็นลูกจ้างประจำเงินรายได้และลักษณะพิเศษเงินรายได้ โดยมหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้เบิกจ่ายตามระเบียบมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชว่าด้วย กองทุนบำเหน็จลูกจ้างประจำเงินรายได้ พ.ศ.2539 ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย กองทุนบำเหน็จลูกจ้าง พ.ศ.2519 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

**7. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างประจำของส่วนราชการ(กสจ.)** สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ และลักษณะพิเศษ ให้เป็นไปโดยความสมัครใจ และทางราชการกำหนดให้สวัสดิการดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 และข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว พ.ศ.2540 โดยเงินสะสมสามารถลดหย่อนภาษีบุคคลธรรมดาประจำปีได้

**8. เงินช่วยพิเศษ(กรณีตายระหว่างรับราชการหรือรับบำนาญ)** เงินช่วยพิเศษกรณีที่ผู้รับบำนาญถึงแก่ความตาย ให้จ่ายเท่ากับบำนาญ 3 เดือน กรณีข้าราชการหรือพนักงานถึงแก่ความตายให้จ่ายจำนวน 3 เท่าของเงินเดือนเต็มเดือน กรณีลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน ลูกจ้างประจำเงินรายได้และลักษณะพิเศษถึงแก่ความตาย ให้จ่าย 3 เท่าของค่าจ้างอัตราปกติในเดือนที่ถึงแก่ความตาย

**9. การสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ** ต้องเป็นข้าราชการซึ่งได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ โดยมีได้เกิดขึ้นเนื่องจากผู้นั้นกระทำโดยประมาทเลินเล่อ



อย่างร้ายแรง หรือเนื่องจากความผิดของตนเองและต้องมีรายงานแพทย์ที่ทางราชการรับรองตามความหมายของกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กับรายงานแสดงเหตุผลที่ต้องรับอันตราย

**10. เงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง** ผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการต้องเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดินซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการหรือสูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งไปเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ แต่ยังสามารถรับราชการต่อไปได้ โดยเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง พ.ศ.2546

**11. ค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอุบัติเหตุ** ต้องเป็นกรณีที่เจ็บป่วยเพราะได้รับหรือประสบอุบัติเหตุ และไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และระเบียบมหาวิทยาลัยว่าด้วยเงินกองทุนทดแทน

**12. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี** เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากร ณ ที่ทำการของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก และเป็นการเฝ้าระวังโรคให้แก่บุคลากร ซึ่งมหาวิทยาลัยจัดบริการให้เป็นประจำทุกปี ๆ ละหนึ่งครั้ง โดยบุคลากรไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ยกเว้นเป็นการตรวจสอบสุขภาพนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

**13. การตรวจรักษาพยาบาลเบื้องต้น** เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากร และนักศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยจัดเป็นห้องพยาบาล ณ ที่ทำการของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีพยาบาลปฏิบัติงานประจำและมีแพทย์อยู่เป็นบางช่วงเวลา เพื่อให้บริการการปฐมพยาบาล หรือการรักษาพยาบาลเบื้องต้นในกรณีบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยรวมทั้งบุคคลภายนอกที่เกิดอาการเจ็บป่วย หรือได้รับอุบัติเหตุ ซึ่งเกิดขึ้นบริเวณภายในมหาวิทยาลัย โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

**14. การประกันชีวิต** เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้โดยเฉพาะแก่บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวรายวันที่ปฏิบัติหน้าที่เสี่ยงต่ออันตรายเท่านั้น มหาวิทยาลัยจึงทำประกันชีวิตประเภทประกันภัยอุบัติเหตุ โดยที่ลูกจ้างชั่วคราวรายวันไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้นแต่ต้องเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวันที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดอยู่ 2 หน่วยงาน คือ สำนักพิมพ์และสำนักบริการการศึกษา

**15. การประกันสังคม** เป็นสวัสดิการที่ประกันสังคมจัดให้สำหรับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการต่างๆทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้เป็นหลักประกันที่มั่นคงเมื่อต้องออกจากงาน หรือประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพหรือตาย ซึ่งในส่วนราชการ

มหาวิทยาลัยฯ มีให้เฉพาะบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเงินรายได้เท่านั้น ที่มีสิทธิเข้าข่าย ประกันสังคม ทั้งนี้สิทธิของผู้ประกันตนของประกันสังคม ทางราชการกำหนดให้มีสิทธิตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533และแก้ไขเพิ่มเติม

**16. กองทุนเงินสะสมสมทบ** เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยฯจัดให้แก่บุคลากรเพื่อความมั่นคงในชีวิตเมื่อออกจากงานและเป็นการออมเงินของบุคลากร ทั้งนี้สวัสดิการดังกล่าว เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชว่าด้วยเงินกองทุนสะสมสมทบ พ.ศ. 2549 มหาวิทยาลัยฯจะจ่ายเงินผลประโยชน์ในรูปแบบของเงินสะสมและเงินสมทบ ตามสัดส่วนเงินสะสมและเงินสมทบของแต่ละคนในแต่ละปี(ตามความยินยอมให้หักอัตราร้อยละ 3 หรือ 4 หรือ 5 ของเงินเดือน/ค่าจ้าง)โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการบริหารกองทุนสะสมสมทบ

**17. กองทุนเงินทดแทน** เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยฯจัดให้บุคลากรนอกเหนือจากของทางราชการตามระเบียบว่าด้วยกองทุนเงินทดแทน พ.ศ.2543 ประกอบด้วย 4 กรณี คือ เสียชีวิต ทุพพลภาพเพราะเหตุปฏิบัติราชการ สูญเสียอวัยวะเพราะเหตุปฏิบัติราชการ และบาดเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ

**18. เงินสงเคราะห์ด้านที่อยู่อาศัย** เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยฯจัดให้แก่บุคลากรเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ โดยต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นขอรับสวัสดิการและให้มีสิทธิได้รับเพียงครั้งเดียวเพื่อช่วยเหลือดอกเบี้ยในอัตราไม่เกินร้อยละ 5 ในระยะเวลา 10 ปี

**19. เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์** เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยฯจัดให้แก่บุคลากรเพิ่มเติมเพื่อจัดหาบ้านพักที่อยู่อาศัยแต่มีรายได้ไม่เพียงพอที่จะจัดหาได้ โดยมหาวิทยาลัยฯเป็นผู้ให้กู้ยืมเงินเอง เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในปัจจุบัน ได้มีนโยบายให้ชะลอสวัสดิการดังกล่าวไว้ก่อนในขณะที่ยังมีบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการ ผ่อนชำระหนี้ดังกล่าวกับมหาวิทยาลัยฯอยู่

**20. เงินยืมฉุกเฉิน** เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจัดให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย แต่ไม่รวมถึงพนักงานของมหาวิทยาลัย ที่ประสบความสำเร็จเดือนร้อนและจำเป็นเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อน และเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการยื่นแบบคำร้องที่กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ 15 ของแต่ละเดือน พร้อมเอกสารหลักฐานต่างๆ โดยมีผู้ค้ำประกัน 1 คน เมื่อจัดทำขั้นตอนเรียบร้อยแล้วกองคลังจะโอนเงินจำนวน 2,000.- บาทให้แก่ผู้ยืมและผ่อนชำระทุกเดือนๆละ 400.- บาท โดยไม่คิดดอกเบี้ย

**21. ชุดปฏิบัติงาน** เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจัดให้แก่บุคลากรเฉพาะลูกจ้างประจำบางตำแหน่งงานซึ่งจำเป็นต้องใช้ชุดปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวก คล่องตัว และ

ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงตำแหน่งงานที่แสดงออกถึงภาพลักษณ์ของการให้บริการแก่บุคคลภายนอก

**22. เงินช่วยค่าตัดชุดนักศึกษา** เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจัดให้เฉพาะแก่ข้าราชการ เพื่อใช้ในโอกาสพระราชพิธีต่างๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยฯจำเป็นต้องเข้าร่วมพิธี หรือเป็นผู้จัดขึ้น โดยมีข้าราชการของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ร่วมพิธี หรือเป็นผู้ปฏิบัติงานพิธีดังกล่าว ต้องไม่เคยได้รับการสนับสนุนเงินช่วยค่าตัดชุดนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยมาก่อน เว้นแต่เคยได้รับการสนับสนุนมาแล้วเกิน 5 ปี และไม่สามารถสวมใส่ชุดเดิมได้อีก เนื่องจากมีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ให้สามารถขอได้เป็นกรณีพิเศษ ในอัตราคนละ 800.- ต่อหนึ่งชุด

**23. เงินช่วยค่าตัดชุดสูท** เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยฯจัดให้แก่ข้าราชการและพนักงานของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในโอกาสสำคัญต่างๆ โดยได้รับการสนับสนุนเงินช่วยค่าตัดชุดสูท ในอัตรา คนละ 800 บาท ต่อหนึ่งชุด ผู้ขอรับสิทธิดำเนินการตัดชุดสูทด้วยตนเอง และให้คณะกรรมการของหน่วยงานต้นสังกัด ตรวจสอบการตัดชุดสูทให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด แล้วจึงส่งใบเสร็จรับเงินมาขอเบิกเงินได้ โดยส่งมาที่กองการเจ้าหน้าที่เพื่อตรวจสอบในเบื้องต้นก่อนส่งต่อไปที่กองคลังดำเนินการขออนุมัติเบิกจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการ

**24. รถบริการรับ-ส่งบุคลากร** เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยฯจัดให้แก่บุคลากรทุกคน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติราชการ ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยจัดให้ทั้งเที่ยวรับและเที่ยวส่ง ในปัจจุบันได้รับการปรับเปลี่ยนให้เป็นรถบริการปรับอากาศและมีการเรียกเก็บอัตราค่ารถ คนละ 200 บาทต่อเดือน เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีขึ้นจากมลพิษท่อไอเสียในการเดินทาง

**25. น้ำดื่ม** เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจัดให้บริการแก่หน่วยงานและบุคลากรทุกประเภทของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรมีน้ำดื่มที่มีคุณภาพไว้บริโภค

บุคลากรแต่ละประเภทที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการมี ดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับ จำนวน 20 ประเภท
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับจำนวน 10 ประเภท
3. ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน ได้รับจำนวน 17 ประเภท
4. ลูกจ้างประจำเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ได้รับจำนวน 15 ประเภท
5. ลูกจ้างประจำในตำแหน่งงานที่มีลักษณะพิเศษ ได้รับจำนวน 15 ประเภท
6. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ได้รับจำนวน 7 ประเภท
7. ลูกจ้างชั่วคราวรายวันเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ได้รับจำนวน 6 ประเภท

การจัดหมวดหมู่ประเภทของสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ดังนี้

1. สวัสดิการทางด้านสุขภาพ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอุบัติเหตุ การตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจรักษาพยาบาลเบื้องต้น การบริการน้ำดื่ม
2. สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน เงินสงเคราะห์ด้านที่อยู่อาศัย เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ เงินยืมฉุกเฉิน
3. สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ การประกันชีวิต การประกันสังคม การจัดการรับ-ส่งบุคลากร เงินช่วยเหลือ เงินสงเคราะห์ข้าราชการ เงินทำขวัญ
4. สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ ได้แก่ กองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการและลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดิน กองทุนเงินสะสมสมทบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนเงินทดแทน
5. สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย ได้แก่ ชุดปฏิบัติงาน เงินช่วยค่าตัดชุดปกติขาว เงินช่วยค่าตัดชุดสูท

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อังกอร์ ยูวูซ กุลาตี(2548)ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ที่ออกมา เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งเป็นการกระทำสิ่งหนึ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงวิธีการใช้ทรัพยากร ให้เกิดการประหยัดและสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ซึ่งก็คือความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วย ของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน หรือในทางกลับกัน หมายถึงความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน

อังกอร์ เฮอร์เบิร์ต เอ ไชมอน(2547 254) มองว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดสามารถพิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ออกมา โดยประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นมากจะต้องทำให้ผลผลิตที่ได้ออกมาเป็นจำนวนมากกว่าปัจจัยนำเข้าที่ใส่เข้าไป ซึ่งถ้าเป็นเรื่องของการบริหารงานภาครัฐจะต้องมีความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการร่วมด้วย

ยูวูซ กุลาตี (2548) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (Input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งเป็นการกระทำสิ่งหนึ่งที่ถูกต้อง (Doing things right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (Means) ใช้ทรัพยากร (Resources) ให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

ประสิทธิผล(Effectiveness) คือ ความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ดังนี้

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วย ของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน หรือในทางกลับกัน หมายถึง ความสามารถ ในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

ประสิทธิผล ( Effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของประสิทธิผลอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกต้องคาดหวังตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตจริงที่มีขึ้น

เซอร์เบิร์ต เอ ไชมอน (2547;254) มองว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดสามารถพิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ออกมา โดยประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นมากจะต้องทำให้ผลผลิตที่ได้ออกมาเป็นจำนวนมากกว่าปัจจัยนำเข้าที่ใส่เข้าไป ซึ่งถ้าเป็นเรื่องของการบริหารงานภาครัฐก็ต้องมีความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการรวมด้วย

#### มิติของประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะ

ไฟแลนเดอร์ และไฟโกล (2547 255) ให้ความหมายว่า องค์ประกอบสำคัญของความมีประสิทธิภาพก็คือความมากน้อยของการที่องค์กรสนองต่อความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้า ซึ่งประเมินได้จากสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพ สินค้า หรือบริการ ปริมาณ ความเรียบร้อยและความได้มาตรฐานของสินค้าและบริการ ความรวดเร็วของการบริการ ความเต็มใจช่วยเหลือ ความเป็นมิตรและลักษณะท่าทีของพนักงานหรือพฤติกรรมของพนักงานนั่นเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความมีประสิทธิภาพไม่ใช่มองเฉพาะในกรอบของการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเท่านั้น แต่เป็นการพิจารณาในกรอบที่กว้างขึ้น โดยเน้นการที่หน่วยงานสามารถสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการด้วย และไม่ครอบคลุมเฉพาะปริมาณเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงเชิงคุณภาพของการให้บริการสาธารณะด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2547 255) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จของงานอย่าง

มีประสิทธิผลนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด

สรุปว่าการให้บริการสาธารณะเป็นการให้ความสำคัญต่อทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงานที่เกิดจากองค์การ ซึ่งมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยนำเข้าของการบริหารงานและขั้นตอนการทำงาน ตามแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เป็นการบริหารที่เน้นความพึงพอใจของประชาชน

## 5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere”(อ้างใน Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ

โลเวลล์ (อ้างใน Lovell, 1980:109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า”เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเคิล คอมแจน (อ้างใน Domjan 1996:199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคิดรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

### 5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow (Hierarchy of Needs)

Abraham H.Maslow (1943-370) เป็นนักจิตวิทยาได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ เป็นผู้ที่เน้นเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละบุคคล ในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

5.1.1 มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความ

ต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

5.1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

5.1.3 ความต้องการของมนุษย์มีความสำคัญเป็นลำดับขั้นตอน กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็เรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

### ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ มี 5 ขั้นดังต่อไปนี้

**1 ความต้องการทางด้านกายภาพ** เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์คือ ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน

**2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง** เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองให้ปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย รวมถึงความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ หน้าที่การงาน สถานะทางสังคม และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

**3 ความต้องการทางด้านสังคม** ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นๆ รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น

**4 ความต้องการยอมรับนับถือ** เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองและมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญในความรู้ ความสามารถเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสำเร็จ และมีความพึงพอใจในการมีฐานะเด่นทางสังคมซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

**5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต** เป็นต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดที่ตนเองใฝ่ฝันไว้

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ทั้ง 5 ขั้น มีความสำคัญต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ซึ่งจะแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตนไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ในสังคมต่อไปได้อย่างมีความสุข

## 5.2 ทฤษฎีการจูงใจ-คำจูงใจของ Herzberg (The Motivation-Hygiene Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป เช่น Motivation-

Maintenance Theory , Dual Factors Theory , Herzberg 's Two-Factors Theory

เฮอริชเบอร์ก (อ้างใน Herzberg and Others 1959) ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัย โดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร 200 คน จากธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา จากผลการวิเคราะห์คำตอบที่ได้รับ เฮอริชเบอร์ก ให้ข้อสรุปว่า คนเรามีความต้องการที่แยกออกจากกันโดยอิสระอยู่ 2 ประเภท ไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการปฏิบัติงาน เขาค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องานของพวกเขา พวกเขาจะหยุดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา ในทางกลับกัน เมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา พวกเขาจะหยุดถึงงานโดยตัวของมันเอง เฮอริชเบอร์ก เรียกความต้องการประเภทแรกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygien Factor) เพราะว่าปัจจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของคน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานเกิดขึ้น เขาเรียกความต้องการประเภทที่สองว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เนื่องจากว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น เฮอริชเบอร์ก ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานว่า คนที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) มี 5 ประการคือ

1. **ความสำเร็จในงานที่ทำ** หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น พอผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารถ
3. **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว
4. **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. **ความก้าวหน้า** หมายถึง การได้รับการเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้ก็จะมีส่วนกระตุ้นที่จะทำให้น้อยกว่าที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข



เซอร์ชเบอร์ก อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน เรียกว่า ปัจจัยห้าจุด ซึ่งเป็นเหตุ อันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานมี 10 ประการ คือ

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่น่าพอใจ ของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติยุติธรรม รวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยี
6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ
7. สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่ทำงานใหม่
9. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของ บุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
10. ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จและมีความพอใจในงานนั้น ซึ่งต่อมา เฮาส์และวิกดอร์ ( อ้างใน House and Wigdor , 1967) ได้นำเอาข้อมูลที่เซอร์ชเบอร์กสำรวจไว้ มาทำการวิเคราะห์ใหม่ พบว่า ความพึงพอใจในกาปฏิบัติงานและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้จากทุกปัจจัย

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีสองปัจจัยของเซอร์ชเบอร์ก ได้กล่าวถึงปัจจัย 2 กลุ่ม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยห้าจุด โดยปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยห้าจุดมิได้เป็นสิ่งจูงใจใน

การทำงาน แต่ถ้าหากขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้ จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงานซึ่งจะมีหน้าที่ป้องกัน หรือถ้าจุนไม่ให้เกิดผลกระทบเกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงานและจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ (อ้างใน กฤตยาภรณ์ จิระบลกิจ 2545 16)

ทั้งมาส โลว์และเซอร์ชเบอร์ก มีแนวคิดบางอย่างคล้ายกันแต่ข้อแตกต่างที่สำคัญคือ มาส โลว์ เน้นความต้องการด้านจิตวิทยาส่วนบุคคลโดยทั่วไป ว่าคนต้องการอะไรหรืออะไรเป็นสิ่งผลักดันจิตใจให้คนแสดงพฤติกรรม ส่วนเซอร์ชเบอร์ก ช่วยให้เราเข้าใจลึกกลงไปถึงเป้าหมายของคน และสิ่งจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านั้นนั้นจนเป็นที่น่าพอใจด้วย ดังนั้นในสถานการณ์ที่จะสร้างแรงจูงใจ ถ้าเรารู้ว่าคนปรารถนาสิ่งใดมากที่สุดและเราต้องการจูงใจเขาเราก็จะสามารถกำหนดเป้าหมายว่าเราจะสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานอย่างไร จึงจะจูงใจเขาได้ ในทำนองเดียวกันถ้าเรารู้ถึงเป้าหมายของคนว่าเขาพอใจหรือไม่ เราสามารถคาดคะเนได้ถึงสิ่งที่เขาต้องการมากที่สุดเช่นกัน

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการระบบสวัสดิการ ที่จะนำมาเสนอไว้ โดยสังเขป ดังนี้

บำเริง ศรีสมบุรณ์ (2526 บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า ในส่วนของสวัสดิการ นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ส่วนราชการและสมาชิกร่วมกันจัด พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่ต้องการให้จัดในเรื่องต่อไปนี้

1. สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์แก่ข้าราชการ
2. สวัสดิการเกี่ยวกับสถานเลี้ยงเด็ก เพื่อบรรเทาความเดือนร้อนแก่ข้าราชการในการเลี้ยงดูบุตรหลาน รวมถึงการจัดโครงการเข้าค่ายระหว่างการปิดภาคเรียน
3. สวัสดิการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประสบการณ์ทางอาชีพ พบว่าข้าราชการต้องการสวัสดิการด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานในต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่
4. การจัดหาสินค้าราคาถูกลงมาจำหน่ายแก่ข้าราชการ ทั้งนี้สินค้าที่จะนำมาขายต้องเป็นสินค้าอุปโภคบริโภคเท่านั้น โดยจัดหาให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการและมีคุณภาพเท่าเทียมกับที่มีจำหน่ายในท้องตลาด

สำนักงานข้าราชการและพลเรือน(2535) ได้ศึกษาพบว่า การจัดสวัสดิการทั้งที่รัฐจัดให้ และนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ควรมีการปรับปรุงในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนในส่วนของเงินเดือน ซึ่งถือเป็นค่าตอบแทนที่สำคัญของข้าราชการควรมีการประสานข้อมูล เพื่อให้เกิดมาตรฐานที่จะไม่ทำให้ค่าตอบแทนในภาครัฐและภาคเอกชนแตกต่างกันมากนัก โดยทั้งนี้รัฐต้องควบคุมด้านการผลิตให้การสนองตอบมีความสอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด อีกทั้งต้องคำนึงถึงการขยายตัวทางภาวะเศรษฐกิจ รายได้ประชาชาติ และดัชนีค่าครองชีพประกอบด้วย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความจำเป็นในการปรับปรุงอัตราเงินเดือน ทั้งนี้เมื่อปัจจัยเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปบัญชีเงินเดือนก็ควรมีการปรับปรุงตามด้วยเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามการแก้ปัญหาค่าตอบแทนภาครัฐการ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนย่อมมีความคล่องตัวแตกต่างกัน โดยรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนนั้นย่อมมีความคล่องตัวมากกว่าเพื่อที่จะให้มีความสามารถในการเลี้ยงตนเองได้ ในขณะที่ภาครัฐการไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเลี้ยงตนเองหรือหากำไรใดๆ ดังนั้นการที่จะนำมาตรฐานการให้ค่าตอบแทนของรัฐวิสาหกิจหรือเอกชนมาใช้กับราชการโดยตรงอาจไม่เหมาะสมเท่าใดนัก ภาครัฐการจึงควรกำหนดมาตรฐานต่างๆบนพื้นฐานความจำเป็นของตนเองจะดีกว่า

2. สวัสดิการที่รัฐจัดให้เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ควรปรับปรุงอัตราการจ่ายเงินเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล โดยเฉพาะค่ารักษาพยาบาลคนไข้ในของโรงพยาบาลเอกชนให้สูงขึ้น และควรเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับคนไข้นอกโรงพยาบาลได้จำนวนหนึ่งด้วย

3. ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือค่าอาหารทำการนอกเวลาที่มีอัตราที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ จึงควรมีการปรับอัตราใหม่ให้เหมาะสม

4. ค่าที่พักในการเดินทางไปราชการควรให้ข้าราชการระดับล่างและระดับกลางเบิกจ่ายในลักษณะเหมาจ่ายให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่แทนการเบิกได้เท่าที่จ่ายจริง

5. เงินช่วยเหลือการศึกษานบุตร รัฐควรขยายการช่วยเหลือการศึกษานบุตร

6. ค่าเช่าบ้านควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

จารุภรณ์ เกษะทัต (2536 บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า การจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน มีส่วนจูงใจและเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน หากการสนองตอบไม่ได้รับความเป็นธรรมจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูงจนถึงขั้นลาออกหรือ โอนย้าย ทั้งนี้ โดยเฉพาะในส่วนราชการรัฐควรมีบทบาทและต้องยอมรับว่าสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่รัฐจำเป็นต้องส่งเสริม และสนับสนุนในด้านการจัดการทั้งในส่วนที่รัฐเป็นผู้จัดและในส่วนที่องค์กรจัดขึ้นเอง

สุรางค์รัตน์ วสินารมณ (2538 บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า ประเภทของสวัสดิการส่วนใหญ่ที่หน่วยงานต่างๆจัดให้แก่บุคลากรของตน จะเป็นสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด โดยส่วนที่เกินจากมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดมักจะขึ้นอยู่กับมติมติใจร่วมกันระหว่าง

องค์กรกับสมาชิกเท่านั้นซึ่งได้แก่ เรื่องสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงาน การศึกษา นันทนาการ เศรษฐกิจ และสวัสดิการในด้านความสะดวกอื่นๆ เป็นต้น

ทพ.จร วิชาไทย (2545) การวิจัยพบว่ากรณีศึกษาการปฏิรูประบบสวัสดิการรักษายาบาลเพื่อข้าราชการในรายงานฉบับนี้ เป็นการศึกษากระบวนการที่เกิดขึ้นในอดีตจนถึงปัจจุบัน ช่วงเวลาสำคัญเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ที่มีกระบวนการผลักดันโดยนักวิจัยจากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขทำงานร่วมกับหน่วยงานบริหารจัดการสวัสดิการนี้ คือ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ผลจากการศึกษา พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูประบบสวัสดิการข้าราชการมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนางานวิจัยที่แตกต่างกัน หลายชิ้นแสดงภาพปัญหาและสาเหตุที่แท้จริงของค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ของสวัสดิการนี้ งานวิจัยจำนวนหนึ่งเป็นงานวิจัยเชิงเทคนิคเพื่อหาทางเลือกที่จะเป็นคำตอบในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบสวัสดิการข้าราชการ นอกจากนั้นงานวิจัยยังช่วยในการติดตามประเมินผลจากการดำเนินการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกิดขึ้น การจัดการงานวิจัยที่เกิดขึ้นในกรณีศึกษานี้ เพื่อทำให้เกิดการเชื่อมโยงกันระหว่างนักวิจัยที่ทำหน้าที่พัฒนางานวิจัยกับกลุ่มผู้ตัดสินใจเชิงนโยบายมากขึ้น การสื่อสารที่เกิดขึ้นเป็นการสื่อสารกับกลุ่มผู้ตัดสินใจเชิงนโยบาย และฝ่ายการเมือง เพื่อให้เข้าใจ เห็นความจำเป็นต่อการปฏิรูป และคล้อยตามแนวทางการแก้ไขปัญหา อย่างไรก็ตาม ไม่ปรากฏมีการสื่อสารกับสาธารณชน ทำให้ไม่เกิดกระแสสาธารณะเพื่อสนับสนุนการปฏิรูประบบสวัสดิการข้าราชการ นอกจากนั้นปัจจัยด้านเศรษฐกิจในแต่ละช่วงสถานการณ์ เช่น ในช่วงเศรษฐกิจดี เป็นปัจจัยยับยั้งการปฏิรูป ขณะวิกฤติเศรษฐกิจในปี 2540 เป็นปัจจัยสนับสนุนการปฏิรูประบบสวัสดิการข้าราชการ

ประทีน ไกรสรโกวิท (2541 บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาความพึงพอใจทั้ง 7 ด้าน พบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจสูงสุด ต่อไปนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ คือ วันหยุดประเพณีที่ได้รับค่าตอบแทน 2) ด้านสุขภาพอนามัย คือ สวัสดิการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี 3) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน คือ สวัสดิการกองทุนสะสม 4) ด้านนันทนาการ คือ ผู้เก็บสิ่งของส่วนตัว 6) ด้านการศึกษา คือ การจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะ 7) ด้านประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชย คือ การประกาศเกียรติคุณการยกย่องชมเชยผู้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น การศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการแรงงานกับขนาดของโรงงาน พบว่า โรงงานขนาดเล็กมีการจัดเฉพาะด้านเศรษฐกิจและสุขภาพอนามัย ขนาดกลางมีการจัดเฉพาะด้านเศรษฐกิจ สุขภาพอนามัย นันทนาการและการศึกษา ส่วนขนาดใหญ่มีการจัดสวัสดิการทั้ง 7 ด้าน

กชกร รพีกาญจน์ (2549 บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานบริษัท ชานินทร์ เอลน่า จำกัด ผลการศึกษาพบว่า จากการสุ่มตัวอย่าง 150 คน

เพศชาย 25 ราย เพศหญิง 125 ราย พบว่า ผู้ที่มีค่าจ้างระหว่าง 5,001-6,000 บาทมากที่สุดคือ 59 ราย และสิ่งที่พนักงานทุกคนได้รับเหมือนกันคือ (1) ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง ได้แก่ เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ค่าเข้ากะ โบนัส (2) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ แพทย์ประจำบริษัท ห้องพยาบาล การลาพักรักษาตัว น้ำดื่ม การตรวจสุขภาพ (3) สวัสดิการด้านความมั่นคง ได้แก่ ค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (4) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ โรงอาหารที่ขายอาหารกลางวันถูก ค่าอาหารกลางวัน เครื่องแบบ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทชั้นนำ เอกชน จำกัด ส่วนใหญ่ มีความไม่พอใจในด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง พนักงานมีความไม่พอใจในการจ่ายโบนัส ค่าจ้าง และค่ากะมากที่สุด เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าระดับค่าจ้างที่ได้รับน้อยเกินไปและไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และควรเลือกที่จะพิจารณาค่าจ้างและ โบนัส จากผลงานที่พนักงานแต่ละคนได้ทำ และยังไม่พึงพอใจกับ การจัดที่พักอาศัย ห้องน้ำ ด้านการศึกษาอีกด้วย

ปัญญา ธิ จินตมาศ (2547 บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า การสำรวจความต้องการ สวัสดิการแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทในกลุ่มสหยูเยียน เขตบางปู จังหวัดสมุทรปราการ แรงงานส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาความต้องการสวัสดิการแรงงาน 10 ด้าน พบว่าสวัสดิการที่มีตรงกับความต้องการมากที่สุดมีดังนี้ (1) สวัสดิการบริการด้านสุขภาพอนามัย คือ บริการสวัสดิการด้านเอ็กซ์-เรย์ปอด (2) สวัสดิการบริการด้านความปลอดภัย คือ การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ (3) สวัสดิการบริการด้านความมั่นคง คือ การจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (4) สวัสดิการบริการด้านจ่ายค่าตอบแทนในวัยเวลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัทฯ คือ การจัดสวัสดิการค่าตอบแทนวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าตอบแทนวันลาป่วย 30 วันต่อปี (5) สวัสดิการบริการด้านการศึกษา คือ การฝึกอบรมให้ความรู้ระหว่างการทำงาน (6) สวัสดิการบริการด้านเศรษฐกิจ คือ การบริการเงินกู้ฉุกเฉิน เงินกู้สามัญ และเงินปันผล ดอกเบี้ยเฉลี่ยคืนของสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ (7) สวัสดิการบริการด้านให้คำปรึกษา คือ การให้คำปรึกษาภายหลังจากการเกิดอุบัติเหตุในงาน (8) สวัสดิการบริการด้านนันทนาการ คือ การจัดกิจกรรมทอดกฐินสามัคคี (9) สวัสดิการด้านการเงิน โบนัสและสวัสดิการ คือ เงินรางวัลพนักงานปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ เงินรางวัลพนักงานปฏิบัติงานด้วยวิริยะอุตสาหะ 5 ปี ติดต่อกัน และเงินรางวัลพนักงานปฏิบัติดีเด่น (10) สวัสดิการบริการด้านอื่น ๆ ได้แก่ เกียรติบัตรพนักงานปฏิบัติงาน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้ได้กล่าวถึง การศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย แหล่งข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการสร้างเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการให้คะแนน ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้มาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ทั้งหมดที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการ จำนวนทั้งสิ้น 2,460 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2553

กลุ่มการปฏิบัติงาน	จำนวนประชากร
ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช	987
พนักงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช	292
ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน	138
ลูกจ้างประจำเงินรายได้	292
ลูกจ้างประจำเงินลักษณะพิเศษ	101
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	650
<b>รวม</b>	<b>2,460</b>

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการเลือกขนาดตัวอย่างและทำการสุ่มตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากจำนวนประชากรทั้งหมด โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane's (Yamane, 1973:583) ดังสูตรต่อไปนี้

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

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า

$$n = \frac{2460}{1 + 2460(0.05)^2}$$

n = 345 คน

โดยในการศึกษาครั้งนี้ยอมรับให้มีความคลาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 5 คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน และสามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวนทั้งสิ้น 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.95 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม โดยใช้สูตร ดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น =  $\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 3.2 : แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มย่อย

กลุ่มย่อยที่	กลุ่มการปฏิบัติงาน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	987	120
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	292	36
3	ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน	138	17
4	ลูกจ้างประจำเงินรายได้	292	36
5	ลูกจ้างประจำเงินลักษณะพิเศษ	101	12
6	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	650	79
<b>รวม</b>		<b>2,460</b>	<b>300</b>

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีจับฉลาก รายชื่อบุคลากรกลุ่มการปฏิบัติงานจำนวน 6 กลุ่ม คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ ลูกจ้างประจำเงินลักษณะพิเศษ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ตามสัดส่วนที่คำนวณได้ข้างต้น โดยไม่มีการทดแทน (Without replacement)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่ถูกเลือกเป็นตัวอย่างตอบสนองตามสภาพที่เป็นจริง โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีสาระสำคัญทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะใช้คำถามประเภทตัวเลือกทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการประเภทต่างๆ ตามหลักการจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยให้เลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ



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

ซึ่งมีเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ย โดยการหาค่าพิสัยอันตรภาคชั้นและนำผลต่างๆที่ได้นำมากำหนดเกณฑ์การวัดระดับค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

แปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับแรงจูงใจ	ระดับคะแนน
มากที่สุด	4.21 – 5.00
มาก	3.41 - 4.20
ปานกลาง	2.61 - 3.40
น้อย	1.81 - 2.60
น้อยที่สุด	1.00 - 1.80

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารสวัสดิการเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชและข้อเสนอแนะ

## 2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาค้นคว้า

2.2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุม กรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด

2.2.3 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหาสาระ และความถูกต้องเหมาะสมกับเนื้อหาความสอดคล้องของคำถาม

### 2.3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

2.3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอบริการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.3.2 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) โดยใช้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำผลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบ Alpha ของ Cronbach โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดนี้เท่ากับ 0.956

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบทุกด้านผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการเก็บข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามซึ่งจัดเตรียมไว้แล้วนำเสนอให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และอธิบายแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบ พร้อมทั้งรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างหลังตอบเสร็จ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม 2554 ถึงเดือนพฤษภาคม 2554

3.2 จัดทำสมุดคู่มือลงรหัสข้อมูลและทำการลงรหัสข้อมูลที่ได้รับเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลและรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติจำนวน และร้อยละ (Frequencies Statistics) เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

4.2 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการประเภทต่างๆตามหลักการระบบจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยใช้สถิติ ความถี่ และร้อยละ

เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการประเภทต่างๆตามหลักการ  
จัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ

4.3 ข้อมูลระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐานเพื่อการอธิบายและแปลความตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21-5.00 หมายถึง มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2.61-3.40 หมายถึง มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

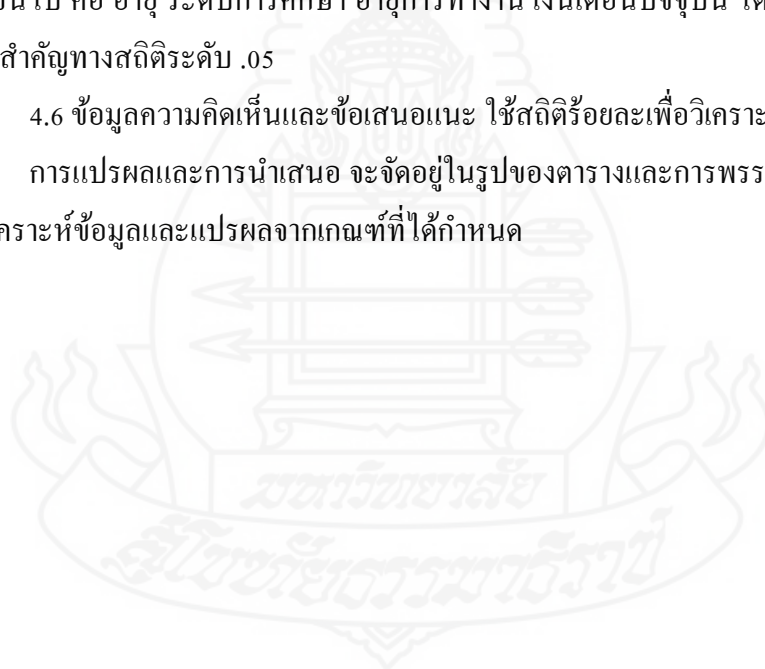
1.00-1.80 หมายถึง มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มสอง  
กลุ่ม คือ เพศโดยใช้สถิติ t-Test ที่ความมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่ม ตั้งแต่  
สองกลุ่มขึ้นไป คือ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบัน โดยใช้สถิติ F-Test ที่  
ความมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4.6 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้สถิติร้อยละเพื่อวิเคราะห์

การแปรผลและการนำเสนอ จะจัดอยู่ในรูปของตารางและการพรรณนา อธิบายข้อพบ  
จากการวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนด



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช โดยเป็นข้อมูลที่รวบรวมมาได้จากแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 345 ฉบับ ซึ่งได้รับคืน จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.95 ของแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการตามหลักการจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ส่วนที่ 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ปัญหาหรืออุปสรรคและข้อเสนอแนะ

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ

N=300		
เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	52	17.33
หญิง	248	82.67
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 82.67 และเป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ

N=300

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
18 – 30 ปี	59	19.67
31 – 40 ปี	98	32.67
41 – 50 ปี	102	34.00
51 – 60 ปี	41	13.67
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.67 และมีอายุน้อยที่สุดอยู่ระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.67

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา

N=300

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	88	29.33
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	184	61.33
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	28	9.33
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 61.33 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.33

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุการทำงาน

N=300		
อายุการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	57	19.00
6 – 10 ปี	37	12.33
11 – 15 ปี	81	27.00
16 – 20 ปี	72	24.00
มากกว่า 20 ปี	53	17.67
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี มากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 รองลงมาคืออายุการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และน้อยที่สุดมีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเงินเดือนปัจจุบัน

N=300		
เงินเดือนปัจจุบัน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	78	26.00
10,001 – 20,000 บาท	146	48.67
20,001 – 30,000 บาท	24	19.67
มากกว่า 30,000 บาท	8	5.67
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ได้รับเงินเดือนปัจจุบัน มากที่สุดอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.67 รองลงมาคือเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และเงินเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67

## ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการตามหลักการ จัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชกับหลักการจัดระบบสวัสดิการทั้ง 7 หลัก  
จำแนกตามสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ

สวัสดิการด้านสุขภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านหลักความต้องการที่แท้จริง	148	28.68
2. ด้านหลักความต้องการของบุคลากร ส่วนใหญ่	152	29.46
3. ด้านหลักความสม่ำเสมอ	82	15.89
4. ด้านหลักความสามารถในการจ่าย	36	6.89
5. ด้านหลักความประหยัด	12	2.33
6. ด้านหลักความเสมอภาค	58	11.24
7. ด้านหลักความสะดวกในการปฏิบัติ	28	5.43

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเลือกสวัสดิการด้านสุขภาพ โดย  
เลือกหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่มากที่สุด มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 29.46  
รองลงมาเลือกหลักความต้องการที่แท้จริง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 28.68 และกลุ่มตัวอย่าง  
เลือกน้อยที่สุดคือหลักความประหยัด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชกับหลักการจัดระบบสวัสดิการทั้ง 7 หลัก  
จำแนกตามสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านหลักความต้องการที่แท้จริง	89	23.73
2. ด้านหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่	87	23.20
3. ด้านหลักความสม่ำเสมอ	56	14.93
4. ด้านหลักความสามารถในการจ่าย	85	22.67
5. ด้านหลักความประหยัด	17	4.53
6. ด้านหลักความเสมอภาค	30	8
7. ด้านหลักความสะดวกในการปฏิบัติ	11	2.93

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเลือกสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยเลือกหลักความต้องการที่แท้จริงมากที่สุด มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.73 รองลงมาเลือกหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 และกลุ่มตัวอย่างเลือกน้อยที่สุดคือหลักความสะดวกในการปฏิบัติจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.93

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชกับหลักการจัดระบบสวัสดิการทั้ง 7 หลัก  
จำแนกตามสวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ

สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านหลักความต้องการที่แท้จริง	98	24.26
2. ด้านหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่	102	25.25
3. ด้านหลักความสม่ำเสมอ	94	23.27
4. ด้านหลักความสามารถในการจ่าย	24	5.94
5. ด้านหลักความประหยัด	6	1.49
6. ด้านหลักความเสมอภาค	29	7.18
7. ด้านหลักความสะดวกในการปฏิบัติ	51	12.62



จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเลือกสวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยเลือกหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 รองลงมาเลือกหลักความต้องการที่แท้จริง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.26 และกลุ่มตัวอย่างเลือกน้อยที่สุดคือหลักความประหยัด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.49

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชกับหลักการจัดระบบสวัสดิการทั้ง 7 หลัก จำแนกตามสวัสดิการด้านกองทุนต่างๆ โดยเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ

สวัสดิการด้านกองทุนต่างๆ	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านหลักความต้องการที่แท้จริง	79	20.95
2. ด้านหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่	94	24.93
3. ด้านหลักความสม่ำเสมอ	37	9.81
4. ด้านหลักความสามารถในการจ่าย	69	18.30
5. ด้านหลักความประหยัด	19	5.04
6. ด้านหลักความเสมอภาค	58	15.38
7. ด้านหลักความสะดวกในการปฏิบัติ	21	5.57

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเลือกสวัสดิการด้านกองทุนต่างๆ โดยเลือกหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่มากที่สุด มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.93 รองลงมาเลือกหลักความต้องการที่แท้จริงจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95 และกลุ่มตัวอย่างเลือกน้อยที่สุดคือหลักความสะดวกในการปฏิบัติจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.57

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชกับหลักการจัดระบบสวัสดิการทั้ง 7 หลัก จำแนกตามสวัสดิการด้านชุดแต่งกาย โดยเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ

สวัสดิการด้านชุดแต่งกาย	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านหลักความต้องการที่แท้จริง	27	7.18
2. ด้านหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่	64	17.02
3. ด้านหลักความสม่ำเสมอ	33	8.78
4. ด้านหลักความสามารถในการจ่าย	51	13.56
5. ด้านหลักความประหยัด	93	24.73
6. ด้านหลักความเสมอภาค	44	11.70
7. ด้านหลักความสะดวกในการปฏิบัติ	64	17.02

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเลือกสวัสดิการด้านชุดแต่งกาย โดยเลือกหลักความประหยัดมากที่สุด มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 24.73 รองลงมาเลือกหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่และหลักความสะดวกในการปฏิบัติ เป็นจำนวนที่เท่ากันคือ 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.02 และกลุ่มตัวอย่างเลือกน้อยที่สุดคือหลักความต้องการที่แท้จริง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.18

### ส่วนที่ 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแต่ละประเภทตามหลักการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน  
ที่จำแนกตามหลักความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร

ด้านหลักความต้องการที่แท้จริง	ร้อยละของระดับแรงงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สวัสดิการด้านสุขภาพ	39.00	45.00	10.00	5.33	0.67	4.16	0.86	มาก
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	29.00	46.00	17.33	4.33	3.33	3.93	0.97	มาก
3. สวัสดิการด้านความปลอดภัยใน การทำงาน	28.33	38.33	29.00	4.33	0.00	3.91	0.86	มาก
4. สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ	27.33	27.00	37.67	7.33	0.67	3.73	0.97	มาก
5. สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย	1.33	16.67	45.00	30.33	6.67	2.76	0.86	ปานกลาง
รวม	25.00	34.60	27.80	10.33	2.27	3.70	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่จำแนกตามหลักความต้องการที่แท้จริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยแรงงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และแรงงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76

ตารางที่ 4.12 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน  
ที่จำแนกตามหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่

ด้านหลักความต้องการของบุคลากร ส่วนใหญ่	ร้อยละของระดับแรงงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สวัสดิการด้านสุขภาพ	43.00	40.00	14.00	1.33	1.33	4.22	0.83	มากที่สุด
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	29.33	47.00	15.67	6.67	1.33	3.96	0.92	มาก
3. สวัสดิการด้านความปลอดภัยใน การทำงาน	26.00	43.67	24.00	5.00	1.33	3.88	0.90	มาก
4. สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ	21.67	34.33	36.67	4.67	2.67	3.68	0.95	มาก
5. สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย	3.00	26.67	48.33	16.00	6.00	3.05	0.89	ปานกลาง
รวม	24.60	38.33	27.73	6.73	2.53	3.76	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่จำแนกตามหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

ตารางที่ 4.13 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามหลักความสม่ำเสมอ

ด้านหลักความสม่ำเสมอ	ร้อยละของระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สวัสดิการด้านสุขภาพ	34.33	42.67	12.67	8.33	2.00	3.99	0.99	มาก
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	22.33	45.67	19.00	10.00	3.00	3.74	1.01	มาก
3. สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน	25.67	34.67	29.00	7.00	3.67	3.72	1.04	มาก
4. สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ	18.67	38.67	31.67	9.00	2.00	3.63	0.95	มาก
5. สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย	2.33	31.00	41.00	18.67	7.00	3.03	0.93	ปานกลาง
รวม	20.67	38.54	26.67	10.60	3.53	3.62	0.98	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่จำแนกตามหลักความสม่ำเสมอโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

ตารางที่ 4.14 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน  
ที่จำแนกตามหลักความสามารถในการจ่าย

ด้านหลักความสามารถในการจ่าย	ร้อยละของระดับแรงงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. สวัสดิการด้านสุขภาพ	29.33	40.67	21.33	6.67	2.00	3.89	0.97	มาก
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	18.33	47.00	25.00	8.33	1.33	3.73	0.90	มาก
3. สวัสดิการด้านความปลอดภัยใน การทำงาน	17.67	36.67	38.00	5.67	2.00	3.62	0.91	มาก
4. สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ	13.67	33.00	44.00	7.33	2.00	3.49	0.89	มาก
5. สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย	4.00	23.33	49.00	17.67	6.00	3.02	0.90	ปานกลาง
รวม	16.60	36.13	35.47	9.13	2.67	3.62	0.98	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่จำแนกตามหลักความสามารถในการจ่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยแรงงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และแรงงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

ตารางที่ 4.15 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานที่  
จำแนกตามหลักความประหยัด

ด้านหลักความประหยัด	ร้อยละของระดับแรงงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. สวัสดิการด้านสุขภาพ	23.33	37.67	27.00	8.67	3.33	3.69	1.03	มาก
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	19.33	34.00	35.00	10.33	1.33	3.60	0.96	มาก
3. สวัสดิการด้านความปลอดภัยใน การทำงาน	17.33	32.00	38.33	9.67	2.67	3.52	0.98	มาก
4. สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ	13.00	34.33	38.33	10.33	4.00	3.42	0.98	มาก
5. สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย	6.33	16.00	42.33	25.00	10.33	2.83	1.03	ปานกลาง
รวม	15.86	30.80	36.20	12.80	4.33	3.41	1.00	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่จำแนกตามหลักประหยัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83

ตารางที่ 4.16 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามหลักความเสมอภาค

ด้านหลักความเสมอภาค	ร้อยละของระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สวัสดิการด้านสุขภาพ	43.33	29.67	17.33	7.67	2.00	4.05	1.05	มาก
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	27.33	42.67	18.00	10.67	1.33	3.84	0.99	มาก
3. สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน	20.33	44.67	24.33	8.67	2.00	3.73	0.95	มาก
4. สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ	14.67	44.67	24.67	13.00	3.00	3.55	0.99	มาก
5. สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย	5.00	32.67	38.67	13.00	10.67	3.08	1.04	ปานกลาง
รวม	22.13	38.87	24.60	10.60	3.80	3.65	1.00	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่จำแนกตามหลักความเสมอภาคอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

ตารางที่ 4.17 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน  
ที่จำแนกตามหลักความสะดวกในการปฏิบัติ

ด้านหลักความสะดวกในการปฏิบัติ	ร้อยละของระดับแรงงใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. สวัสดิการด้านสุขภาพ	35.33	42.00	17.67	3.00	2.00	4.06	0.91	มาก
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	20.67	42.67	27.67	6.33	2.67	3.72	0.95	มาก
3. สวัสดิการด้านความปลอดภัยใน การทำงาน	17.00	42.33	34.67	4.00	2.00	3.68	0.87	มาก
4. สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ	17.00	33.00	35.33	12.67	2.00	3.50	0.98	มาก
5. สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย	9.00	23.67	48.67	10.67	8.00	3.15	1.00	ปานกลาง
รวม	19.80	36.73	32.80	7.33	3.33	3.62	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่จำแนกตามหลักความสะดวกในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยแรงงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และแรงงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

#### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้เครื่องมือสถิติ t-test และ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและเงินเดือนปัจจุบัน กับการจัดระบบสวัสดิการ 7 ด้าน คือ ด้านหลักความต้องการที่แท้จริง ด้านหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ ด้านหลักความสม่ำเสมอ ด้านหลักความสามารถในการจ่าย ด้านหลักความประหยัด ด้านหลักความเสมอภาคและด้านหลักความสะดวกในการปฏิบัติ ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีเพศต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศที่ต่างกัน

จำแนกตามเพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	df	t	sig
ชาย	52	3.69	0.69	298	0.85	0.39
หญิง	248	3.60	0.64			

\*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 2** บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	df	F	sig
18 – 30 ปี	59	3.55	0.47	3	1.744	0.16
31 – 40 ปี	98	3.58	0.72			
41 – 50 ปี	102	3.60	0.73			
51 – 60 ปี	41	3.83	0.46			

\*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



**สมมติฐานที่ 3** บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	df	F	sig
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	88	3.54	0.61	2	0.84	0.43
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	184	3.64	0.68			
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	28	3.69	0.58			

\*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4** บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	df	F	sig
ไม่เกิน 5 ปี	57	3.26	0.55	4	1.080	0.090
6 – 10 ปี	37	3.69	0.61			
11 – 15 ปี	81	3.63	0.74			
16 – 20 ปี	72	3.73	0.68			
มากกว่า 20 ปี	53	3.77	0.45			

\*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหาร  
สวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พบว่าบุคลากรที่มีอายุการ  
ทำงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 5** บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราชที่มีเงินเดือนปัจจุบันต่างกันมี  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหาร  
สวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามเงินเดือนปัจจุบัน

เงินเดือนปัจจุบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	df	F	sig
ไม่เกิน 10,000 บาท	78	3.28	0.87	3	10.98	0.000
10,001 – 20,000 บาท	146	3.69	0.46			
20,001 – 30,000 บาท	59	3.84	0.63			
มากกว่า 30,000 บาท	17	3.75	0.33			

\*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พบว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนปัจจุบันต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานแตกต่างกันจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 ตารางการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe

เงินเดือนปัจจุบัน		Mean	Std.	Sig.
		Difference	Error	
ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	-.34061	.13455	.099
	20,001-30,000 บาท	-.53418*	.16353	.017
	มากกว่า 30,000 บาท	-.45204	.23568	.303
10,001-20,000 บาท	ไม่เกิน 10,000 บาท	.34061	.13455	.099
	20,001-30,000 บาท	-.19357	.14199	.604
20,001-30,000 บาท	ไม่เกิน 10,000 บาท	.53418*	.16353	.017
	10,001-20,000 บาท	.19357	.14199	.604
	มากกว่า 30,000 บาท	.08214	.24000	.990
มากกว่า 30,000 บาท	ไม่เกิน 10,000 บาท	.45204	.23568	.303
	10,001-20,000 บาท	.11143	.22127	.968
	20,001-30,000 บาท	-.08214	.24000	.990

จากตารางที่ 4.23 เมื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามเงินเดือนปัจจุบัน จะได้ว่า Sig= 0.01 มีค่าน้อยกว่า .05 ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ซึ่งจะได้ความแตกต่างที่เงินเดือนปัจจุบันระหว่างไม่เกิน 10,000 กับ 20,001-30,000 บาท ที่ค่า Mean Defference = -.534

#### ส่วนที่ 5 ปัญหาหรืออุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอปัญหาอันเนื่องมาจากการบริหารสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และข้อเสนอแนะในการแก้ไขเพื่อการพัฒนา โดยได้เก็บรวบรวมมาจากแบบสอบถามใน ส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด โดยมีผู้เสนอความคิดเห็น จำนวน 153 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 300 คน คิดเป็นร้อยละ 20.34 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.23

## 1. ปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยตามประเภทของสวัสดิการ

ปัญหา	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ
<b>1.การบริหารสวัสดิการด้านสุขภาพ</b> 1.1 ภาวะเจ็บป่วยบังคับบางอย่างยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอในการนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง 1.2 ขาดความเสมอภาคในแนวปฏิบัติตามกลุ่มของบุคลากรที่ไม่เหมือนกัน 1.3 ขาดการพัฒนาด้านสารสนเทศข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการ 1.4 เกิดความล่าช้า ช่างยากในการเบิกจ่าย	42	22.95
<b>2.การบริหารสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</b> 2.1 ขาดความเสมอภาคในทางปฏิบัติโดยยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มทั้งมหาวิทยาลัย 2.2 ยังไม่มีความเหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน 2.3 หน่วยงานขาดการประสานงานและไม่มีความชัดเจนในหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน	30	16.39
<b>3.การบริหารสวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน</b> 3.1 มีการจัดแนวปฏิบัติโดยไม่มีการตรวจสอบความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง 3.2 บุคลากรบางกลุ่มมีความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานมาก 3.3 รถบริการเป็นสวัสดิการที่ยังครอบคลุมเฉพาะบุคลากรที่ชำระเงินเพิ่ม	39	21.31
<b>4.การบริหารสวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ</b> 4.1 กองทุนบางประเภทยังไม่มีความหมายรองรับเป็นกองทุนที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นมาเองและไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย 4.2 ยังไม่มีผู้จัดการกองทุนที่เป็นมืออาชีพมาช่วยในการบริหารจัดการ	27	14.75

ปัญหา	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ
4.3 ไม่มีการตรวจสอบบัญชีและการรับรองงบการเงินของกองทุนจากผู้สอบบัญชีหรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน		
<b>5.การบริหารสวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย</b>	15	12.59
5.1 บุคลากรที่ได้รับชุดแต่งกายไม่ครอบคลุมผู้ที่มีรายได้น้อย		
5.2 ขาดความเสมอภาคในทางปฏิบัติ		
5.3 บุคลากรมีการแต่งกายที่ไม่เหมาะสม		
5.4 งบประมาณที่เบิกจ่ายไม่พอกับค่าใช้จ่ายจริง		

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยตามประเภทของสวัสดิการ จำนวนมากที่สุดคือ ปัญหาการบริหารสวัสดิการด้านสุขภาพ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.95 รองลงมาคือ ปัญหาการบริหารสวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.31 และบุคลากรที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือด้านชุดแต่งกาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.59

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวนร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยตามประเภทของสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ
<b>1.การบริหารสวัสดิการด้านสุขภาพ</b>	40	22.95
1.1 มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างกฎระเบียบและข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัยและอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับเดียวกัน		
1.2 ควรมีแนวทางในการบริหารจัดการอย่างเท่าเทียมกันและใช้แนวปฏิบัติเดียวกัน		
1.3 ควรมีการให้ความรู้ด้านสุขภาพและสารสนเทศต่างๆแก่บุคลากรเพิ่มขึ้น		
1.4 ควรลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้การรับสวัสดิการมีประสิทธิภาพมากขึ้น		
<b>2.การบริหารสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</b>	28	16.39

ข้อเสนอแนะ	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ
<p>2.1 มหาวิทยาลัยฯควรปรับปรุง กฎระเบียบ ข้อบังคับให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกประเภท</p> <p>2.2 ควรมีการปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน</p> <p>2.3 ควรมีการปรับปรุงการประสานงานและแบ่งหน้าที่แต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจนเพื่อความสะดวกในการดำเนินงาน</p>		
<p><b>3.การบริหารสวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน</b></p> <p>3.1 มหาวิทยาลัยฯควรจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อให้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง</p> <p>3.2 ควรมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ดูแลความปลอดภัยของบุคลากรกลุ่มนี้ตามความเหมาะสม</p> <p>3.3 ควรมีการจัดตั้งงบประมาณเพิ่มในส่วนนี้เพื่อไม่ให้บุคลากรต้องชำระเงินเพิ่มและใช้บริการได้ทุกคน</p>	33	21.31
<p><b>4.การบริหารสวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ</b></p> <p>4.1 มหาวิทยาลัยฯควรปรับเปลี่ยนกองทุนให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย</p> <p>4.2ควรจัดตั้งผู้จัดการกองทุนที่เป็นมืออาชีพมาช่วยในการบริหารจัดการ</p> <p>4.3 ควรจัดตั้งผู้ตรวจสอบบัญชีหรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเพื่อทำการตรวจสอบบัญชีและการรับรองการเงินของกองทุนอย่างเป็นระบบ</p>	25	14.75
<p><b>5.การบริหารสวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย</b></p> <p>5.1 มหาวิทยาลัยฯควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่มีรายได้น้อยและต้องการชุดปฏิบัติงานอย่างแท้จริง</p> <p>5.2 ควรยึดแนวปฏิบัติเดียวกันในการบริหารจัดการ</p> <p>5.3 ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>5.4 ควรปรับเปลี่ยนงบประมาณให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ</p>	13	12.59

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยตามประเภทของสวัสดิการ จำนวนมากที่สุดคือ ปัญหาการบริหารสวัสดิการด้านสุขภาพ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.95 รองลงมาคือ ปัญหาการบริหาร

สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21.31 และบุคลากรที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือด้านกองทุนต่างๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.59



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการที่ได้ทำการวิจัยถึงข้อมูลส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจน ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการบริหารสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพเพื่อสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ในบทนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหาร สวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และนำเสนอในรายละเอียดในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1.สรุปการวิจัย
- 2.อภิปรายผล
- 3.ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องการบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้สรุปผลการวิจัยนำเสนอ 3 หัวข้อ คือ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของ บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและเงินเดือนปัจจุบัน

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และเงินเดือนปัจจุบัน ตัวแปรตามประกอบด้วย ประสิทธิภาพของการจัดสวัสดิการ ได้แก่หลักตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร



ตามหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ หลักความสม่ำเสมอ หลักความสามารถในการจ่ายหลักประหยัด หลักความเสมอภาค หลักความสะดวกในการปฏิบัติ โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ที่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากจำนวนประชากรทั้งหมด โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane's (Yamane, 1973:583)

1.2.2 เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษาในเรื่องการบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช โดยให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามกระบวนการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่แบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วถูกต้องสมบูรณ์ ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด จากจำนวน 345 ชุด และสามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวนทั้งสิ้น 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.95 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และเงินเดือนปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการประเภทต่างๆ ตามหลักการจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 4 เป็นปัญหาหรืออุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1.2.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติทั้งหมดคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. คำนวณค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูล เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2. คำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

3. ทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรต่างๆตามสมมติฐาน โดยการทดสอบค่า t-Test และ ค่า F-test

### 1.3 ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ตอบแบบสอบถามพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 82.67) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 34.00) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 61.33) มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี (ร้อยละ 27.00) และมีเงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 48.67)

### 1.4 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สรุปได้ดังนี้

#### 1.4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

##### 1.4.1.1 การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำแนกตามหลักความต้องการที่แท้จริง โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) โดยแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่สวัสดิการด้านสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาตามลำดับ คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.93) สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 3.73) และค่าต่ำสุด คือ สวัสดิการชุดแต่งกาย (ค่าเฉลี่ย 2.76)

##### 1.4.1.2 การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำแนกตามหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่สวัสดิการด้านสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาตามลำดับ คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.96) สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และค่าต่ำสุด คือ สวัสดิการชุดแต่งกาย (ค่าเฉลี่ย 3.05)

##### 1.4.1.3 การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำแนกตามหลักความสม่ำเสมอ โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) โดยแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่สวัสดิการด้านสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาตามลำดับ คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.74) สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 3.63) และค่าต่ำสุด คือ สวัสดิการชุดแต่งกาย (ค่าเฉลี่ย 3.03)

##### 1.4.1.4 การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำแนกตามหลักความสามารถในการจ่าย โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) โดยแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาตามลำดับ คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.73) สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 3.49) และค่าต่ำสุด คือ สวัสดิการชุดแต่งกาย (ค่าเฉลี่ย 3.02)

#### 1.4.1.5 การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำแนกตามหลักความประหยัด โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) โดยแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาตามลำดับ คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.60) สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และค่าต่ำสุด คือ สวัสดิการชุดแต่งกาย (ค่าเฉลี่ย 2.83)

#### 1.4.1.6 การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำแนกตามหลักความเสมอภาค โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) โดยแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาตามลำดับ คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.84) สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 3.55) และค่าต่ำสุด คือ สวัสดิการชุดแต่งกาย (ค่าเฉลี่ย 3.08)

#### 1.4.1.7 การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำแนกตามหลักความสะดวกในการปฏิบัติ โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) โดยแรงจูงใจข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาตามลำดับ คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.72) สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และค่าต่ำสุด คือ สวัสดิการชุดแต่งกาย (ค่าเฉลี่ย 3.15)

### 1.4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการกับข้อมูลส่วนบุคคล

1.4.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.69) เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.60) จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า  $t = 0.85$

1.4.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้

การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาตามลำดับ คือ อายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.60) อายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.58) และน้อยที่สุดคือ อายุ 18-30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.55) มี จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าค่า  $F= 1.744$

1.4.2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาตามลำดับ คือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ค่าเฉลี่ย 3.64) และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 3.54) มี จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าค่า  $F= 0.84$

1.4.2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา ตามลำดับ คือ อายุการทำงาน 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.73) อายุการทำงาน 6-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.69) อายุ การทำงาน 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.63) และน้อยที่สุดคือ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.26) มี จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าค่า  $F= 1.080$

1.4.2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามเงินเดือนปัจจุบันที่แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาตามลำดับ คือ มากกว่า 30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.75) 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.69) และน้อยที่สุดคือ ไม่เกิน 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.28) มี จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับ นัยสำคัญ .000 พบว่าค่า  $F= 10.98$

### การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบัน สมมติฐานการวิจัยนี้จึงประกอบด้วยสมมติฐานย่อย 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** อายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยบุคลากรที่อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยบุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 4** อายุการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 5** เงินเดือนปัจจุบันของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยบุคลากรที่เงินเดือนปัจจุบันต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการภายใต้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

### 2.1 ผลการวิจัยลักษณะส่วนบุคคล

2.1.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอายุการทำงาน พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมา ชวนะเวสกุล (2546) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแจ๊สเซน แอนด์ เจ็สเซน บิสซิเนส เซอร์วิสเซส(ที) จำกัด

2.1.2 เงินเดือนปัจจุบัน พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสวรรณ ภูเจริญ (2542) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหาร

2.2 ผลการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการตามหลักการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่าหลักการจัดระบบสวัสดิการทั้ง 7 หลัก ได้แก่ หลักความต้องการที่แท้จริง หลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ หลักความสม่ำเสมอ หลักความสามารถในการจ่าย หลักความประหยัด หลักความเสมอภาค และหลักความสะดวกในการปฏิบัติ โดยจำแนกตามประเภทของสวัสดิการ บุคลากรที่เลือกมากที่สุดคือ หลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ รองลงมาตามลำดับ คือ หลักความต้องการที่แท้จริงและหลักความประหยัด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการจัดสวัสดิการแต่ละประเภทตามหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่มากที่สุด รองลงมาคือ หลักความต้องการที่แท้จริงและหลักความประหยัด

2.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสวัสดิการที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ สวัสดิการด้านชุดแต่งกาย

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแบบสอบถามข้อมูลปลายเปิดในส่วนที่ 5 ปัญหาหรืออุปสรรค และข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการบริหารสวัสดิการเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ดังนี้

1. **สวัสดิการด้านสุขภาพ** จากผลการวิจัยบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพในด้านสุขภาพมากที่สุด ซึ่งในการพัฒนาระบบการบริหารสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชควรมีการปรับระบบสวัสดิการ ดังนี้

1.1 มหาวิทยาลัยฯควรมีแนวทางในการจัดการบริการด้านสุขภาพอย่างเท่าเทียมกันและใช้แนวปฏิบัติเดียวกัน

1.2 ความจำเป็นในการใช้ยาให้มีการเบิกจ่ายได้ตามความจำเป็นมากขึ้น

1.3 ควรเลือกสถานพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการตรวจสุขภาพ ภายนอกสถานพยาบาลและไม่แสวงหารายได้มากกว่าที่ควรจะเป็น

1.4 ควรมีการพิจารณาค่ารักษาพยาบาลให้เบิกได้จำนวนที่จ่ายจริง

1.5 ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลเพื่อปรับปรุงการบริการให้ดีขึ้น

1.6 ควรมีการให้ความรู้ด้านสุขภาพและสารสนเทศต่างๆแก่บุคลากรเพิ่มขึ้น

1.7 ควรมีการแจ้งในเรื่องการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งเอกสารที่ต้องแนบในการเบิกจ่ายให้บุคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง

1.8 ควรมีการตรวจสอบความซ้ำซ้อนของการเบิกจ่ายด้วยความรอบคอบและควรมีการจัดฝึกอบรม ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้รวดเร็วและถูกต้อง

1.9 ควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ

## 2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

2.1 มหาวิทยาลัยฯควรมีการปรับปรุงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น เป็นต้น

2.2 ควรมีการเพิ่มวงเงินในการกู้ยืมเงินแต่ละประเภทให้มากขึ้นตามความเหมาะสม

2.3 ควรมีการพัฒนาปรับปรุงให้การเบิกจ่ายเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและลดขั้นตอนการทำงานลง

2.4 ควรมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงข้อกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆให้รัดกุมมากยิ่งขึ้น

2.5 ควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ

## 3. สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

3.1 มหาวิทยาลัยฯควรมีการดูแลระบบความปลอดภัยให้ทันสมัยและมีการเพิ่มวงเงินประกันชีวิตให้มีความเหมาะสม

3.2 ควรมีการให้สิทธิในการใช้รถบริการได้ทุกคน โดยไม่ต้องเก็บเงินค่ารถในทุกรณี

3.3 ควรมีการให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงในเรื่องสวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

3.4 ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงสวัสดิการต่อไป

3.5 ควรเพิ่มสิทธิต่างๆให้บุคลากรที่ไม่สามารถเบิกสวัสดิการได้ตามความเหมาะสม

3.6 ควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ

## 4. สวัสดิการด้านกองทุนต่างๆ

4.1 มหาวิทยาลัยฯควรปรับเปลี่ยนกองทุนบางประเภทที่ยังไม่มีกฎหมายรองรับและให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

4.2 มหาวิทยาลัยฯควรจัดตั้งผู้จัดการกองทุนที่เป็นมืออาชีพมาช่วยในการบริหารจัดการ



4.3 ควรมีการตรวจสอบบัญชีและการรับรองงบการเงินของกองทุน จากผู้สอบบัญชีหรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

4.4 ควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ

### 5.สวัสดิการด้านชุดแต่งกาย

5.1 มหาวิทยาลัยควรมีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในการจัดชุดแต่งกายในบุคลากรทุกกลุ่ม โดยเท่าเทียมกัน

5.2 ควรมีการสำรวจความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรว่าบุคลากรคนใดต้องการชุดปฏิบัติงานหรือไม่

5.3 ควรจัดให้มีหน่วยงานที่ดูแลความเรียบร้อยของการแต่งกายเพื่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยฯ

5.4 ควรเพื่องบประมาณในการเบิกจ่ายให้เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

5.5 ควรลดขั้นตอนการทำงานในเรื่องสวัสดิการด้านชุดแต่งกายเพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

5.6 ควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น

3.2.2 ควรศึกษาประชากร กลุ่มตัวอย่างที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการสวัสดิการด้านต่างๆภายในมหาวิทยาลัยฯ

3.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพกับบุคลากรที่อยู่ในมหาวิทยาลัยอื่นๆ



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## บรรณานุกรม

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) “การจูงใจและการเสริมแรง” พฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 1  
กรุงเทพมหานคร บริษัท ชรรมสาร จำกัด.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) “ประเภทของแรงจูงใจ” จิตวิทยาเพื่อการอบรมผู้ใหญ่ พิมพ์ครั้งที่ 2  
ฉบับปรับปรุง กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) “การจูงใจ” จิตวิทยาการบริหารบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 1  
กรุงเทพมหานคร :ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- สิริอร วิชชาวุธ (2544) “แรงจูงใจกับการเรียนรู้” จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น  
พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) “แรงจูงใจในการทำงาน” จิตวิทยาอุตสาหกรรม พิมพ์ครั้งที่ 2  
กรุงเทพมหานคร :ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- สมยศ นาวิการ (2540) “แรงจูงใจ” การบริหารพฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 1  
กรุงเทพมหานคร บริษัทโรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด.
- สมิหรา จิตตลดากร (2546) “แรงจูงใจในการทำงาน” ทฤษฎีองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 3  
กรุงเทพมหานคร :แสงเทียนการพิมพ์.
- กอปรเชษฐ์ ตยัคคานนท์ แปล.หลักจิตวิทยาการบริหาร Effective psychology for managers  
พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์เปลวอักษร.
- ประสาน ชนาพงษ์จรัส (2550) ความรู้เกี่ยวกับ:สวัสดิการบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยชมรมบริหาร  
พิมพ์ครั้งที่ 1 นนทบุรี
- บำรุง ศรีสมบูรณ์(2526) “การจัดสวัสดิการข้าราชการพลเรือน”. กรุงเทพฯ : วิทยาลัย  
ป้องกันราชอาณาจักร,
- จารุภรณ์ เกาฑะทัต(2528) “ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน :  
ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น”  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ(2538) “การวิจัยเรื่องบทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ  
:ศึกษาการบริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจ สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและ  
สวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ทพ.จเร วิชาไทย (2545) “กรณีศึกษาการปฏิรูประบบสวัสดิการรักษายาบาลเพื่อข้าราชการ”

: มุลินธิสารณสุขแห่งชาติ (มสช.)

ประทีน ไกรษรโกวิทย์ (2541) “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงาน

อุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ”บริษัท  
สยามกลการ จำกัด

กชกร รพีกาญจน์ (2549) “ความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน

บริษัท ชานินทร์ เอลน่า จำกัด” บริษัท ชานินทร์ เอลน่า จำกัด

ปัญญาวุฒิ จินตมาศ(2547) “การสำรวจความต้องการสวัสดิการแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ศึกษา

เฉพาะกรณี บริษัทในกลุ่มสหยูเนี่ยน เขตบางปู จังหวัดสมุทรปราการ”

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา



### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1.รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย

ตำแหน่ง : รองศาสตราจารย์ 9

วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ดุยฎิบัณฑิต

2.รองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนตรีวัต

ตำแหน่ง : -

วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท Master of Pubic Administration





ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา



**แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค่าน้ำอึสระ**  
**เรื่อง การบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสวัสดิการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และ(2)แนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ข้อมูลทั้งหมดจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมโดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับและขอรับรองว่าจะนำไปใช้เฉพาะประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเท่านั้น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้ คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน บุคคลอื่น ๆ และหน่วยงานแต่ประการใด ผู้ทำการวิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

- |   |              |
|---|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล  | จำนวน 5 ข้อ  |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ตามหลักการจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ                                 | จำนวน 5 ข้อ  |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช                       | จำนวน 35 ข้อ |
| ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารสวัสดิการเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชและข้อเสนอแนะ | จำนวน 5 ข้อ  |

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

(นางสุรีย์ เย็นจิตรพิสมัย)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
 แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

## 1.เพศ

- ( ) 1. ชาย
- ( ) 2. หญิง

## 2.อายุ

- ( ) 1. 18-30 ปี
- ( ) 2. 31-40 ปี
- ( ) 3. 41-50 ปี
- ( ) 4. 51-60 ปี

## 3.ระดับการศึกษา

- ( ) 1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- ( ) 2. ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- ( ) 3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

## 4.อายุการทำงาน

- ( ) 1. ไม่เกิน 5 ปี
- ( ) 2. 6-10 ปี
- ( ) 3. 11-15 ปี
- ( ) 3. 16-20 ปี
- ( ) 4. มากกว่า 20 ปี

## 5. เงินเดือนปัจจุบัน

- ( ) 1. ไม่เกิน 10,000 บาท
- ( ) 2. 10,001 - 20,000 บาท
- ( ) 3. 20,001 - 30,000 บาท
- ( ) 4. มากกว่า 30,000 บาท

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ตามหลักการจัดระบบ

### สวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง 1. ในแบบสอบถามนี้จะแยกประเภทสวัสดิการออกเป็น ดังนี้

- 1.1 สวัสดิการด้านสุขภาพ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอุบัติเหตุ การตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจรักษาพยาบาลเบื้องต้น การบริการน้ำดื่ม
  - 1.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน เงินสงเคราะห์ด้านที่อยู่อาศัย เงินกู้เพื่อ เลอะสงเคราะห์ เงินยืมฉุกเฉิน
  - 1.3 สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ การประกันชีวิต การประกันสังคม การจัดรถ รับ-ส่ง บุคลากร เงินช่วยเหลือ เงินสงเคราะห์ข้าราชการ เงินทำขวัญ
  - 1.4 สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ ได้แก่ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและลูกจ้างเงิน งบประมาณแผ่นดิน กองทุนเงินสะสมสมทบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนเงินทดแทน
  - 1.5 สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย ได้แก่ ชุดปฏิบัติงาน เงินช่วยค่าตัดชุดปกคิขาว เงินช่วยค่าตัดชุดสูท
2. โปรดพิจารณาว่าการบริหารสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเป็น ไป ตามหลักการระบบจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพข้อใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลัง ข้อความประเภทสวัสดิการ ความคิดเห็นของท่าน (ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

ข้อที่	ประเภทสวัสดิการ	หลักการจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ						
		หลักความ ต้องการที่ แท้จริงของ บุคลากร	หลักความ ต้องการของ บุคลากรส่วนใหญ่	หลักความ สม่าเสมอ	หลัก ความ สามารถ ในการ จ่าย	หลักความ ประหยัด	หลัก ความ เสมอ ภาด	หลัก ความ สะดวก ในการ ปฏิบัติ
1	ด้านสุขภาพ							
2	ด้านเศรษฐกิจ							
3	ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน							
4	ด้านกองทุนต่างๆ							
5	ด้านชุดแต่งกาย							

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

- คำชี้แจง**
1. ประสิทธิภาพการบริหารสวัสดิการตามหลักการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชประกอบด้วยหลักการจัดสวัสดิการ 7 ข้อ ได้แก่
    - 1.1 หลักความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร
    - 1.2 หลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่
    - 1.3 หลักความสม่ำเสมอ
    - 1.4 หลักความสามารถในการจ่าย
    - 1.5 หลักความประหยัด
    - 1.6 หลักความเสมอภาค และ
    - 1.7 หลักความสะดวกในการปฏิบัติ
  2. ในแบบสอบถามนี้จะแยกประเภทสวัสดิการออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้
    - 2.1 สวัสดิการด้านสุขภาพ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอุบัติเหตุ การตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจรักษาพยาบาลเบื้องต้น การบริการน้ำดื่ม
    - 2.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน เงินสงเคราะห์ด้านที่อยู่อาศัย เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ เงินยืมฉุกเฉิน
    - 2.3 สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ การประกันชีวิต การประกันสังคม การจัดรถรับ-ส่งบุคลากร เงินช่วยเหลือ เงินสงเคราะห์ข้าราชการ/พนักงานราชการ เงินทำขวัญ
    - 2.4 สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ ได้แก่ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดิน กองทุนเงินสะสมสมทบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนเงินทดแทน
    - 2.5 สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย ได้แก่ ชุดปฏิบัติงาน เงินช่วยค่าตัดชุดปกติขาว เงินช่วยค่าตัดชุดสูท
  3. แบบสอบถามในตอนที่ 3 นี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการบริหารสวัสดิการประเภทต่างๆ ตามหลักการจัดสวัสดิการว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ
 

5	หมายถึง	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
4	หมายถึง	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
3	หมายถึง	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
2	หมายถึง	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1	หมายถึง	มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
- โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่าข้อความเหล่านี้ตามความคิดเห็นของท่าน การจัดสวัสดิการแต่ละประเภทตามหลักการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	การบริหารสวัสดิการตามระบบการบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>ด้านหลักความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร</b>					
1	สวัสดิการด้านสุขภาพ					
2	สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
3	สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
4	สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ					
5	สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย					
	<b>ด้านหลักความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่</b>					
6	สวัสดิการด้านสุขภาพ					
7	สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
8	สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
9	สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ					
10	สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย					
	<b>ด้านหลักความสม่ำเสมอ</b>					
11	สวัสดิการด้านสุขภาพ					
12	สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
13	สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
14	สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ					
15	สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย					
	<b>ด้านหลักความสามารถในการจ่าย</b>					
16	สวัสดิการด้านสุขภาพ					
17	สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
18	สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
19	สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ					
20	สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย					
	<b>ด้านหลักความประหยัด</b>					
21	สวัสดิการด้านสุขภาพ					
22	สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
23	สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
24	สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ					
25	สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย					
	<b>ด้านหลักความเสมอภาค</b>					
26	สวัสดิการด้านสุขภาพ					
27	สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
28	สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
29	สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ					

ข้อที่	การบริหารสวัสดิการตามระบบการบริหารสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
30	สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย					
	<b>ด้านหลักความสะดวกในการปฏิบัติ</b>					
31	สวัสดิการด้านสุขภาพ					
32	สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
33	สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
34	สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ					
35	สวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย					



**ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการบริหารสวัสดิการเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร**

**มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และข้อเสนอแนะ**

**คำชี้แจง** ในปัจจุบันการบริหารสวัสดิการประเภทต่าง ๆ มีปัญหาอะไรบ้าง และเพื่อแก้ไขปัญหานั้นมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อย่างไร โปรดระบุ

1. ปัญหาการบริหารสวัสดิการด้านสุขภาพ

.....

ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการบริหารสวัสดิการด้านสุขภาพ

.....

.....

2. ปัญหาการบริหารสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

.....

ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการบริหารสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

.....

.....

3. ปัญหาการบริหารสวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

.....

ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการบริหารสวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

.....

.....

4. ปัญหาการบริหารสวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ

.....

ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการบริหารสวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนต่างๆ

.....

.....

5. ปัญหาการบริหารสวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย

.....

ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการบริหารสวัสดิการเกี่ยวกับชุดแต่งกาย

.....

.....

ขอขอบพระคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสุรีย์ เ็นจิตรพิสมัย
วัน เดือน ปีเกิด	29 มกราคม 2512
สถานที่เกิด	อำเภอบางนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2536
สถานที่ทำงาน	กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชี

