



## รายงานการวิจัย

ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัย  
ที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ยอดชาย สายทอง

งานกรเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ประจำปีงบประมาณ 2558

## รายงานการวิจัย

ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัย  
ที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ยอดชาย สายทอง

งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ประจำปีงบประมาณ 2558

ภาคผนวก (ก)

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

( ข )

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยคำแนะนำต่างๆ จากผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ที่สละเวลาให้คำแนะนำคำปรึกษา รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แขวัญ สุนทรสารทูล อาจารย์ ดร.ชาตรี นาคะกุล อาจารย์ประยูร ไชยบุตร และนายวิศิษฐ์ จันทร์ตั้ง เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้แก่ผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยครั้งนี้มา ณ ที่นี้ด้วย

ยอดชาย สายทอง

30 กันยายน 2558

( ก )

## สารบัญ

|                                                                 | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------|------|
| บทสรุปผู้บริหาร.....                                            | ก    |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                            | ข    |
| สารบัญ.....                                                     | ค    |
| สารบัญตาราง.....                                                | ฅ    |
| บทที่ 1    บทนำ                                                 | 1    |
| 1.1    ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                           | 1    |
| 1.2    วัตถุประสงค์ของการวิจัย                                  | 2    |
| 1.3    ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                                | 2    |
| 1.4    ขอบเขตของการวิจัย                                        | 3    |
| 1.5    นิยามศัพท์เฉพาะ                                          | 3    |
| 1.6    การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (information) ที่เกี่ยวข้อง    | 4    |
| 1.7    วิธีการดำเนินการวิจัย                                    | 4    |
| บทที่ 2    เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                       | 5    |
| 2.1    แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น                               | 5    |
| 2.2    แนวคิดเกี่ยวกับคำจ้างและสวัสดิการ                        | 6    |
| 2.3    ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ                                   | 7    |
| 2.4    ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                  | 9    |
| บทที่ 3    วิธีการดำเนินการวิจัย                                | 12   |
| 3.1    ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย                                | 13   |
| 3.2    ประชากรกลุ่มตัวอย่าง                                     | 13   |
| 3.3    เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                               | 13   |
| 3.4    สถิติที่ใช้ในการวิจัย                                    | 14   |
| บทที่ 4    ผลการวิเคราะห์ข้อมูล                                 | 15   |
| 4.1    ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม                 | 15   |
| 4.2    ตอนที่ 2 ความคิดเห็นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เกื้อกูล | 21   |
| 4.3    ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม      | 24   |

( ก )

## สารบัญ (ต่อ)

|                                          | หน้า |
|------------------------------------------|------|
| บทที่ 5                                  |      |
| สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ   | 25   |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย                       | 25   |
| 5.2 อภิปรายผล                            | 29   |
| 5.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากการวิจัย | 31   |
| บรรณานุกรม                               |      |
| ภาคผนวก                                  |      |
| ประวัติผู้วิจัย                          |      |

## สารบัญ

|                                                                 | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------|------|
| บทสรุปผู้บริหาร.....                                            | ก    |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                            | ข    |
| สารบัญ.....                                                     | ค    |
| สารบัญตาราง.....                                                | ฅ    |
| บทที่ 1      บทนำ                                               | 1    |
| 1.1    ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                           | 1    |
| 1.2    วัตถุประสงค์ของการวิจัย                                  | 2    |
| 1.3    ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                                | 2    |
| 1.4    ขอบเขตของการวิจัย                                        | 3    |
| 1.5    นิยามศัพท์เฉพาะ                                          | 3    |
| 1.6    การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (information) ที่เกี่ยวข้อง    | 4    |
| 1.7    วิธีการดำเนินการวิจัย                                    | 4    |
| บทที่ 2      เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                     | 5    |
| 2.1    แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น                               | 5    |
| 2.2    แนวคิดเกี่ยวกับคำจ้างและสวัสดิการ                        | 6    |
| 2.3    ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ                                   | 7    |
| 2.4    ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                  | 9    |
| บทที่ 3      วิธีการดำเนินการวิจัย                              | 12   |
| 3.1    ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย                                | 13   |
| 3.2    ประชากรกลุ่มตัวอย่าง                                     | 13   |
| 3.3    เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                               | 13   |
| 3.4    สถิติที่ใช้ในการวิจัย                                    | 14   |
| บทที่ 4      ผลการวิเคราะห์ข้อมูล                               | 15   |
| 4.1    ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม                 | 15   |
| 4.2    ตอนที่ 2 ความคิดเห็นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เกื้อกูล | 21   |
| 4.3    ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม      | 24   |

( ง )

## สารบัญ (ต่อ)

|                                          | หน้า |
|------------------------------------------|------|
| บทที่ 5                                  |      |
| สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ   | 25   |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย                       | 25   |
| 5.2 อภิปรายผล                            | 29   |
| 5.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากการวิจัย | 31   |
| บรรณานุกรม                               |      |
| ภาคผนวก                                  |      |
| ประวัติผู้วิจัย                          |      |

( จ )

## สารบัญตาราง

| ตารางที่ |                                                                                                                 | หน้า |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1        | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ                                                                    | 16   |
| 2        | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ                                                                   | 16   |
| 3        | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา                                                          | 17   |
| 4        | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งประเภท                                                          | 17   |
| 5        | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่ได้รับการบรรจุ<br>และแต่งตั้ง                                       | 18   |
| 6        | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่มีรายได้                                                            | 18   |
| 7        | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประเด็นความคิดเห็นของพนักงาน<br>มหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ผูก | 20   |

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นผลมาจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดเตรียมการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล เพื่อมุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย โดยเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า “โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขึ้นแทนสถาบันราชภัฏ” ให้ไว้ ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 เป็นปีที่ 59 ในรัชกาลปัจจุบัน คราเป็นพระราชบัญญัติ เรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ” ด้วยพระมหากรุณาธิคุณแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทำให้ “สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ” ยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ” นับตั้งแต่นั้น

การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น การเอาใจใส่ในสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผลมาจากความรู้ความสามารถประสบการณ์ และชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เป็นองค์กรที่มีพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดอยู่ต้องมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ที่มีความสามารถพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้มีความจงรักภักดีแก่องค์กร พร้อมที่จะรักษาองค์กรให้เดินหน้าต่อไปได้ รวมถึงการให้พนักงานมหาวิทยาลัย เกิดความพึงพอใจในการทำงานนับเป็นลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งคนโดยทั่วไปมักจะนึกถึงเงินเดือน ค่าจ้าง และตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสะดวกในการทำงานเป็นสำคัญโดยปัจจัยหนึ่งอาจจะมีสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรนั้นอย่างเต็มความภาคภูมิใจ

ค่าตอบแทนที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับจากทางมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ นอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อีกด้วย โดยสวัสดิการเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกระบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่วนสิทธิประโยชน์เกื้อกูลนั้น เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ตลอดจนจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและรักษานุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการต่อไป

จากการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่ตอบสนองแก่พนักงานมหาวิทยาลัย โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยอื่น ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริมการจัดการสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจมากขึ้น และยังส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความเห็นในการได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.2.2 เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นและความต้องการด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปปรับปรุงระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาความเห็นคิดของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่มีต่อสวัสดิการที่ทางมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ได้จัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องไว้ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 303 ตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามจะสุ่มเก็บจากพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำนวน 127 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จำนวน 176 คน ที่ปัจจุบันได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2558

#### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับจากทางมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ นอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่างๆ อีกด้วย โดยสวัสดิการเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่วนประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องนั้น เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลตลอดจนจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและรักษานุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.5.2. พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยหรือจากกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

## 1.6 การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (information) ที่เกี่ยวข้อง

1.6.1 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

1.6.2 พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม

พ.ศ. 2551

1.6.3 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

1.6.4 ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557

1.6.5 ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557

## 1.7 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.7.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 303 คน

1.7.2 แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ของพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ จำนวน 303 ชุด

1.7.3 วิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามทั้งหมดมาประมวลผลโดยใช้วิธีการทางสถิติ หาค่าความถี่และค่าร้อยละมาวิเคราะห์ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งประเภท ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (ระยะเวลาปฏิบัติงาน) และรายได้ (เงินเดือนที่ได้รับ)

2) การวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นในการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยหาค่าเฉลี่ย และมีเกณฑ์การแปลคะแนนความคิดเห็นในการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแยกเป็นประเด็นดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น นั้นแนลลี (Nunnally, 1995 อ้างถึงใน ประภาเพ็ญ สุวรรณ 2520 : 3) ได้ให้ความเห็นว่า ทั้งความคิดเห็นและทัศนคตินั้นเป็นเรื่องของการแสดงออกของแต่ละบุคคลต่อไปประชาชนทั่วไปต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและการแสดงออกทางความคิดในโลกที่เกี่ยวกับตัวเขาและความคิดเห็นนั้นยังจะใช้เรื่องเกี่ยวกับการลงความเห็นและความรู้ ในขณะที่ทัศนคตินั้นใช้กันมากในเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกและความชอบพอ ขณะที่ ประสาท หลักศิลา (2529 : 398 – 399) กล่าวว่า มติหรือความคิดเห็นต่าง ๆ ของคนนั้นเกิดจากการพบปะสังสรรค์ประจำวันของคนเรากระทำการตอบสนองต่อเหตุการณ์และเกิดความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้น ๆ ในทำนองเดียวกัน อุทัย หิรัญโต (2522 : 80 – 81) ให้ความเห็นว่าความคิดเห็นของคนเรามีหลายระดับคืออย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้นเป็นความคิดเห็นที่ลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน ความคิดเห็นทั่ว ๆ ไปซึ่งมีประจำตัวของบุคคลทุกกลเป็นความคิดเห็นที่ไม่ลึกซึ้งและเป็นความคิดเห็นเฉพาะอย่างมีอยู่ระยะสั้น เป็นความคิดเห็นประเภทที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ได้ เกิดขึ้นได้ง่ายแต่สลายตัวเร็ว

สุชา จันทรเอม (2527 : 8) กล่าวถึงความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นความรู้สึกละเอียดของบุคคลแต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเท่ากับทัศนคติ คนเราจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันและความคิดเห็นจะเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 3) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง แต่การแสดงความคิดเห็นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาต่อสถานการณ์ภายนอก นอกจากนี้เรื่องเวทย์ แสงรัตน (2522 : 20) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วย

การพูดเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม การแสดงความคิดเห็นอาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นได้จากแนวความคิด และความหมายดังกล่าว

จึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความเชื่อและการตัดสินใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐาน ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจเป็นที่ยอมรับ หรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นได้

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง ค่าจ้างเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของแรงงาน ซึ่งแรงงานได้นำมาใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพแก่ตนเองและครอบครัว ส่วนนายจ้างจะถือว่าค่าจ้างนั้นเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนของการผลิตสินค้าและบริการ (อ๋างใน เสรี วงศ์ทวิลาศ,2552)

สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนใด ๆ ที่องค์กรหนึ่ง ๆ จ่ายให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานของ นอกเหนือไปจากค่าจ้าง และเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของตัวเงิน หรืออาจจะไม่ได้ใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้แก่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงาน ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือเพื่อประโยชน์อื่น ๆ ขององค์กร (อ๋างใน เสรี วงศ์ทวิลาศ,2552) สามารถสรุปความหมายของคำว่าสวัสดิการ ได้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับสังคม สวัสดิการคนงาน สวัสดิการแรงงาน และสวัสดิการอุตสาหกรรม หมายถึงบริการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้จัดขึ้นให้แก่ลูกจ้างและคนงานด้วยความสมัครใจของนายจ้าง หรือองค์กรลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัคร เพื่อให้ลูกจ้างและคนงานมีความอยู่ดีกินดี

2. ระดับองค์กร สวัสดิการแรงงาน หมายถึง

2.1 สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรของตนเอง โดยอาจจะอยู่ในรูปแบบของตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนหรือผลตอบแทนอื่นที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างได้ประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ว่างาน หรือเกษียณอายุงาน

2.2 เงินหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลัก ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ และบริการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายสำหรับการครองชีพ

2.3 ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งที่ลูกจ้างได้เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่สามารถคำนวณค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงิน

สะสมผลประโยชน์ทางจิตวิทยา ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสมต่อลูกจ้างมี ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และมีหัวหน้างานที่ดี

2.4 สิ่งจูงใจที่จะรักษาลูกจ้างให้ทำงานกับองค์กรของตนต่อไป เช่น การสร้างขวัญและทัศนคติที่ดีให้แก่ลูกจ้าง ทำให้เกิดความร่วมมือของลูกจ้างที่ดี การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อลดการเข้าออกงาน การขาดงาน และการแทรกแซงโดยรัฐ

2.5 ผลตอบแทนในรูปของนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบาย และมีความกินดีอยู่ดี ซึ่งโดยทั่วไปสวัสดิการถือเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่ออำนวยความสะดวก และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

2.6 การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีตามอัตภาพ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

2.7 มาตรการสำคัญและจำเป็น ช่วยให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สวัสดิการจะช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร และลดปัญหาการขัดแย้งต่าง ๆ

3. ระดับกิจกรรม สวัสดิการแรงงาน หมายถึง โปรแกรมบริการที่จัดให้แก่ลูกจ้าง โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โปรแกรมที่จัดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานทั้งหมด

### 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ของ Herzberg

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพิจารณาความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจภายนอกในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

#### 1. ปัจจัยจูงใจ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) คือ การที่บุคคลมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ จะได้รับค่าตอบแทนเมื่อบุคคลลงมือปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ เมื่อบุคคลคนนั้นได้ทำงานจนกระทั่งสัมฤทธิ์ผลของการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) คือ จะต้องเป็นงานที่มีความน่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายให้ลงมือปฏิบัติ เป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) คือ การที่บุคคลได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

## 2. ปัจจัยค่าจ้าง ที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงาน

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration policies) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน การวางแผน การดำเนินงานและความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย

2.2 การบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์พิจารณาถึงความสามารถของผู้ทำงานในองค์กรใดไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขต หรือเป็นการทำงานอย่างอิสระ

2.3 เงินเดือน (salary) หรือค่าตอบแทน (compensation) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superior) หมายถึง การติดต่อ สัมพันธ์ ความมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งทางกายและวาจา สามารถทำงานร่วมกันได้ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (security) หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและที่ทำงาน หรือความมั่นคงขององค์กร

2.6 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพจะต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีในการทำงาน

2.7 สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพในการทำงาน จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกที่เหมาะสมทางกายภาพของงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อม อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relations with subordinates) หมายถึง การที่บุคคลติดต่อ สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกรู้สีกของบุคคลที่ดีหรือไม่ดีซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้บุคคลคนนั้นไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในสถานที่แห่งใหม่ที่ถูกลย้ายไป

2.10 โอกาสเจริญเติบโต (possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของอาชีพนั้น ๆ

2.11 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers) หมายถึง การที่บุคคลติดต่อกันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภพษ์ โรหะทัศน์ (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่า ทุกบริษัทจ่ายค่าจ้างคิดเป็นรายวันในอัตราต่ำสุดวันละ 110 – 120 บาท และอัตราสูงสุดที่จ่ายของบางบริษัทวันละ 131 – 150 บาท โดยบริษัทจะกระทำการปรับอัตราค่าจ้างให้พนักงานอย่างน้อยปีละครั้งโดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก ส่วนค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ให้แก่พนักงานนั้น ได้แก่ เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินรางวัลพิเศษ ในด้านของสวัสดิการ ได้แก่ โรงอาหาร น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ การรักษาพยาบาล ชุดทำงาน อาหาร สำหรับสิทธิในการลางานของพนักงานนั้น พนักงานสามารถลาป่วย ลาคลอด โดยที่ยังได้รับค่าจ้าง

จากผลการศึกษาด้านด้านความคิดเห็นของพนักงานพบว่า ในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และเงินโบนัส จำนวนผู้ที่มีความพึงพอใจมีมากกว่าผู้ไม่พอใจ แต่ทางด้านเบี้ยขยัน ค่ากะ และเงินรางวัลพิเศษนั้นพบว่าผู้ไม่พอใจมากกว่าผู้ที่พอใจ ส่วนด้านสวัสดิการนั้น มีเพียงสวัสดิการदानอาหารที่อยู่อาศัย และรถรับส่งเท่านั้นที่มีผู้ไม่พอใจมากกว่าผู้ที่พอใจ

สุชานาฏ ประพิตรไพศาล (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของลูกจ้างต่อการปฏิรูประบบประกันสังคม กรณีศึกษาลูกจ้างโรงงานเซรามิก ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง” วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาถึงประวัติความเป็นมาและการพัฒนาของกองทุนประกันสังคม ความรู้ความเข้าใจของลูกจ้างที่มีต่อระบบประกันสังคมและการปฏิรูปกองทุนประกันสังคม ในการศึกษาครั้งนี้โดยใช่วิธีการสุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานเซรามิกจำพวกที่ 2 จำนวน 4 โรงงาน โรงงานละ 10 ตัวอย่าง โรงงานเซรามิกจำพวกที่ 3 จำนวน 8 โรงงาน โรงงานละ 20 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จากการศึกษาพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 70 ของกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการปฏิรูปของกองทุนประกันสังคม โดยแบ่งความพึงพอใจทั้งหมดออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกจ้างต่อกองทุนประกันสังคม ความพึงพอใจของลูกจ้างต่อการจ่ายเงินสบทบ ความพึงพอใจของลูกจ้างต่อสิทธิประโยชน์ด้าน

ต่าง ๆ ความพึงพอใจของลูกค้าต่อสถานพยาบาลและการใช้บริการทางการแพทย์ และความพึงพอใจของลูกค้าต่อการประกันสังคมของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 81 ทราบข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์และการให้ความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคมและกลุ่มตัวอย่างเกินกว่าร้อยละ 60 มีความรู้ความเข้าใจด้านการจ่ายเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของระบบประกันสังคมข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ระบบประกันสังคมควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีอิสระในการเลือกตัดสินใจว่าจะร่วมเป็นผู้ประกันตนหรือไม่ กองทุนประกันสังคมควรมีการประชาสัมพันธ์มากขึ้น และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ผ่านทางสื่อมวลชนเนื่องจากสามารถเข้าถึงกลุ่มผู้ประกันตนได้ง่าย

มลธิรา อินทกุลชัย (2551) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินต่อการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ และปัญหาการได้รับสวัสดิการจากธนาคารออมสิน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ 25 สาขา โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 190 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของธนาคารออมสินอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในด้านวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุด และวันลามากที่สุด รองลงมาได้แก่ สวัสดิการในหน่วยงาน สวัสดิการด้านการเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการเงินกู้ต่าง ๆ และสวัสดิการทางการเงินพนักงาน ส่วนสวัสดิการครอบครัวได้รับความพึงพอใจในระดับน้อย ในด้านปัญหาของการได้รับสวัสดิการของพนักงานนั้นเป็นเรื่องของปัญหาเงินเดือนที่ได้รับไม่มีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ ความไม่เท่าเทียมในการรับสวัสดิการ และต้องทำงานในวันหยุดล่วงเวลา

สภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2552) ได้ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยศึกษาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร โดยระดับความพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ 34 % ส่วนอีก 13 โครงการ ที่เหลือระดับความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์พอปานกลางถึงพอใจมาก และบุคลากรมีความต้องการสวัสดิการเงินกู้ได้แก่ สวัสดิการเงินกู้เพื่อคุณภาพชีวิตและสวัสดิการเงินกู้เฉพาะกิจต่าง ๆ มากที่สุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางความต้องการด้านความสะดวกสบายที่สุด

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน  
กรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่ม  
ตัวอย่างเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 51 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 88.5 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อย  
ละ 83.5 สำเร็จการวิจัยในระดับ ปวช. – ปวส. คิดเป็นร้อยละ 75.5 จ้างในลักษณะพนักงานรายเดือน  
คิดเป็นร้อยละ 96.8 สังกัดแผนกผลิตคิดเป็นร้อยละ 65.8 ระยะเวลาในการทำงาน 1-2 ปี คิดเป็น  
ร้อยละ 56.5 เงินเดือนค่าจ้างอยู่ที่ 7,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 84 ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดคิด  
เป็นร้อยละ 94.8 ความต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับ  
ปานกลาง โดยพบว่ามีความต้องการในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก  
รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา ผลการทดสอบ  
สมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาระยะเวลาในการทำงานและประเภทการจ้างงานต่างกันมี  
ความต้องการในสวัสดิการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ  
สถานภาพระดับการวิจัยที่มีสังกัดแผนกและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการด้าน  
ต่างกัน โดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้าน ที่ได้ต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงดังนี้ คือใน  
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้บริการด้านที่พักอาศัย ในสวัสดิการ  
ด้านสังคมและนันทนาการควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดสถานที่ สำหรับการเล่นกีฬาและ  
ออกกำลังกาย ในสวัสดิการด้านการศึกษาควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้โอกาสสนับสนุน  
การศึกษาต่อให้กับพนักงาน

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การออกแบบเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์นี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา ตลอดจน ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการ ศึกษาวิจัยและทำการจัดเตรียมอุปกรณ์และวิธีดำเนินงาน ตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้

#### 3.1 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย

1. ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
2. จัดทำเครื่องมือ และเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
3. เก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
4. วิเคราะห์ข้อมูล เสนอผู้เชี่ยวชาญปรับปรุง
5. อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย
6. เขียนรายงานผลการวิจัยและจัดพิมพ์รูปเล่ม

#### 3.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำนวน 127 คน

กลุ่มที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จำนวน 176 คน

#### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลตามกลุ่มประชากร ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งประเภท การบรรจุ และแต่งตั้ง และรายได้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ พนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ระดับความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 15 ด้าน คือ

1. ค่ารักษาพยาบาลแลตรวจสุขภาพประจำปี (21,000 บาท/คน/ปี)
2. เงินรับขวัญทายาทใหม่ (คนละ 1,000 บาท แต่ไม่เกิน 3 คน)
3. เงินช่วยเหลือการศึกษานูตร (เป็นตามระเบียบกระทรวงการคลัง)
4. เงินบำเหน็จ (10 เท่า ของเงินเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้าย)
5. เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ (3 เท่า ของเงินที่ได้รับในเดือนสุดท้าย)
6. สิทธิการลา (ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์)
7. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์)
8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์)
9. ประกันสังคม
10. เงินช่วยเหลือสวัสดิการบุคลากรที่เสียชีวิต 20,000 บาท (ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์)
11. เงินช่วยเหลือสวัสดิการในกรณีบิดามารดาคู่สมรส และบุตรธิดาที่เสียชีวิต 10,000 บาท (ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์)
12. สวัสดิการบ้านพักอาศัย (ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์)
13. การให้บริการธนาคาร สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
14. การให้บริการไปรษณีย์ สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
15. การให้บริการสถานีปั้มน้ำมันมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เป็นการเสนอแนะเพิ่มเติมและความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้จัดทำแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ผล โดยผู้วิจัยจะบรรยายด้วยตารางประกอบ

### 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งประเภท รายได้ จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลระดับความคิดเห็น จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ให้คะแนนสำหรับการประมาณค่าตามแบบ Likert Scale แก่คำตอบ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็น 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ

2.2 คำนวณหาค่าเฉลี่ย (  $\bar{X}$  ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. ) ของคำตอบแต่ละด้าน และแต่ละข้อ แล้วแปรผลตามเกณฑ์ของเบสต์และคาห์น (Best & Kahn, 1993 ) ซึ่งมีค่าคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็น และข้อเสนอแนะนำเสนอในลักษณะข้อมูลเชิงคุณภาพ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับกองทุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นในการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับกองทุนของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับกองทุนของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับกองทุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามประเด็นความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ กองทุน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ กองทุนของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในด้านค่ารักษาพยาบาลและตรวจสุขภาพประจำปี เงินรับขวัญทายาทใหม่ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินบำเหน็จ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ สิทธิการลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม เงินช่วยเหลือสวัสดิการบุคลากรที่เสียชีวิต 20,000 บาท เงินช่วยเหลือสวัสดิการในกรณีบิดามารดาคู่สมรส และบุตรธิดาที่เสียชีวิต 10,000 บาท สวัสดิการบ้านพักอาศัย การให้บริการธนาคาร การให้บริการไปรษณีย์ และการให้บริการสถานีปั้มน้ำมันมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมทั้งหมด ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### 4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งประเภท ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง และรายได้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ  | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย  | 96    | 31.7   |
| หญิง | 207   | 68.3   |
| รวม  | 303   | 100.0  |

จากตารางที่ 1 พบว่า ร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถามแบ่งตามเพศ พบว่า มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 ส่วนเพศชายจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

| อายุ              | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------|-------|--------|
| อายุ 50 ปี ขึ้นไป | 11    | 3.6    |
| อายุ 40-49 ปี     | 47    | 15.5   |
| อายุ 30 - 39 ปี   | 159   | 52.5   |
| อายุ 20 - 29 ปี   | 86    | 28.4   |
| รวม               | 303   | 100.0  |

จากตารางที่ 2 พบว่า ร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 อายุ 40 - 49 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.5 อายุ 30 - 39 ปี มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และอายุ 20 - 29 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-------|--------|
| ปริญญาเอก     | 7     | 2.3    |
| ปริญญาโท      | 149   | 49.2   |
| ปริญญาตรี     | 147   | 48.5   |
| รวม           | 303   | 100.0  |

จากตารางที่ 3 พบว่า ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 การศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 และการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งประเภท

| สถานภาพ                          | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------------|-------|--------|
| พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ    | 122   | 40.3   |
| พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ | 176   | 58.1   |
| อื่นๆ (ไม่ได้ตำแหน่งประเภท)      | 5     | 1.7    |
| รวม                              | 303   | 100.0  |

จากตารางที่ 4 พบว่า ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งประเภท พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 และอื่น ๆ (ที่ไม่ได้ตำแหน่งประเภท) มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

| การใช้บริการ | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------|-------|--------|
| 1 – 2 ปี     | 151   | 49.8   |
| 3 – 4 ปี     | 90    | 29.7   |
| 5 ปีขึ้นไป   | 62    | 20.5   |
| รวม          | 303   | 100.0  |

จากตารางที่ 5 พบว่า ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง 1-2 ปี มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง 3-4 ปี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 90 และได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 62

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่มีรายได้

| การใช้บริการ        | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------|-------|--------|
| 15,000 – 20,000 บาท | 158   | 52.1   |
| 20,001 – 25,000 บาท | 86    | 28.4   |
| 25,001 – 30,000 บาท | 62    | 17.2   |
| 30,001 บาทขึ้นไป    | 7     | 2.3    |
| รวม                 | 303   | 100.0  |

จากตารางที่ 6 พบว่า ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 ที่มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.3

#### 4.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะประเด็นของความคิดเห็นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับในด้านต่างๆ ได้แก่ ในด้านค่ารักษาพยาบาลแลตรวจสุขภาพประจำปี ด้านเงินรับขวัญทายาทใหม่ ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร ด้านเงินบำนาญ ด้านเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ ด้านสิทธิการลา ด้านเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านประกันสังคม ด้านเงินช่วยเหลือ ด้านสวัสดิการบุคลากรที่เสียชีวิต 20,000 บาท ด้านเงินช่วยเหลือสวัสดิการในกรณีบิดามารดาคู่สมรส และบุตรธิดาที่เสียชีวิต 10,000 บาท ด้านสวัสดิการบ้านพักอาศัย ด้านการให้บริการธนาคาร ด้านการให้บริการไปรษณีย์ และด้านการให้บริการสถานีปั้มน้ำมันมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประเด็นความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ โดยภาพรวมทั้งหมด โดยให้คะแนนตามระดับประเด็นความคิดเห็นตั้งแต่ 1-5 คะแนน โดยแสดงผลการในรูปของค่าเฉลี่ย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับประเด็นความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์เป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประเด็นความคิดเห็นของพนักงาน  
มหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล

| สวัสดิการและสิทธิ<br>ประโยชน์                                            | ระดับความคิดเห็น (%) |      |         |      |               | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | ระดับ       |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------|------|---------|------|---------------|----------------------------|------------------------------------|-------------|
|                                                                          | น้อย<br>ที่สุด       | น้อย | ปานกลาง | มาก  | มาก<br>ที่สุด |                            |                                    |             |
| ค่ารักษาพยาบาลและ<br>ตรวจสอบภาพประจำปี<br>(21,000 บาท/ปี/คน)             | 15.5                 | 27.8 | 24.4    | 30.7 | 7.6           | 2.93                       | 1.20                               | ปาน<br>กลาง |
| เงินรับขวัญทายาทใหม่<br>(คนละ 1,000 บาท แต่<br>ไม่เกิน 3 คน)             | 9.9                  | 15.5 | 40.6    | 25.4 | 8.6           | 3.07                       | 1.07                               | ปาน<br>กลาง |
| เงินช่วยเหลือการศึกษา<br>บุตร (ตามระเบียบ<br>กระทรวงการคลัง)             | 6.9                  | 13.5 | 28.1    | 37.3 | 14.2          | 3.37                       | 1.17                               | ปาน<br>กลาง |
| เงินบำนาญ (10 เท่า<br>ของเงินเดือนที่ได้รับใน<br>เดือนสุดท้าย)           | 13.5                 | 18.2 | 28.7    | 31.4 | 8.3           | 3.02                       | 1.17                               | ปาน<br>กลาง |
| เงินฌาปนกิจสงเคราะห์<br>(3 เท่า ของเงินเดือนที่<br>ได้รับในเดือนสุดท้าย) | 6.9                  | 19.8 | 35.3    | 26.7 | 11.2          | 3.15                       | 1.08                               | ปาน<br>กลาง |
| สิทธิการลา (ตาม<br>ระเบียบมหาวิทยาลัยฯ)                                  | 6.9                  | 11.9 | 33.3    | 37.3 | 10.2          | 3.32                       | 1.03                               | ปาน<br>กลาง |

| สวัสดิการและสิทธิประโยชน์                                                                              | ระดับความคิดเห็น (%) |      |         |      |               | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | ระดับ       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------|---------|------|---------------|----------------------------|------------------------------------|-------------|
|                                                                                                        | น้อย<br>ที่สุด       | น้อย | ปานกลาง | มาก  | มาก<br>ที่สุด |                            |                                    |             |
| เครื่องราชอิสริยาภรณ์                                                                                  | 3.0                  | 4.0  | 32.0    | 43.6 | 17.5          | 3.93                       | 0.99                               | มาก         |
| กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ<br>(ตามข้อบังคับ<br>มหาวิทยาลัยฯ)                                                 | 5.3                  | 11.9 | 29.4    | 38.9 | 14.5          | 3.43                       | 1.06                               | ปาน<br>กลาง |
| ประกันสังคม (ตามข้อ<br>บังคับมหาวิทยาลัยฯ)                                                             | 8.6                  | 6.9  | 38.9    | 36.3 | 9.2           | 3.29                       | 1.04                               | ปาน<br>กลาง |
| เงินช่วยเหลือสวัสดิการ<br>บุคลากรที่เสียชีวิต<br>20,000 บาท                                            | 9.2                  | 14.9 | 41.3    | 26.1 | 8.6           | 3.09                       | 1.05                               | ปาน<br>กลาง |
| เงินช่วยเหลือสวัสดิการ<br>ในกรณีบิดามารดาคู่<br>สมรส บุตรธิดา ของ<br>บุคลากรที่เสียชีวิต<br>10,000 บาท | 10.9                 | 14.2 | 40.9    | 26.1 | 7.9           | 3.05                       | 1.07                               | ปาน<br>กลาง |
| สวัสดิการบ้านพักอาศัย                                                                                  | 14.9                 | 15.5 | 37.6    | 25.1 | 6.9           | 2.93                       | 1.13                               | ปาน<br>กลาง |
| การให้บริการธนาคาร<br>สาขามหาวิทยาลัยราช<br>ภัฏเพชรบูรณ์                                               | 2.0                  | 7.9  | 33.0    | 40.3 | 16.8          | 3.62                       | 0.92                               | มาก         |
| การให้บริการไปรษณีย์<br>สาขามหาวิทยาลัยราช<br>ภัฏเพชรบูรณ์                                             | 2.6                  | 5.6  | 31.7    | 39.9 | 20.1          | 3.69                       | 0.94                               | มาก         |
| การให้บริการสถานี<br>ปั้มน้ำมันมหาวิทยาลัย<br>ราชภัฏเพชรบูรณ์                                          | 6.9                  | 6.3  | 36.0    | 30.0 | 20.8          | 3.51                       | 1.10                               | มาก         |
| รวม (N = 303)                                                                                          |                      |      |         |      |               | 3.27                       | 1.06                               | ปาน<br>กลาง |

จากตารางที่ 7 พบว่า ประเด็นความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูล มีประเด็นความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นความคิดเห็นและความต้องการ ของพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ด้านการให้บริการไปรษณีย์สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ( $\bar{X} = 3.69$ ) ด้านเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ( $\bar{X} = 3.63$ ) และด้านการให้บริการธนาคารสาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ( $\bar{X} = 3.62$ )

#### 4.3 ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นอกจากนี้ในแบบสอบถามความประเด็นความคิดเห็น ได้มีคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยให้ข้อคิดเห็น ความต้องการ และเสนอแนะเพิ่มเติมของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล เพื่อการพัฒนาและปรับปรุง มีข้อมูลสรุปโดยรวม ดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาลคนละ 20,000 บาท/คน/ปี ควรให้ได้รับเป็นคนละ 20,000 บาท/คน/ปี และถ้าใช้ทั้งครอบครัวก็ไม่เพียงพอในการจ่าย
2. ให้เพิ่มงบประมาณทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกของสายวิชาการ เนื่องจากค่าเล่าเรียนบางมหาวิทยาลัย ค่าเทอมมากกว่าที่ได้รับทุน
3. ควรจัดให้มีสวัสดิการของบุคลากรทั้งหมดในมหาวิทยาลัย โดยไม่ให้มีการแบ่งแยกความเหลื่อมล้ำกัน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นในการได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และเพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการ และประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้จัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับไว้ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในด้านค่ารักษาพยาบาลและตรวจสุขภาพประจำปี เงินรับขวัญทายาทใหม่ เงินช่วยเหลือการศึกษานูตร เงินบำเหน็จ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ สิทธิการลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม เงินช่วยเหลือสวัสดิการบุคลากรที่เสียชีวิต 20,000 บาท เงินช่วยเหลือสวัสดิการในกรณีบิดามารดาคู่สมรส และบุตรธิดาที่เสียชีวิต 10,000 บาท สวัสดิการบ้านพักอาศัย การให้บริการธนาคาร การให้บริการไปรษณีย์ และการให้บริการสถานีปั้มน้ำมันมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมทั้งหมด ตอนที่ 3 ความต้องการสวัสดิการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการและสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 303 คน

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จากการวิเคราะห์ผลความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอยู่ในระดับปานกลาง สามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความคิดเห็นสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและตรวจสุขภาพประจำปี (21,000 บาท/ต่อคน/ปี) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.6

สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกได้ดังนี้ ความคิดเห็นสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและตรวจสุขภาพประจำปี (21,000 บาท/ต่อคน/ปี) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.7 รองลงมาคือ ความคิดเห็นสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและตรวจสุขภาพประจำปี (21,000 บาท/ต่อคน/ปี) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.4 และความคิดเห็นสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและตรวจสุขภาพประจำปี (21,000 บาท/ต่อคน/ปี) อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.8 ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นสวัสดิการเงินรับขวัญทายาทใหม่ (คนละ 1,000 บาท แต่ไม่เกิน 3 คน) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.6 สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกได้ดังนี้ ความคิดเห็นสวัสดิการเงินรับขวัญทายาทใหม่ (คนละ 1,000 บาท แต่ไม่เกิน 3 คน) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.4 รองลงมาคือความคิดเห็นสวัสดิการเงินรับขวัญทายาทใหม่ (คนละ 1,000 บาท แต่ไม่เกิน 3 คน) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 40.6 และความคิดเห็นสวัสดิการเงินรับขวัญทายาทใหม่ (คนละ 1,000 บาท แต่ไม่เกิน 3 คน) อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.5 ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นสวัสดิการเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.2 สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกได้ดังนี้ ความคิดเห็นสวัสดิการเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.3 รองลงมาคือความคิดเห็นสวัสดิการเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.1 และความคิดเห็นสวัสดิการเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง) อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.5 ตามลำดับ

4. ความคิดเห็นสวัสดิการเงินบำเหน็จ (10 เท่า ของเงินเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้าย) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.3 สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกได้ดังนี้ ความคิดเห็นสวัสดิการเงินบำเหน็จ (10 เท่า ของเงินเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้าย) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.4 รองลงมาคือ ความคิดเห็นสวัสดิการเงินบำเหน็จ (10 เท่า ของเงินเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้าย) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.7 และความคิดเห็นสวัสดิการเงินบำเหน็จ (10 เท่า ของเงินเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้าย) อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.2 ตามลำดับ

5. ความคิดเห็นสวัสดิการเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ (3 เท่า ของเงินเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้าย) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.2 สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกได้ดังนี้ ความคิดเห็นสวัสดิการเงินฌาปนกิจ

สงเคราะห์ (3 เท่า ของเงินเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้าย) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 26.7 รongลงมาคือ ความคิดเห็นสวัสดิการเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ (3 เท่า ของเงินเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้าย) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.3 และความคิดเห็นสวัสดิการเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ (3 เท่า ของเงินเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้าย) อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.8 ตามลำดับ

6. ความคิดเห็นส่วนตัวต่อการสหวิชาการลา (ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.2 สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกได้ดังนี้ ความคิดเห็นส่วนตัวต่อการสหวิชาการลา (ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.6 รองลงมาคือ ความคิดเห็นส่วนตัวต่อการสหวิชาการลา (ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.3 และความคิดเห็นส่วนตัวต่อการสหวิชาการลา (ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์) อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.9 ตามลำดับ

7. ความคิดเห็นสวัสดิการเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์)  
พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.5  
สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกได้ดังนี้ ความคิดเห็นสวัสดิการ  
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 43.6 รองลงมาคือ ความคิดเห็นสวัสดิการเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเพชรบูรณ์) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.0 และความคิดเห็นสวัสดิการ  
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์) อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.0 ตามลำดับ

8. ความคิดเห็นสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.5 สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกได้ดังนี้ ความคิดเห็นสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38.9 รองลงมาคือ ความคิดเห็นสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 29.4 และความคิดเห็นสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์) อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.9 ตามลำดับ

9. ความคิดเห็นสวัสดิการประกันสังคม (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.2 สามารถ



คิดเห็นสวัสดิการการให้บริการธนาคาร สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.0 และความคิดเห็นสวัสดิการการให้บริการธนาคาร สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.9 ตามลำดับ

14. ความคิดเห็นสวัสดิการการให้บริการไปรษณีย์ สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.1 สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกได้ดังนี้ ความคิดเห็นสวัสดิการการให้บริการไปรษณีย์ สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 39.9 รองลงมาคือ ความคิดเห็นสวัสดิการการให้บริการไปรษณีย์ สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.7 และความคิดเห็นสวัสดิการการให้บริการไปรษณีย์ สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.6 ตามลำดับ

15. ความคิดเห็นสวัสดิการการให้บริการสถานีปั้มน้ำมันมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.8 สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกได้ดังนี้ ความคิดเห็นสวัสดิการการให้บริการสถานีปั้มน้ำมันมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.0 รองลงมาคือ ความคิดเห็นสวัสดิการการให้บริการสถานีปั้มน้ำมันมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 36.0 และความคิดเห็นสวัสดิการการให้บริการสถานีปั้มน้ำมันมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.3 ตามลำดับ

ความคิดเห็นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวมทุกประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อจำแนกเป็นประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ความคิดเห็นสวัสดิการการให้บริการไปรษณีย์ สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ ความคิดเห็นสวัสดิการเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และความคิดเห็นสวัสดิการการให้บริการธนาคาร สาขา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยความคิดเห็นด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ทั้ง 15 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสวัสดิการการให้บริการไปรษณีย์สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงคือด้านสวัสดิการเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยศึกษาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร พบว่าสวัสดิการที่บุคลากรที่มีระดับความพึงพอใจในเกณฑ์พอใจมากมีเพียง 1 โครงการ ได้แก่ โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ที่เหลือระดับความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์พอใจปานกลางถึงพอใจมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท ตานนา อุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 51.20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 88.5 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 83.5 สำเร็จการวิจัยในระดับ ปวช. – ปวส. คิดเป็นร้อยละ 75.5 จ้างในลักษณะพนักงานรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 96.8 สังกัดแผนกผลิตคิดเป็นร้อยละ 65.8 ระยะเวลาในการทำงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.5 เงินเดือนค่าจ้างอยู่ที่ 7,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 84 ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดคิดเป็นร้อยละ 94.8 ความต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีความต้องการในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาระยะเวลาในการทำงานและประเภทการจ้างงานต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพระดับการวิจัยที่มีสังกัดแผนกและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการด้านต่างกัน โดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้าน ที่ได้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงดังนี้ คือในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้บริการด้านที่พักอาศัย ในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดสถานที่ สำหรับการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย ในสวัสดิการด้านการศึกษาคควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับพนักงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากการวิจัย

1. ค่ารักษาพยาบาลคนละ 20,000 บาท/คน/ปี ควรให้ได้รับเป็นคนละ 20,000 บาท/คน/ปี และถ้าใช้ทั้งครอบครัวก็ไม่เพียงพอในการจ่าย
2. ให้เพิ่มงบประมาณทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกของสายวิชาการ เนื่องค่าเล่าเรียนบางมหาวิทยาลัย ค่าเทอมมากกว่าที่ได้รับทุน
3. ควรจัดให้มีสวัสดิการของบุคลากรทั้งหมดในมหาวิทยาลัย โดยไม่ให้มีการแบ่งแยกความเหลื่อมล้ำกัน

## บรรณานุกรม

- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ตรีศึกษา : บริษัท ลานนา  
อุตสาหกรรม จำกัด. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การ  
จัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2553.
- สภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. โครงการศึกษาวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552.
- บุษบง บางสันเทียะ. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของงานธุรกิจบริการด้านสินเชื่อส่วนบุคคลของ  
ธนาคารพาณิชย์. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2553.
- สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์. ความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน บมจ.  
ธนาคารกสิกรไทย (ศึกษาเฉพาะกรณี : พนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย เขต 28).  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- นันทนาลี (Nunnally. 1959 อ้างอิงใน ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2520 : 3.
- สุชา จันทรเฒ. กล่าวถึงความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลแต่เป็น  
ลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเท่ากับทัศนคติ, 2527 : 8.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติ  
อย่างหนึ่ง, 2520 : 3.
- สุชานาฏ ประพิตรไพศาล. ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของลูกจ้างต่อการปฏิรูประบบ  
ประกันสังคม, 2549.
- ธีรพัฒน์ พัฒน์ใหญ่ยิ่ง. ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อสวัสดิการของ  
รัฐบาล ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้, 2551.
- มลธิรา อินธกุลชัย. ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัด  
เชียงใหม่ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคาร, 2551.
- จริยา ผลประสิทธิ์. ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่รัฐใน  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2556.

ภาคผนวก

ภาคผนวก (ก)

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถาม

เรียน พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้จัดสรรงบประมาณทุนอุดหนุนวิจัยสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำหรับโครงการวิจัย เรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นในการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และเพื่อนำเสนอแนวทางในการจัดสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ความคิดเห็น หมายถึง “ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”

ผู้วิจัยขอความกรุณาพนักงานมหาวิทยาลัยทุกท่านตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้วิจัย

.....  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

1.2 อายุ

☐ 20 – 29 ปี

☐ 30 – 39 ปี

☐ 40 – 49 ปี

☐ 50 ปีขึ้นไป

1.3 การศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

1.4 ตำแหน่งประเภท

☐ สายวิชาการ

☐ สายปฏิบัติการ

1.5 ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

☐ 1 – 2 ปี

☐ 3 – 4 ปี

☐ 5 ปีขึ้นไป

1.6 รายได้

☐ 15,000 – 20,000 บาท

☐ 20,001 – 25,000 บาท

☐ 25,001 – 30,000 บาท

☐ 30,000 บาทขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ระดับความคิดเห็นที่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน  
ดังนี้ คะแนน 5 หมายถึง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลมีความเหมาะสมมากที่สุด  
คะแนน 4 หมายถึง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลมีความเหมาะสมมาก  
คะแนน 3 หมายถึง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลมีความเหมาะสมปานกลาง  
คะแนน 2 หมายถึง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลมีความเหมาะสมน้อย  
คะแนน 1 หมายถึง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

| ประเด็นความคิดเห็น                                                                                       | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                          | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล</b>                                                                 |                  |            |                |             |                   |
| 1. ค่ารักษาพยาบาลและตรวจสุขภาพประจำปี ( 21,000 บาท/ปี/คน)                                                |                  |            |                |             |                   |
| 2. เงินรับขวัญทายาทใหม่ (คนละ 1,000 บาท แต่ไม่เกิน 3 คน)                                                 |                  |            |                |             |                   |
| 3. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร (เป็นตามระเบียบกระทรวงการคลัง)                                              |                  |            |                |             |                   |
| 4. เงินบำเหน็จ (10 เท่า ของเงินเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้าย)                                             |                  |            |                |             |                   |
| 5. เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ (3 เท่า ของเงินที่ได้รับในเดือนสุดท้าย)                                          |                  |            |                |             |                   |
| 6. สิทธิการลา (ตามระเบียบมหาวิทยาลัยฯ)                                                                   |                  |            |                |             |                   |
| 7. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ)                                                      |                  |            |                |             |                   |
| 8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ)                                                       |                  |            |                |             |                   |
| 9. ประกันสังคม (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ)                                                                |                  |            |                |             |                   |
| 10. เงินช่วยเหลือสวัสดิการบุคลากรที่เสียชีวิต 20,000 บาท (ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ)                         |                  |            |                |             |                   |
| 11. เงินช่วยเหลือสวัสดิการในกรณีบิดามารดาคู่สมรส บุตรธิดาที่เสียชีวิต 10,000 บาท (ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ) |                  |            |                |             |                   |
| 12. สวัสดิการบ้านพักอาศัย (ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ)                                                        |                  |            |                |             |                   |
| 13. การให้บริการนาคาร สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์                                                     |                  |            |                |             |                   |
| 14. การให้บริการไปรษณีย์ สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์                                                  |                  |            |                |             |                   |
| 15. การให้บริการสถานีปั้มน้ำมันมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์                                                |                  |            |                |             |                   |

**ส่วนที่ 3** ความต้องการสวัสดิการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ.....

ภาคผนวก (ข)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

FREQUENCIES VARIABLES=เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง บรรจุ รายได้  
/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Desktop\วิจัยสถาบัน.sav

### Statistics

|   |         | เพศ | อายุ |
|---|---------|-----|------|
| N | Valid   | 303 | 303  |
|   | Missing | 0   | 0    |

## Frequency Table

### เพศ

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ชาย   | 96        | 31.7    | 31.7          | 31.7               |
|       | หญิง  | 207       | 68.3    | 68.3          | 100.0              |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

### อายุ

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20 - 29 ปี  | 86        | 28.4    | 28.4          | 28.4               |
|       | 30 - 39 ปี  | 159       | 52.5    | 52.5          | 80.9               |
|       | 40 - 49 ปี  | 47        | 15.5    | 15.5          | 96.4               |
|       | 50 ปีขึ้นไป | 11        | 3.6     | 3.6           | 100.0              |
|       | Total       | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

### การศึกษา

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ปริญญาตรี | 147       | 48.5    | 48.5          | 48.5               |
|       | ปริญญาโท  | 149       | 49.2    | 49.2          | 97.7               |
|       | ปริญญาเอก | 7         | 2.3     | 2.3           | 100.0              |
|       | Total     | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

ตำแหน่ง

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | สายวิชาการ    | 122       | 40.3    | 40.3          | 40.3               |
|       | สายปฏิบัติการ | 176       | 58.1    | 58.1          | 98.3               |
|       | 3.00          | 5         | 1.7     | 1.7           | 100.0              |
|       | Total         | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

บรรจุ

|       |            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 - 2 ปี   | 151       | 49.8    | 49.8          | 49.8               |
|       | 3 - 4 ปี   | 90        | 29.7    | 29.7          | 79.5               |
|       | 5 ปีขึ้นไป | 62        | 20.5    | 20.5          | 100.0              |
|       | Total      | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

รายได้

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 15,000 - 20,000 บาท | 158       | 52.1    | 52.1          | 52.1               |
|       | 20,001 - 25,000 บาท | 86        | 28.4    | 28.4          | 80.5               |
|       | 25,001 - 30,000 บาท | 52        | 17.2    | 17.2          | 97.7               |
|       | 30,000 บาทขึ้นไป    | 7         | 2.3     | 2.3           | 100.0              |
|       | Total               | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15  
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

## Descriptives

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Desktop\วิจัยสถาบัน.sav

### Descriptive Statistics

|                                                                                                           | N   | Mean   | Std. Deviation |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------|----------------|
| 1. ค่ารักษาพยาบาลและตรวจสุขภาพประจำปี ( 21,000 บาท/ปี/คน)                                                 | 303 | 2.9307 | 1.20367        |
| 2. เงินรับขวัญทายาทใหม่ (คนละ 1,000 บาท แต่ไม่เกิน 3 คน)                                                  | 303 | 3.0726 | 1.07099        |
| 3. เงินช่วยเหลือการศึกษามัธยม (เป็นตามระเบียบกระทรวงการคลัง)                                              | 303 | 3.3762 | 1.11745        |
| 4. เงินบำเหน็จ (10 เท่า ของเงินเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้าย)                                              | 303 | 3.0264 | 1.17054        |
| 5. เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ (3 เท่า ของเงินที่ได้รับในเดือนสุดท้าย)                                           | 303 | 3.1551 | 1.08223        |
| 6. สิทธิการลา (ตามระเบียบมหาวิทยาลัยฯ)                                                                    | 303 | 3.3234 | 1.03946        |
| 7. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ )                                                      | 303 | 3.6370 | .99679         |
| 8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ )                                                       | 303 | 3.4389 | 1.06202        |
| 9. ประกันสังคม (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ )                                                                | 303 | 3.2937 | 1.04352        |
| 10. เงินช่วยเหลือสวัสดิการบุคลากรที่เสียชีวิต 20,000 บาท (ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ)                          | 303 | 3.0990 | 1.05641        |
| 11. เงินช่วยเหลือสวัสดิการในกรณีบิดามารดาคู่สมรส บุตรธิดา ที่เสียชีวิต 10,000 บาท (ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ) | 303 | 3.0594 | 1.07490        |
| 12. สวัสดิการบ้านพักอาศัย (ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ)                                                         | 303 | 2.9373 | 1.13027        |
| 13. การให้บริการธนาคาร สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์                                                     | 303 | 3.6205 | .92313         |

### Descriptive Statistics

|                                                                   | N   | Mean   | Std. Deviation |
|-------------------------------------------------------------------|-----|--------|----------------|
| 14. การให้บริการไปรษณีย์<br>สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพ<br>ชรบูรณ์    | 303 | 3.6931 | .94283         |
| 15. การให้บริการสถานีปั้มน้ำมัน<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชร<br>บูรณ์ | 303 | 3.5149 | 1.10040        |
| Valid N (listwise)                                                | 303 |        |                |

FREQUENCIES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15  
/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Desktop\วิจัยสถาบัน.sav

### Frequency Table

#### 1. ค่ารักษาพยาบาลและตรวจสอบสุขภาพประจำปี ( 21,000 บาท/ปี/คน)

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1.00 | 47        | 15.5    | 15.5          | 15.5               |
| 2.00       | 66        | 21.8    | 21.8          | 37.3               |
| 3.00       | 74        | 24.4    | 24.4          | 61.7               |
| 4.00       | 93        | 30.7    | 30.7          | 92.4               |
| 5.00       | 23        | 7.6     | 7.6           | 100.0              |
| Total      | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

#### 2. เงินรับขวัญทายาทใหม่ (คนละ 1,000 บาท แต่ไม่เกิน 3 คน)

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1.00 | 30        | 9.9     | 9.9           | 9.9                |
| 2.00       | 47        | 15.5    | 15.5          | 25.4               |
| 3.00       | 123       | 40.6    | 40.6          | 66.0               |
| 4.00       | 77        | 25.4    | 25.4          | 91.4               |
| 5.00       | 26        | 8.6     | 8.6           | 100.0              |
| Total      | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

**3. เงินช่วยเหลือการศึกษามูลตร (เป็นตามระเบียบกระทรวงการคลัง)**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00  | 21        | 6.9     | 6.9           | 6.9                |
|       | 2.00  | 41        | 13.5    | 13.5          | 20.5               |
|       | 3.00  | 85        | 28.1    | 28.1          | 48.5               |
|       | 4.00  | 113       | 37.3    | 37.3          | 85.8               |
|       | 5.00  | 43        | 14.2    | 14.2          | 100.0              |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

**4. เงินบำเหน็จ (10 เท่า ของเงินเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้าย)**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00  | 41        | 13.5    | 13.5          | 13.5               |
|       | 2.00  | 55        | 18.2    | 18.2          | 31.7               |
|       | 3.00  | 87        | 28.7    | 28.7          | 60.4               |
|       | 4.00  | 95        | 31.4    | 31.4          | 91.7               |
|       | 5.00  | 25        | 8.3     | 8.3           | 100.0              |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

**5. เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ (3 เท่า ของเงินที่ได้รับในเดือนสุดท้าย)**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00  | 21        | 6.9     | 6.9           | 6.9                |
|       | 2.00  | 60        | 19.8    | 19.8          | 26.7               |
|       | 3.00  | 107       | 35.3    | 35.3          | 62.0               |
|       | 4.00  | 81        | 26.7    | 26.7          | 88.8               |
|       | 5.00  | 34        | 11.2    | 11.2          | 100.0              |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

**6. สิทธิการลา (ตามระเบียบมหาวิทยาลัยฯ)**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00  | 21        | 6.9     | 6.9           | 6.9                |
|       | 2.00  | 36        | 11.9    | 11.9          | 18.8               |
|       | 3.00  | 101       | 33.3    | 33.3          | 52.1               |
|       | 4.00  | 114       | 37.6    | 37.6          | 89.8               |
|       | 5.00  | 31        | 10.2    | 10.2          | 100.0              |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

7. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ)

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00  | 9         | 3.0     | 3.0           | 3.0                |
|       | 2.00  | 12        | 4.0     | 4.0           | 6.9                |
|       | 3.00  | 97        | 32.0    | 32.0          | 38.9               |
|       | 4.00  | 132       | 43.6    | 43.6          | 82.5               |
|       | 5.00  | 53        | 17.5    | 17.5          | 100.0              |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ)

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00  | 16        | 5.3     | 5.3           | 5.3                |
|       | 2.00  | 36        | 11.9    | 11.9          | 17.2               |
|       | 3.00  | 89        | 29.4    | 29.4          | 46.5               |
|       | 4.00  | 118       | 38.9    | 38.9          | 85.5               |
|       | 5.00  | 44        | 14.5    | 14.5          | 100.0              |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

9. ประกันสังคม (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ)

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00  | 26        | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|       | 2.00  | 21        | 6.9     | 6.9           | 15.5               |
|       | 3.00  | 118       | 38.9    | 38.9          | 54.5               |
|       | 4.00  | 110       | 36.3    | 36.3          | 90.8               |
|       | 5.00  | 28        | 9.2     | 9.2           | 100.0              |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

10. เงินช่วยเหลือสวัสดิการบุคลากรที่เสียชีวิต 20,000 บาท  
(ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ)

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00  | 28        | 9.2     | 9.2           | 9.2                |
|       | 2.00  | 45        | 14.9    | 14.9          | 24.1               |
|       | 3.00  | 125       | 41.3    | 41.3          | 65.3               |
|       | 4.00  | 79        | 26.1    | 26.1          | 91.4               |
|       | 5.00  | 26        | 8.6     | 8.6           | 100.0              |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

11. เงินช่วยเหลือสวัสดิการในกรณีบิดามารดาคู่สมรส บุตรธิดา ที่เสียชีวิต  
10,000 บาท (ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ)

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1.00  | 33        | 10.9    | 10.9          | 10.9                  |
|       | 2.00  | 43        | 14.2    | 14.2          | 25.1                  |
|       | 3.00  | 124       | 40.9    | 40.9          | 66.0                  |
|       | 4.00  | 79        | 26.1    | 26.1          | 92.1                  |
|       | 5.00  | 24        | 7.9     | 7.9           | 100.0                 |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                       |

12. สวัสดิการบ้านพักอาศัย (ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ)

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1.00  | 45        | 14.9    | 14.9          | 14.9                  |
|       | 2.00  | 47        | 15.5    | 15.5          | 30.4                  |
|       | 3.00  | 114       | 37.6    | 37.6          | 68.0                  |
|       | 4.00  | 76        | 25.1    | 25.1          | 93.1                  |
|       | 5.00  | 21        | 6.9     | 6.9           | 100.0                 |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                       |

13. การให้บริการธนาคาร สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1.00  | 6         | 2.0     | 2.0           | 2.0                   |
|       | 2.00  | 24        | 7.9     | 7.9           | 9.9                   |
|       | 3.00  | 100       | 33.0    | 33.0          | 42.9                  |
|       | 4.00  | 122       | 40.3    | 40.3          | 83.2                  |
|       | 5.00  | 51        | 16.8    | 16.8          | 100.0                 |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                       |

14. การให้บริการไปรษณีย์ สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1.00  | 8         | 2.6     | 2.6           | 2.6                   |
|       | 2.00  | 17        | 5.6     | 5.6           | 8.3                   |
|       | 3.00  | 96        | 31.7    | 31.7          | 39.9                  |
|       | 4.00  | 121       | 39.9    | 39.9          | 79.9                  |
|       | 5.00  | 61        | 20.1    | 20.1          | 100.0                 |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                       |

15. การให้บริการสถานีปั้มน้ำมันมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1.00  | 21        | 6.9     | 6.9           | 6.9                   |
|       | 2.00  | 19        | 6.3     | 6.3           | 13.2                  |
|       | 3.00  | 109       | 36.0    | 36.0          | 49.2                  |
|       | 4.00  | 91        | 30.0    | 30.0          | 79.2                  |
|       | 5.00  | 63        | 20.8    | 20.8          | 100.0                 |
|       | Total | 303       | 100.0   | 100.0         |                       |

## ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ – นามสกุล นายยอดชาย สายทอง  
Mr. Yotchai Saithong
2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน 3670100498352
3. ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่
4. ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากร (ตำแหน่งระดับชำนาญการ)
5. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก  
งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 83 หมู่ 11 ถ.สระบุรี-หล่มสัก  
ต. สะเดียง อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ 6700  
เบอร์โทรศัพท์ 0-5671-7166, 0-5671-7100 ต่อ 3217  
E-mail : [Yot\\_s2000@hotmail.com](mailto:Yot_s2000@hotmail.com)
6. ประวัติการศึกษา  
รป.ม (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สาขานโยบายสาธารณะ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
7. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ
8. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย