

แนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม*
THE APPROACH DEVELOPMENT FOR WELFARE PROVISIOS OF
OFFICERS IN NAKON PHANOM UNIVERSITY

ภาณุพงศ์ ภิรมย์การ

Phanuphong Phiromkarn

บุษกร สุขแสน

Bussagorn Suksan

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Udon Thani Rajabhat University, Thailand

E-mail: puchong.ud@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม 2) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี ดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม ลักษณะมาตราส่วน 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและสรุปภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.933) ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 ด้านกองทุนประกันสังคม ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.895) ลำดับที่ 2 ด้านบ้านพักของพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = 0.910) ลำดับที่ 3 ด้านกองทุนพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.937) ลำดับที่ 4 ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.937) ลำดับที่ 5 สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น

* Received 12 January 2021; Revised 22 January 2021; Accepted 10 February 2021



($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = 0.926) และลำดับที่ 6 ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยนครพนม ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.955) ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม เรียงลำดับตามสภาพการจัดสวัสดิการดังกล่าวข้างต้น จากค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก โดยสวัสดิการฯ ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์มีผลการประเมินเท่ากับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ 3.51

คำสำคัญ: การจัดสวัสดิการ, ประโยชน์เกื้อกูล, บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

The objectives of the research were to; 1) study to Welfare arrangement and Complementary benefits of supporting staffs of Nakhon Phanom University. 2) the guidelines for Welfare arrangement and Complementary benefits of supporting staffs of Nakhon Phanom University by using two methods research that was conducted into 2 phase according to study Phase 1: Welfare arrangement and Complementary benefits of supporting staffs of Nakhon Phanom University: the sample were 140 staffs who worked as the staffs of Nakhon Phanom University. The research instruments were questionnaire, five rating scale. Data were analyzed using basic statistics. Phase 2: to study the guidelines for Welfare arrangement and Complementary benefits of supporting staffs of Nakhon Phanom University. Those involved in welfare arrangements were 20 peoples. The research instruments were interviews form. Analyze content - based data and finally summarize. The research instruments were: Welfare arrangement and Complementary benefits of supporting staffs of Nakhon Phanom University, the research found that overall was from the highest level to lowest level ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.933). Mean descending: 1) Social Security Fund ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.895), 2) Accommodation of Nakhon Phanom University employees ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = 0.910), 3) Human Resource Development Fund ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.937), 4) Provident fund ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.937), 5) Welfare and other benefits ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = 0.926) and 6) Savings Cooperative of Nakhon Phanom University ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.955) the guidelines for Welfare arrangement and Complementary benefits of supporting staffs of Nakhon Phanom University. Sort the status of Welfare arrangement and Complementary benefits of supporting staffs of Nakhon

Phanom University. Respectively, from the lowest mean to highest mean, Welfare arrangement forward to Savings Cooperative of Nakhon Phanom University in 3.51 mean.

Keywords: Welfare Arrangement, Complementary Benefit, Supporting Staffs.

บทนำ

สวัสดิการ (Welfare) คือ ผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน เป็นสิ่งที่ช่วยลดรายจ่ายในชีวิตประจำวันได้ อย่างเช่น ค่ารักษาพยาบาลที่เราไม่สามารถคาดเดาได้ว่าจะได้จ่ายเมื่อไร และจะต้องใช้เงินปริมาณเท่าใด ผู้สมัครงานในยุคนี้นส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญกับเรื่องสวัสดิการ บางองค์กรอาจให้ค่าจ้างน้อยกว่าองค์กรอื่น แต่มีสวัสดิการให้กับพนักงานที่ดีและคุ้มค่า ก็เป็นผลในการตัดสินใจร่วมงานกับองค์กรนั้นได้เช่นกัน หลายองค์กรมักจะนำเรื่องสวัสดิการมาเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการจูงใจผู้สมัคร เพื่อดึงดูดให้บุคคลอยากร่วมงานด้วย โดยอาจแจ้งรายละเอียดของสวัสดิการที่จะได้รับไว้ในประกาศรับสมัครงานหรืออาจชี้แจงเพิ่มเติมในขั้นตอนสัมภาษณ์งาน ซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจของผู้สมัครเป็นอย่างมาก และเป็นสิ่งที่ผู้สมัคร สวัสดิการจึงเป็นทั้งแรงจูงใจที่ดี เป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ราบรื่นและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการดูแลขององค์กร ซึ่งจะเป็นปัจจัยเสริมส่งการบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ (อุทัย หิรัญโต, 2531)

สถานการณ์ในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง มหาวิทยาลัยในหลายแห่งนอกจากจะแข่งขันเรื่องนักศึกษาแล้ว แต่ละแห่งยังมีข้อเสนอเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าร่วมงานด้วย หรือบางครั้งบุคลากรต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย เนื่องจากการกำหนดค่าจ้าง อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการของแต่ละมหาวิทยาลัยจะมีความแตกต่างกันออกไป แต่เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานเอกชนถือได้ว่า ค่าจ้างที่ได้รับอยู่ยังมีปริมาณน้อย รวมทั้งอัตราเงินเดือนที่ไม่ได้รับการปรับขึ้นตามประกาศคณะรัฐมนตรี จึงทำให้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพและเลี้ยงครอบครัวในสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนครพนม โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนสายสนับสนุน ซึ่งเป็นสายงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีค่าในการพัฒนาองค์กร อีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดีที่มีความรู้ปฏิบัติงานให้มีความรักในองค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หาแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนควรได้รับอย่างเพียงพอและสามารถกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากร



แสดงสมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นและเกิดการพัฒนาในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณได้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ทำการศึกษาศภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนมโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 225 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ประเภททั่วไป)

โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กำหนดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ที่ความเชื่อมั่น 95 % (วาโรเพ็งสวัสดิ์, 2553) และด้วยจำนวนขนาดประชากรมีขนาดเล็ก จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน จากนั้นผู้วิจัยจะทำการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง โดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลและผู้วิจัยติดตามเก็บข้อมูลที่แล้วเสร็จภายหลัง เมื่อเดือนพฤษภาคม ช่วงเวลา 08.30 - 16.00 น. วันจันทร์ถึงวันศุกร์ จนครบตามจำนวน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม

บทพจนานุกรมศัพท์และศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ การกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ การดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม การนำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเที่ยงตรงของคำถามแต่ละข้อ และนำมาปรับปรุงแก้ไข การนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording) แล้วนำคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item – Objective Congruence: IOC) โดยเลือกใช้ประเด็นข้อคำถามที่มีค่าดัชนีสอดคล้องเป็นรายข้อมีค่าความสอดคล้องได้ค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 การนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยนครพนม พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาแอลฟาของครอนบาค (α - Coefficient) (Conbach, L. J., 1984) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.918 และการนำแบบสอบถามข้อที่ไม่สมบูรณ์มาปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือเสนอผู้บริหารระดับสถาบัน คณะ วิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยได้นัดหมายวันเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบตามจำนวนของแบบสอบถามที่ส่งไป

4.3 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และลงรหัสในแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์คะแนนแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)



6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งรายด้านและรายข้อใช้วิเคราะห์ของระดับความคิดเห็น

ระยะที่ 2 การกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ประเด็นที่ศึกษา และจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสรุปภาพรวม นำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายโดยการเลือกแบบเจาะจง คือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการ จำนวน 20 คน ได้แก่

1.1 ผู้ช่วยอธิการบดีที่ดูแลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน

1 คน

1.2 รองคณบดี/รองผู้อำนวยการ จำนวน 12 คน

1.3 หัวหน้างานธุรการ จำนวน 1 คน

1.4 หัวหน้างานนโยบายและยุทธศาสตร์ จำนวน 1 คน

1.5 หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คน

1.6 ตัวแทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง

3. การสัมภาษณ์

3.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือเสนอผู้บริหารระดับสถาบัน คณะ วิทยาลัย เพื่อขอสัมภาษณ์

3.2 ดำเนินการการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการจดบันทึก (Notetaker)

3.3 บันทึกภาพรวมในระหว่างการสัมภาษณ์เพื่อเก็บประเด็นสำคัญให้ครอบคลุมและประมวลข้อมูล

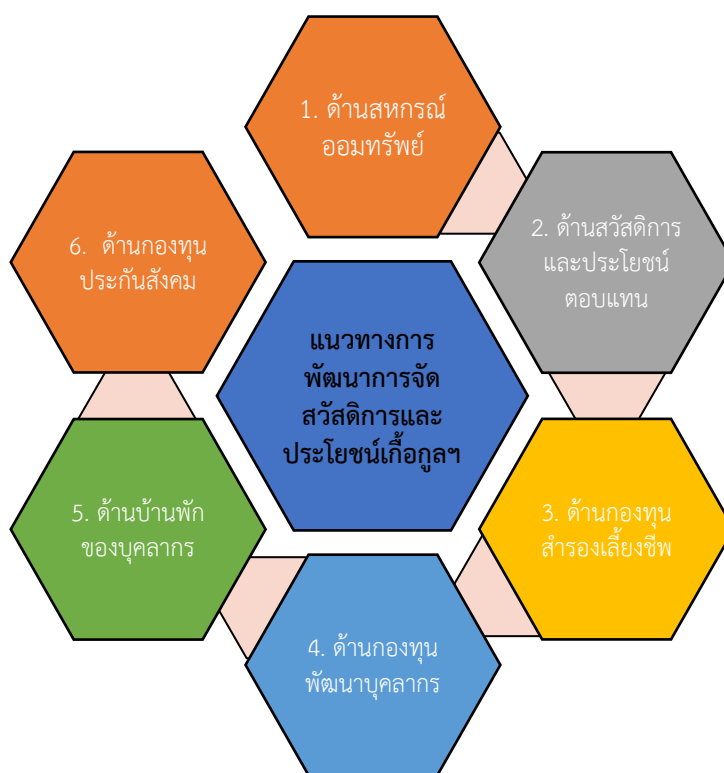
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำผลการสัมภาษณ์มาเรียบเรียง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุปภาพรวมของแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม

ผลการวิจัย

1 สภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 140 คน พบว่า ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 สถานภาพการสมรส จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 อายุงาน 5 - 12 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 44.64 อัตราเงินเดือน 15,001 - 22,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 ภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.933) พิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านกองทุนประกันสังคม ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.895) ลำดับที่ 2 ด้านบ้านพักของบุคลากรสายสนับสนุนนครพนม ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.910) ลำดับที่ 3 ด้านกองทุนพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.937) ลำดับที่ 4 ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.937) ลำดับที่ 5 สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.926) และลำดับที่ 6 ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยนครพนม ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.955) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้เรียงลำดับสภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จากน้อยไปมาก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยนครพนม ลำดับที่ 2 ด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ลำดับที่ 3 ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลำดับที่ 4 ด้านกองทุนพัฒนาบุคลากร ลำดับที่ 5 ด้านบ้านพักของบุคลากรสายสนับสนุนนครพนม ลำดับที่ 6 ด้านกองทุนประกันสังคม เนื่องจากสวัสดิการฯ ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์มีผลการประเมินเท่ากับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ 3.51 เป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด จึงได้มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ หลักการของสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยนครพนม ให้มีความสำคัญกับหลักแนวคิดการประหยัดและออมเป็นวิถีทางที่จะนำไปสู่การช่วยตนเองและสร้างความมั่งคั่งให้แก่ตนเองได้ การประหยัดเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการใช้จ่ายใช้สอยเงินทองหรือทรัพย์สินเพื่อการบริโภคของตนเองและครอบครัวตามสมควรแก่ฐานะและความจำเป็น ทั้งในทางส่วนตัวและทางสังคม เพื่อจัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สามารถบริหารเงินได้แก่ เงินประเภทเงินฝาก ประเภทเงินกู้ ขั้นตอนการเข้าเป็นสมาชิก และค่าใช้จ่ายในการสมัคร อาจจัดให้มีการออกระเบียบหรือประกาศค่าใช้จ่ายในการสมัครที่เหมาะสม เพื่อดึงดูดให้บุคลากรต้องการสมัครเป็นสมาชิกมากขึ้น และประชาสัมพันธ์ด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับหากเข้าร่วมเป็นสมาชิก และประเมินผลโดยช่องทางการประชาสัมพันธ์ และความพึงพอใจของบุคลากร สรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบมาอภิปราย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 51.80 ผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 30.40 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 69.60 อายุงาน 5 - 12 ปี ร้อยละ 44.64 อัตราเงินเดือน 15,001 - 22,000 บาท ร้อยละ 69.60 จากผลการศึกษาพบว่าสภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญศิริ แก้วมณี พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบริษัทกำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความเสมอภาคภายในที่งานมีความยากง่ายแตกต่างกัน ประกอบกับการแข่งขันกับองค์กรภายนอกอื่น ๆ ได้ จึงทำให้ค่าตอบแทนของบริษัทอยู่ในระดับเหมาะสมและเป็นที่พึงพอใจในค่าตอบแทนทางตรงในระดับมาก (เพ็ญศิริ แก้วมณี, 2553) อีกทั้ง โสภา ทองอ่อน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ



อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่ง และรายได้ที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สำคัญคือ ผู้อำนวยการต้องไม่สับเปลี่ยนงานช่วยฝ่ายบริหารมากเกินไปการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักเกณฑ์โปร่งใสและยุติธรรมและฝ่ายบริหารต้องสร้างขวัญให้กำลังใจบุคลากร (โสภา ทองอ่อน, 2551) แต่ไม่สอดคล้องกับ จุฑารัตน์ ศรีใย ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากที่สุดอันดับ 1 คือ ด้านรายได้ และค่าตอบแทน รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (จุฑารัตน์ ศรีใย, 2554) และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิตร ภูประกร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 29 - 39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 6,500 - 29,200 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในระดับมาก มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับสุขภาพโดยรวมในระดับมาก (สลักจิตร ภูประกร, 2555) อย่างไรก็ตาม ประเด็นสำคัญยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจบ วงษ์จันทร์ ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคมไม่แตกต่างกัน (บรรจบ วงษ์จันทร์, 2560)

2. แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านกองทุนประกันสังคม ลำดับที่ 2 ด้านบ้านพักของบุคลากรสายสนับสนุนนครพนม ลำดับที่ 3 ด้านกองทุนพัฒนาบุคลากร ลำดับที่ 4 ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลำดับที่ 5 สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น ทุกแนวทาง เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3.51 ทุกด้าน จึงถือว่า แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ผ่านการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามจิต อินทวงศ์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพและอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน สุดท้ายคือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน (งามจิต อินทวงศ์, 2556) แต่ไม่สอดคล้องกับ ฅนกันดา ธัญเจริญ ที่พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ทั้ง 7 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการแต่ละด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านบ้านพักราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านร้านอาหาร ผลการ



เปรียบเทียบความพึงพอใจ พบว่า เพศที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันแต่สำหรับ บุคลากรที่มีอายุ อายุนาน สถานภาพ และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับความ พึงพอใจ ด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านร้านอาหาร และด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ) ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น (การ ให้บริการด้านขอสินเชื่อ) และด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีระดับความพึงพอใจ แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรที่มีอายุและอายุนานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการ จัด สวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ด้านบ้านพัก ราชการ ด้านบ้านพักรับรองและด้านร้านอาหาร ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนด้านกีฬาและ นันทนาการ ด้านประเภทอื่น (การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) ด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ) และด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันสำหรับบุคลากร ที่มีประเภทต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านร้านอาหาร ด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น (การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) และด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ) และมีระดับ ความพึงพอใจแตกต่างกัน (ณกานดา ธัญเจริญ, 2558)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย นครพนม ภาพรวม ลำดับที่ 1 ด้านกองทุนประกันสังคม ลำดับที่ 2 ด้านบ้านพักของพนักงาน มหาวิทยาลัยนครพนม ลำดับที่ 3 ด้านกองทุนพัฒนาบุคลากร ลำดับที่ 4 ด้านกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ลำดับที่ 5 ด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น และลำดับที่ 6 ด้านสหกรณ์ออม ทรัพย์ของมหาวิทยาลัยนครพนม ผลการกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม เรียงลำดับตามสภาพการ จัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน จึงกำหนดให้มีแนวทางการ พัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยสรุปเรียงลำดับสภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านกองทุนประกันสังคม ลำดับที่ 2 ด้านบ้านพักของ บุคลากรสายสนับสนุนนครพนม ลำดับที่ 3 ด้านกองทุนพัฒนาบุคลากร ลำดับที่ 4 ด้านกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ลำดับที่ 5 ด้านสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น จากผลการวิจัยที่ได้สรุป มาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยนครพนมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัด สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนมให้ครอบคลุม ทั้งด้านกองทุนประกันสังคม ด้านบ้านพักของบุคลากรสายสนับสนุนนครพนม ด้านกองทุน พัฒนาบุคลากร ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น เสนอให้

ทำวิจัยเกี่ยวกับด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยนครพนม เนื่องจากมีผลการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและต่ำกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เช่น การศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางการจัดตั้งและการบริหารจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ รวมถึงความคาดหวังของบุคลากรต่อสหกรณ์ออมทรัพย์

เอกสารอ้างอิง

- งามจิต อินทวงศ์. (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑารัตน์ ศรีใย. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย. ใน วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณกานดา ธัญเจริญ. (2558). การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- บรรจบ วงษ์ขันธุ์. (2560). ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 4(2), 125-160.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- เพ็ญศิริ แก้วมณี. (2553). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงาน บริษัท แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน). ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- สลักจิต ภูประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสภา ทองอ่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:
โอ.เอส.พรินต์ริงเฮ้าส์.

Conbach, L. J. (1984). Essential of Psychology and Education. New York: Mc -
Graw Hill.