

**การพัฒนาระบบสวัสดิการด้านบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน**
**DEVELOPMENT OF HUMAN WELFARE : A CASE STUDY OF MAHAMAKUT
BUDDHIST UNIVERSITY ISANCAMPUS**

พระทวี อภโย* นายเอกชาติ สุขเสน**

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 70 รูป/คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA of Variance-ANOVA or F-test) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่ร้อยละ 51.4 เป็น เพศชาย ร้อยละ 25.7 มีอายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 62.9 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 55.7 เป็นบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 42.9 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 บาทขึ้นไป
2. การพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พบว่า การพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากร รวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการด้านสันตนาการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.31 รองลงมา ด้านสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.65
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูล การทดสอบการเปรียบเทียบ

* หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.

** หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA of Variance-ANOVA or F-test) และการทดสอบความมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สายปฏิบัติงาน

4. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พบว่า โบนัสประจำปีเป็นสวัสดิการที่ดีสำหรับบุคลากร สวัสดิการที่ดี คือ สิ่งตอบแทนที่นอกเหนือจากการจ้างตามปกติ เป็นเสมือนขวัญและกำลังใจ แทนความห่วงใยที่องค์กรมีต่อพนักงาน เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลสำหรับลูกจ้าง สวัสดิการด้านการทำงานล่วงเวลาเป็นต้น และการจัดสวัสดิการนั้นต้องทั่วถึงและเป็นธรรม โดยการสร้างสวัสดิการเพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

คำสำคัญ : การพัฒนา, สวัสดิการด้านบุคลากร, ข้อเสนอแนะ

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study a development of personnel's welfare system of Mahamakut Buddhist University Isan campus, (2) to study and compare the development of personnel's welfare system of Mahamakut Buddhist University Isan campus and define the personnel's factors. (3) to study the recommendations in developing the personnel's welfare system of Mahamakut Buddhist University Isan campus.

The sample used in this research was the personnel of Mahamakut Buddhist University Isan campus from calculating the population size by using Taro Yamane formula, got 70 numbers of sample size used in this research, used multistage of sampling, the questionnaires in data collection, analyzed data by using a package of computer program. The used statistics were the Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, T-Test and One Way Anova of Variance-Anova or F-Test, tested the significance at 0.05 level.

The research result was found as follows;

1. The personal factor mostly was male 51.4 percentage, aged between 46 and over 25.7 percentage, had master degree 45.7 percentage, single status 62.9 percentage, academic personnel 55.7 percentage, salary between 30,001 up 42.9 percentage.

2. The development of personnel's welfare system of Mahamakut Buddhist University Isan campus was found that the development of personnel's



welfare system including all parts was had a low level, average 2.44. When considering each aspect, it was found that the part of recreational welfare was in medium, had average 3.31. Subordinately, the part of educational welfare was in medium, had average 2.65.

3. The factors having relationship to development of personnel's welfare system of Mahamakut Buddhist University Isan campus was found that data analysis, experiment comparing the relation between variable by using One Way Anova of Variance-Anova or F-Test. And a test of significance at 0.05 was found that the factors having relationship to development of personnel's welfare system of Mahamakut Buddhist University Isan campus statistical significantly at 0.05 were the service personnel.

4. The additional recommendations and opinions about development of personnel's welfare system of Mahamakut Buddhist University Isan campus. Found that annual bonus was good welfare for the personnel, good welfare was award apart regular remuneration was alike a gift and encouragement instead of worry that an organization having for staff such as the part of nursing welfare for employee and the part of part-time working welfare etc, and welfare arrangement had to be thorough and fair by creating welfare to stabilize one's work, to be the gift and encouragement in working.

Keywords: Development, Human Welfare, Recommendations

1. บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นสถานที่สร้างทรัพยากรมนุษย์ระดับมัธยมศึกษา เป็นแหล่งรวบรวมวิชาการและความรู้ในแขนงหรือสาขาวิชาต่าง ๆ มากมาย มีบุคลากรสายสนับสนุนและอาจารย์เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการช่วยกันจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ในอดีตบัณฑิตที่ได้เกียรตินิยมต่างมุ่งจะเข้ามาเป็นอาจารย์ทันทีที่จบการศึกษา เพราะได้รับการยกย่องและได้รับเงินเดือนสูง แต่ในระยะต่อมาฐานะของอาจารย์ได้เสื่อมถอยลง ส่วนหนึ่งเพราะมหาวิทยาลัยเป็นระบบราชการที่อาจารย์มีฐานะเช่นเดียวกับข้าราชการโดยทั่วไป ซึ่งการขึ้นเงินเดือนข้าราชการที่ผ่านมาต่ำกว่าอัตราเงินเพื่อและค่าครองชีพมาตลอด ฐานะของข้าราชการจึงด้อยลงทำให้อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกในหลายสาขาได้รับเงินเดือนจ้อยกว่าบัณฑิตปริญญาตรีหรือโทจบใหม่ที่ทำงานในภาคเอกชน ดังนั้นเพื่อให้ยังชีพได้สมควรแก่ฐานะจึงต้องหารายได้เพิ่ม ทำให้ไม่มีเวลาสำหรับอุทิศให้แก่งานการพัฒนาวิชาการผู้บริหารก็ไม่สามารถลงโทษผู้ที่มีผลงานน้อยหรือไม่รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาทางการศึกษาเพราะระบบสวัสดิการไม่เพียงพอ จึงต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ในยุทธศาสตร์ข้อที่ 1 การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ซึ่งจะสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติฉบับที่ 8 ในยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 1 การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางสังคม ในกลยุทธ์การวิจัยที่ 6 พัฒนาขีดสมรรถนะ และศักยภาพของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และการบริหารรัฐกิจ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และในแผนงานวิจัยที่ 6.1 การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งมีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการจัดการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม โดยมีบุคลากรที่เป็นพระภิกษุและฆราวาสในการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ การจัดระบบสวัสดิการบุคลากรนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต บุคลากรมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าในการพัฒนาองค์กร ซึ่งนับปัจจุบัน ลูกจ้างในประเทศไทยมีจำนวนมาก ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2551 พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนลูกจ้าง 38,540,000 หรือคิดเป็นร้อยละ 60.80 ของจำนวนประชากรไทยทั้งหมด ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงการ จัดสวัสดิการของภาครัฐยังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะหน่วยงานต้องมีการคำนึงถึงความเป็นอยู่ของลูกจ้างในหน่วยงานเพื่อการมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการทำวิจัย เพื่อจะได้นำเอาองค์ความรู้มาใช้ในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ตรงตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 11 ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะการพัฒนา ระบบสวัสดิการบุคลากร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สายปฏิบัติงาน และเงินเดือน

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ด้านหน่วยงาน ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

3.2 ด้านเนื้อหา ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านนันทนาการ

3.2.1 ด้านตัวแปร คือ

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สายปฏิบัติงาน เงินเดือน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ประกอบด้วย สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านนันทนาการ

3.2.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ประชากร ประกอบด้วย คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จำนวน 84 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ตัวแทนคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 รูป/คน

3.2.3 ด้านระยะเวลา ได้แก่ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2558

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาวิจัยสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ประชากรการวิจัยครั้งนี้มีหน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ บัณฑิตบุคคล ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จำนวน 84

รูป/คน จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 70 รูป/คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

การหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) คือ การทดสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการแต่งตั้ง แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามเพื่อให้มีความถูกต้องของภาษา ความเที่ยงตรง และครอบคลุมเนื้อหา จนกระทั่งแบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากขึ้นก่อนนำไปทดลองใช้ และการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งชุด โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกันจำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ผลการวิเคราะห์ของความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์ทั้งชุดพบว่า ได้ค่า Alpha เท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานจึงสามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA of Variance-ANOVA or F-test) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิจัย

5.1 การพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.66 และ 1.23 ดังปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การพัฒนาสวัสดิการบุคลากร โดยรวม

ด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสวัสดิการบุคลากร	การพัฒนาสวัสดิการบุคลากร		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	2.45	1.03	น้อย
2. สวัสดิการด้านความมั่นคง	2.68	1.41	ปานกลาง
3. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.20	1.43	น้อย
4. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.65	1.29	ปานกลาง
5. สวัสดิการด้านนันทนาการ	3.31	1.01	ปานกลาง
รวม	2.66	1.23	ปานกลาง

5.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกันกับการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตัวแปรแต่ละตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และเงินเดือน ไม่แตกต่างกันกับการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากร โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรสายปฏิบัติงาน แตกต่างกับการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ดังปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปภาพรวมการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรกับการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตัวแปร	ค่าคะแนน (P)	ผลการทดสอบ	
		แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
เพศ	0.67		✓
อายุ	0.13		✓
ระดับการศึกษา	0.28		✓
สถานภาพสมรส	0.92		✓
สายปฏิบัติงาน	0.02	✓	
เงินเดือน	0.64		✓
โดยภาพรวม	0.44		✓

5.3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

พบว่า **โบนัสประจำปี** เป็นสวัสดิการด้านกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่จำเป็นต้องมีทุกปี หรือได้รับทุกคน เป็นการพิจารณาผู้เหมาะสมมิใช่จากการพิจารณาของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือคนใดคนหนึ่ง แต่ผลจากการพิจารณานั้นเกิดประชาคมติของคนในองค์กรนั้นและผลการปฏิบัติงานที่กระจ่างชัดเป็นรูปธรรม มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการชั่วคราว (อัตราจ้าง) อยากให้มีประกันสังคมให้กับลูกจ้าง อย่างน้อยให้มีกำลังใจว่าการทำงานนี้ไม่ตายฟรี เพราะยังมีประกันสังคมที่รองรับ สวัสดิการเกี่ยวกับพนักงานอัตราจ้างควรมีสวัสดิการในด้านให้ค่าตอบแทนที่จะทำได้เกี่ยวกับพนักงานของรัฐ สวัสดิการเกี่ยวกับการทำประกันชีวิตให้กับบุคลากร และอยากให้องค์กรพัฒนาสวัสดิการในแบบสอบถามให้สำเร็จ

พบว่า **สวัสดิการที่ดี** คือ สิ่งตอบแทนที่นอกเหนือจากการจ้างตามปกติ เป็นเสมือนขวัญและกำลังใจ แทนความห่วงใยที่องค์กรมีต่อพนักงาน มิใช่มีมากเกินไป จนทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติต้องพึ่งพาองค์กร หรือน้อยเกินไปจนทำให้เกิดไม่มั่นคงในชีวิต การให้ความเป็นอยู่ของ

บุคลากรมีความสุขหรือไม่ เช่น ป่วยพบแพทย์ ออกห้องที่ ที่พักต้องดี องค์กรจะมีสุขต้อง ยิ้ม ไหว้ ทักทาย องค์กรจะมีความสุข ความเป็นบุคลากรต้องดี มีที่ออกกำลังกาย ดันปีมีโบ๊นส์ โอที สำหรับ คนขยันต่อปีมีรางวัลให้เลย นี่คือ สวัสดิการที่ดี สวัสดิการเป็นสิ่งสร้างกำลังใจ และเป็นสิ่งดึงดูดให้มี คนทำงานมากยิ่งขึ้น

6. อภิปรายผล

การพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสวัสดิการของมหาวิทยาลัย เนื่องจาก อาจจะเป็นเรื่องใหม่สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงยังไม่ กล้าสะท้อนความคิดเห็นด้านสวัสดิการสังคมอย่างเต็มที่

จากการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วน สาย ปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ระบบสวัสดิการบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน แตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชา วรากุลนุเคราะห์ (2552) เรื่อง “แนว ทางการพัฒนาสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล” พบว่า สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน 10,001-15,000 บาท ระยะเวลาการ ทำงานในวิทยาลัย 1-3 ปี บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ใช้ในระดับมาก มีความพึงพอใจ ต่อระบบการจัดบริการสวัสดิการในระดับปานกลาง และมีความเห็นด้วยตามหลักการจัดสวัสดิการ 6 หลัก ได้แก่ หลักการตอบสนองความต้องการ หลักการมีส่วนร่วม หลักความสามารถในการจ่าย หลักการยืดหยุ่น หลักความครอบคลุมเท่าเทียม และหลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

7. กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลงได้ดีเพราะคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ได้ให้โอกาสได้ทำงานวิจัยในครั้งนี้ ตลอดทั้งคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ ได้ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี ขอขอบคุณอาจารย์ธเนศ ต่วนชะเอม อาจารย์ ดร.ปาน กิมปี และ ขอขอบคุณสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้สนับสนุนทุนวิจัยในครั้งนี้

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า สายปฏิบัติงานทั้งสายอาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีผลต่อการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากร จึงเสนอแนะในการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากร ที่ควรจะใช้แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ในการกำหนดนโยบายการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ทั่วถึง โดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราว

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณเท่านั้น โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ในการวิจัยครั้งต่อไปควรจะวิจัยในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยศึกษาทุกวิทยาเขตและวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้ให้ข้อมูลหรือตอบแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ด้วย เพื่อจะทำให้ทราบข้อมูลเพิ่มเติม และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

8.2.2 การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำตัวแปรอิสระเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคลเท่านั้น จึงทำให้ข้อมูลที่ได้ออกมายังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร จึงควรเพิ่มปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย เป็นต้น เพื่อจะทำให้ทราบข้อมูลเพิ่มเติมชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2538) *อนาคตของประเทศไทยกับการออกกฎหมายสวัสดิการ*. กรุงเทพฯ:

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

สุพิชา วรากุลนุเคราะห์. (2552). “แนวทางการพัฒนาสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล”. *สารนิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



436

ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (ฉบับพิเศษ) เมษายน-มิถุนายน 2560

