

การศึกษาความต้องการสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร ในหน่วยงาน
กรณีศึกษา : บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร

The Study of Welfare's with an effect for the Supporting Personnel's

Living of Naresuan University

วราพงษ์ ถึงทอง¹ ดร.วงศกร เจียมเผ่า²

¹นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

²อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร เปรียบเทียบปัจจัยการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร และหาแนวทางในแก้ไขการจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการกำหนดขนาดด้วยตารางสำเร็จรูปของ "Taro Yamane" จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า

1. การจัดสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และรองลงมาตามลำดับ คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านสังคม และด้านสันติภาพ
2. ปัจจัยการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา และรายได้ มีผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. แนวทางในแก้ไขการจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร มีดังนี้ คือ มหาวิทยาลัยนเรศวรควรมีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและเหมาะสม เพราะเนื่องด้วยชีวิตในการทำงานที่ได้รับการจัดสวัสดิการที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมจะสามารถสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

คำสำคัญ

ความต้องการ, สวัสดิการ, บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the welfares affecting the supporting personnel maintenance at Naresuan University, 2) to study the factors on social welfare affecting the supporting personnel maintenance at Naresuan University, and 3) to find the guidelines for the welfare problem solving. It was a quantitative research with 390 samples by Taro Yamane's formula. The data were collected by using questionnaire and analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings were as follows:

1. The welfare affecting the supporting personnel maintenance at Naresuan University, as a whole was in a high level. When considering each facet, the highest mean was working stability, followed by economy, health, education, social, and recreation.
2. The factors of the social welfare affecting the supporting personnel maintenance at Naresuan University classified by personal factor, it was found that education level, and incomes affected the social welfare of the supporting personnel maintenance at Naresuan University; whereas, gender, age, marital status and position did not affect the social welfare.
3. The guidelines to solve the problems of social welfare for the supporting personnel at Naresuan University were as follows: the university should provide the social welfare for the personnel equally and appropriately since the working life receiving standardized and appropriate social welfare will motivate and satisfy the personnel besides it can make the bond for the organization including the incentive for effective and efficient goal achievement.

Keywords

Need, Welfare, Supporting Personnel of Naresuan University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นกระบวนการ ในการวางแผนนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการกับบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษา จนถึงการพ้นจากงาน ทั้งนี้ บุคคลเหล่านั้นจะต้องได้รับความพึงพอใจและทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในด้านการมีความรู้ ความสามารถ และเข้าใจในการรู้จักใช้ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานของตน สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งรวมถึง กิจกรรม ที่เกี่ยวกับบุคลากร ที่ผู้บริหารจะต้องมุ่งปฏิบัติให้ทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพตลอดเวลา การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร มอบหมายงาน พัฒนาบุคลากร การรักษาบุคลากร การให้พ้นจากงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตหรือบริการของ องค์กรเป็นสำคัญ อันประกอบด้วย การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือนและค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญและการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผลปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่างๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กรและในปัจจุบันองค์กรมีความซับซ้อนมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจของโลกสูง มีนวัตกรรมในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ความเจริญทางเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเตรียมคนเพื่อให้พร้อมในความเจริญที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้การดำเนินงานในองค์กรมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น องค์กรเหล่านี้จึงมีความต้องการเงินลงทุนและต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สูงขึ้น จึงต้องกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นระบบแบบแผนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมุ่งให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่ายคือตัวบุคลากร ที่จะได้รับการตอบสนองในความหวังที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ส่วนองค์กรก็จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วอีกด้วย

จากวิกฤตการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้นในโลกทำให้องค์กรจำนวนมากต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้าง (Reengineering) การลดขนาด (Downsizing) การรวมกิจการ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ส่งผลให้บุคลากรมีอิสระเต็มที่ที่จะตัดสินใจเลือกทำงานโดยยึดถือผลประโยชน์ตามความรู้ความสามารถของตนเองเป็นหลัก (วรรณารถ แสงมณี, 2543, หน้า 6) อีกทั้งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง โดยเฉพาะเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมายจนถึงกันว่าเป็นยุค “สังคมแห่งการเรียนรู้” ซึ่งให้เห็นว่าโลกยุคใหม่ที่คนทั้งโลกติดต่อทำธุรกิจต่างๆ รวมกันได้ภายในเครือข่ายสารสนเทศ โดยเวลาและสถานที่ไม่ได้เป็นปัญหาอีกต่อไป ทำให้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจหลักของคุณภาพในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรให้รุดหน้าเติบโตอย่างมั่นคง การเปลี่ยนแปลงยังคงดำเนินไปอย่างรวดเร็วและไม่หยุดยั้ง ทำให้องค์กรทั้งหลายต้องก้าวเดินไปสู่อนาคตด้วยกลยุทธ์ใหม่ๆ สภาพโลกาภิวัตน์จะสะท้อนว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถึงเวลาต้องปรับตัว ต้องคิด วิเคราะห์และวางแผน โดยคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมให้เท่าทันและตรงกับเงื่อนไขใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นแหล่งให้ความรู้และบริการทางวิชาการและวิชาชีพระดับสูง บทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยต่อสังคม นอกจากการสอนและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงานแล้ว มหาวิทยาลัยยังมีหน้าที่ในด้านการวิจัยทำนุบำรุงส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตย บริการสังคม ศิลธรรม จริยธรรม รวมทั้งวัฒนธรรม การบริหารงานมหาวิทยาลัยมีลักษณะการบริหารที่ต้องการความยืดหยุ่น ความคล่องตัวและความฉับไวในการดำเนินการ โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคล ซึ่งประสบปัญหาจากการที่มหาวิทยาลัยไม่สามารถดึงดูดคนดี คนเก่งเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตลอดทั้งไม่สามารถหามาตรการจูงใจที่มีประสิทธิภาพเพียงพอเพื่อธำรงรักษาคนดี คนเก่งเอาไว้ได้

ทิศทางการพัฒนาความเป็นอิสระและประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษายังคงมีความต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้ชัดเจนว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ (มาตรา ๓๖) กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลมีทางเลือกระบบบริหารได้ ๒ ทาง คือ อาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐก็ได้ โดยให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินการได้

โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศึกษานั้นๆ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งได้มีความพยายามหลายครั้ง ในการที่จะปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยของรัฐในระบบราชการ มาเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ระบบราชการในการบริหารจัดการ จุดประสงค์หลักก็เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัวมากยิ่งขึ้น เพราะกฎเกณฑ์และระเบียบแบบแผนของทางราชการไทย ที่ใช้ควบคุมและบังคับบัญชาทุกหน่วยงานราชการ อาจไม่เหมาะกับบริบทของพันธกิจมหาวิทยาลัย ซึ่งการดำเนินการของมหาวิทยาลัยต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปกครองตนเอง กล่าวคือ การดำเนินกิจการภายในต้องมีความเป็นอิสระโดยไม่มีการควบคุม หรือแทรกแซงจากอิทธิพล ภายนอก โดยเฉพาะเมื่อมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรทางวิชาการ ที่มีหน้าที่สำคัญในการชี้นำสังคมผ่านมหาวิทยาลัยถูกแทรกแซงโดยเฉพาะจากฝ่ายการเมืองก็อาจทำให้ประเด็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ของสาธารณะ (public interest) เบี่ยงเบนจาก ข้อเท็จจริงที่ควรจะเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่ใช่การโอนกิจการเป็นของเอกชน แต่เป็นการปรับเปลี่ยนไปใช้ระบบการบริหารจัดการที่ไม่ใช่ราชการโดยมีพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) ของแต่ละมหาวิทยาลัยรองรับ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน เพราะมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีวิวัฒนาการและวัฒนธรรมองค์กรที่ อาจมีลักษณะเฉพาะตัว อย่างไรก็ตาม การที่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีคงต้องมีปัจจัยหลายปัจจัย โดยเฉพาะมีพระราชบัญญัติที่เหมาะสมกับธรรมชาติของตนเอง และมีองค์กรสูงสุดหรือสภามหาวิทยาลัยที่เข้มแข็งและได้มีการปรับเปลี่ยนการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนเข้ามาในมหาวิทยาลัยรัฐเดิมทั้งหมด ตำแหน่งที่บรรจุเข้ามาใหม่ เรียกว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย” ซึ่งมีกรอบเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือน และหากผู้ที่เกษียณราชการไปให้ตำแหน่งและเงินเดือนนั้นเปลี่ยนเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งเริ่มบรรจุใหม่เท่านั้น ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไปตาม พระราชบัญญัติของแต่ละมหาวิทยาลัย ดังนั้นในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยนอกระบบควรคำนึงถึงพนักงานเป็นสำคัญ เนื่องจากพนักงานถือได้ว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญยิ่งที่ทุกหน้าที่สนับสนุนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งบทบาทความรับผิดชอบในการให้บริการต่างๆ ของพนักงานทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัย จึงนับได้ว่าพนักงานเหล่านี้ล้วนแต่มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น

สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการบริหารงานบุคลากรในมหาวิทยาลัย คือ การจัดสวัสดิการควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค ซึ่งต้องได้รับโดยเท่าเทียมกัน นั่นคือนโยบายหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่ควรจัดให้กับพนักงาน และสวัสดิการ ที่พนักงานได้รับควรไม่น้อยกว่าที่ข้าราชการประจำได้รับ การบริหารจัดการสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยนอกระบบระหว่างเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงจะต้องมีการวางแผนการบริหารแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงานให้มีความเท่าเทียมและเป็นธรรมตามหลักของการจัดสวัสดิการที่ดีซึ่งจะต้องประกอบด้วยความเสมอภาค การสร้างขวัญและกำลังใจ การตอบสนองความต้องการ และหลักแห่งความยุติธรรมเพราะการจัดสวัสดิการที่ดี จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อที่มหาวิทยาลัยจะได้ทั้งคนดี คนเก่ง ไว้ได้มากที่สุดและสามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาทั้งของรัฐ และเอกชนได้ด้วย พร้อมทั้งเป็นการบำรุงรักษาพนักงาน ให้มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน อันจะมีผลทำให้งานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ความรักองค์การ ไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือเกิดขึ้นได้โดยอัตโนมัติ หากแต่องค์การจะต้องให้ความรักกับบุคลากรก่อน “องค์การที่ดูแลบุคลากรดี ไม่เพียงแต่ทำให้บุคลากรรักและผูกใจกับองค์การเท่านั้น ยังทำให้บุคลากรคิดที่จะทำดีเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ แต่สำหรับบุคลากรที่ไม่มีใจ คิดแต่จะดักดวง

ผลประโยชน์ให้กับตนเองแล้วนั้น ท้ายที่สุดพวกเขาก็จะจากองค์กรไป เหลือทิ้งไว้ก็แต่ปัญหามากมายที่คอยให้คนรุ่นหลังมาแก้ไข (ยุริชล ศรีตัญญู, 2556)

ปัญหาที่สำคัญในการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยนเรศวรที่ผ่านมานับได้ว่าเป็นการจัดแบบที่ไม่ตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง อาทิเช่น การได้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นก็มีเงื่อนไขที่มากขึ้น บางหน่วยงานก็ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีความต้องการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างจริงจัง ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับโอกาสในการปรับเปลี่ยนจากสายสนับสนุนเป็นสายวิชา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคลากรขาดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และทำให้ไม่อาจรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ในองค์กรได้

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่า ในการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูง ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีมาตรฐานเหมาะสม บุคลากรพึงพอใจ และก่อให้เกิดบรรยากาศผาสุกในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ลดความขัดแย้งในองค์กร อัตราการลาออกต่ำ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น อาจยังไม่เพียงพอ ที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้ดำรงอยู่ในองค์กรได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในหน่วยงาน กรณีศึกษา : บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ตลอดจนปัจจัยที่มีผลกระทบ ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ต่อการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นแนวทางพิจารณาการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากร เป็นการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. เพื่อหาแนวทางในแก้ไขการจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร

สมมุติฐานการวิจัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงาน อายุการทำงานและรายได้ต่างกัน มีความเห็นต่อการจัดสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในหน่วยงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการจัดสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสันติภาพ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และด้านสังคม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร
จำนวน 2,576 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร กำหนดขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้จำนวน 350 คน

3. ขอบเขตตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
สายงาน อายุการทำงานและรายได้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสันติภาพ ด้านสุขภาพ
ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการศึกษา และด้านสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในส่วนของวิธีการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการให้ได้รับข้อมูลทั้ง
เชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร
จำนวน 2,576 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดขนาดด้วยตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane
ที่จำนวน 350 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือและทดสอบเครื่องมือ โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความ
ถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา จำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(Index of Item Object Congruency : IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า
0.5 ขึ้นไปใช้ในแบบสอบถาม โดยได้ค่า $IOC = 0.98$ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (try out)
กับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน
เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ความต้องการสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่
ของบุคลากรในหน่วยงาน กรณีศึกษา : บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร
โดยใช้สูตรหาค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach)
ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตาม
กระบวนการต่างๆ ดังนี้ ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล
สงคราม ถึงสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดเตรียม
แบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามและจัดเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ด้วยตนเองทั้งหมด จำนวน 350 ชุด นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาวิเคราะห์ประมวลผล โดยดำเนินการ ดังนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน รวมถึงใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ :

- ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ
- ส่วนการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ

การจัดสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการหาค่าสถิติทดสอบ การทดสอบค่าที (t - test) และค่าสถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพสมรส ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ โสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด รายได้ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ 15,000 -20,000 บาท

1. การศึกษาการจัดสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.15) และรองลงมาตามลำดับ คือ ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.05) ด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.02) ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.99) ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.91) และด้านสันตนาการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.79) และในส่วนของรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจ่ายตอบแทนเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และวุฒิการศึกษา และรองลงมาตามลำดับ คือ สวัสดิการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพของพนักงาน สวัสดิการเงินช่วยเหลือในอุบัติเหตุและภัยธรรมชาติต่างๆ สวัสดิการค่าทำงานล่วงเวลา สวัสดิการเงินกู้เพื่อคุณภาพชีวิต สวัสดิการที่พักอาศัยภายในมหาวิทยาลัย และสวัสดิการเบี้ยขยันและเงินโบนัสประจำปี

1.2 ด้านสันตนาการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัย เช่น การจัดกีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และรองลงมาตามลำดับ คือ การจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน โดยการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ บุคลากรในโอกาสต่างๆ การจัดกิจกรรมสันตนาการนอกสถานที่ เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม

เพื่อสร้างความสามัคคี การจัดกิจกรรมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยด้วยกัน เช่น การเข้าร่วมแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัย และการสนับสนุนสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ที่สอดคล้องต่อความต้องการ

1.3 ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร และรองลงมาตามลำดับ คือ สวัสดิการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของบุคลากร การทำประกันชีวิต/ประกันอุบัติเหตุตราดอกเบี๊ยะราคาพิเศษโดยมหาวิทยาลัย เป็นผู้ประสาน สวัสดิการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว และการยกเลิกระบบประกันสังคม เปลี่ยนเป็นระบบประกันสุขภาพแทน

1.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทำงานให้กับมหาวิทยาลัยด้วยความเต็มใจ และรองลงมาตามลำดับ คือ การต่อสัญญาจ้างจนเกษียณอายุ การทำงานในมหาวิทยาลัยรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างแรงจูงใจเพื่อการดำรงอยู่ในมหาวิทยาลัย สามารถทำงานกับมหาวิทยาลัยโดยไม่คิดย้ายไปทำงานที่อื่น ถึงแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า และการทำงานในมหาวิทยาลัยรู้สึกมั่นคง สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ

1.5 ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก และสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการทุนการศึกษาต่อของบุคลากร และรองลงมาตามลำดับ คือ สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศ สวัสดิการช่วยเหลือในการศึกษาต่อของบุคลากร สวัสดิการมอบทุนการศึกษาบุตรของบุคลากร สวัสดิการเงินกู้เพื่อการศึกษาต่อของบุคลากร และสวัสดิการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากร

1.6 ด้านสังคม อยู่ในระดับมาก และสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมในการรับข้อมูลข่าวสาร โดยผ่านช่องทางการสื่อสารในระบบต่างๆ และรองลงมาตามลำดับ คือ มีโอกาสปรับเปลี่ยนสายงานตามความรู้ ความสามารถ ได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น การมุ่งให้บุคลากรมีสิ่งจูงใจในการทำตำแหน่งวิชาการ และความเท่าเทียมกันในระบบสายงานสายวิชาการกับสายสนับสนุน

2. การเปรียบเทียบปัจจัยการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า

2.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งหมด 6 ด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 อายุ ที่แตกต่างกันมีการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความแตกต่างกันดังนี้ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรี, ปริญญาตรี กับต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาโท และกับสูงกว่าปริญญาโท, ปริญญาโท กับปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาโท กับปริญญาตรี มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 รายได้ ที่แตกต่างกันต่อการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความแตกต่างกันดังนี้ คือ ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 15,000-20,000 บาท, 15,000-20,000 บาท กับต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 20,001-25,000 บาท และกับ 25,001-30,000 บาท, 20,001-25,000 บาท กับ 15,000-20,000 บาท, 25,001-30,000 บาท กับ 15,000-20,000 บาท มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางในแก้ไขการจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร มีดังนี้ คือ มหาวิทยาลัยนเรศวรควรมีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและเหมาะสม เพราะเนื่องด้วยชีวิตในการทำงานที่ได้รับการจัดสวัสดิการที่ได้มาตรฐานและเหมาะสม จะสามารถสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ ของบุคลากรในหน่วยงาน
กรณีศึกษา : พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร มีประเด็นอภิปรายผลดังนี้

1. การจัดสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งหมด 6 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และรองลงมาตามลำดับ คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านสังคม และด้านสันติภาพ ซึ่งผลของการวิจัยรายชื่อในแต่ละด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ในเรื่องของการจ่ายตอบแทนเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และวุฒิการศึกษา สวัสดิการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพของพนักงาน สวัสดิการเงินช่วยเหลือในอุบัติเหตุและภัยธรรมชาติต่างๆ สวัสดิการค่าทำงานล่วงเวลา สวัสดิการเงินกู้เพื่อคุณภาพชีวิต สวัสดิการที่พักอาศัยภายในมหาวิทยาลัย และสวัสดิการเบี้ยขยันและเงินโบนัสประจำปี นอกจากนี้ ด้านสันติภาพ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งในด้าน การส่งเสริมให้มีกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัย เช่น การจัดกีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย การจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน โดยการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์บุคลากรในโอกาสต่างๆ การจัดกิจกรรม สันทนาการนอกสถานที่ เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม เพื่อสร้างความสามัคคี การจัดกิจกรรมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยด้วยกัน เช่น การเข้าร่วมแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยระหว่างมหาวิทยาลัย และการสนับสนุนสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ที่สอดคล้องต่อความต้องการ ด้านสุขภาพ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก มีในเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร สวัสดิการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของบุคลากร การทำประกันชีวิต/ประกันอุบัติเหตุอัตราดอกเบี้ยราคาพิเศษโดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้ประสาน สวัสดิการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว และการยกเลิกระบบประกันสังคมเปลี่ยนเป็นระบบประกันสุขภาพแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการทำงานให้กับมหาวิทยาลัยด้วยความเต็มใจ การต่อสัญญาจ้างงาน เกษียณอายุ การทำงาน ในมหาวิทยาลัยรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างแรงจูงใจเพื่อการดำรงอยู่ในมหาวิทยาลัย สามารถทำงาน กับมหาวิทยาลัยโดยไม่คิดย้ายไปทำงานที่อื่น ถึงแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า และการทำงานในมหาวิทยาลัยรู้สึกมั่นคง สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ ด้านการศึกษา มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านสวัสดิการทุนการศึกษาต่อของบุคลากร การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม

เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศ สวัสดิการช่วยเหลือในการศึกษาต่อของบุคลากร สวัสดิการมอบทุนการศึกษาบุตรของบุคลากร สวัสดิการเงินกู้เพื่อการศึกษาต่อของบุคลากร และสวัสดิการช่วยเหลือ ค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากร และรวมถึง ด้านสังคม มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ในเรื่องของ การที่บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมในการรับข้อมูลข่าวสาร โดยผ่านช่องทางการสื่อสารในระบบต่างๆ มีโอกาสปรับเปลี่ยนสายงานตามความรู้ ความสามารถ ได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น การมุ่งให้บุคลากรมีสิ่งจูงใจในการทำตำแหน่งวิชาการ และความเท่าเทียมกันในระบบสายงานสายวิชาการกับสายสนับสนุน

จึงกล่าวได้ว่า การจัดสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งหมด 6 ด้านนี้ ทั้งในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านสังคม และด้านสันติภาพ ที่กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสนใจตามลำดับ ทำให้เราเห็นชัดเจนว่าในการจัดสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวรนั้น ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่มหาวิทยาลัยนเรศวรจะต้องมีการตระหนักและให้ความสนใจ เพราะเนื่องด้วยตามที่เราเข้าใจว่าชีวิตของมนุษย์เรานั้นล้วนแต่มีความต้องการในสิ่งที่จะตอบสนองต่อความมั่นคงของชีวิตทั้งสิ้นการจัดสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวรนี้ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เราได้รับเสียงสะท้อนกลับถึงผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรว่า ผลของการจัดสวัสดิการสังคมที่ดีและเหมาะสมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ดังตัวอย่างงานวิจัยของ “Walton” ที่ได้แสดงทัศนะต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ คือ

1. จะต้องมีความตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) กล่าวคือ การได้รับค่าจ้างที่พอเพียงในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน
2. จะต้องมีความปลอดภัยที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safety and Healthy Working Conditions) กล่าวคือ การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม
3. จะต้องมีการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) กล่าวคือ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคต รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
4. จะต้องมีการสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) กล่าวคือ การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่
5. จะต้องมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) กล่าวคือ การทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและมีคุณค่าและเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม
6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) กล่าวคือ การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้เป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) กล่าวคือ มีการสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กล่าวคือ การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงานแต่ละคน

นอกจากนี้ “ Huse and Coming ” ได้แสดงทัศนะต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่น่าสนใจดังนี้ คือ

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) สอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่นๆ
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental) ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. โอกาสความก้าวหน้า (Growth) และความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร สามัคคี และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) โดยผู้บังคับบัญชาให้ความเท่าเทียม เคารพในสิทธิ และรับฟังความคิดเห็น
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่เป็นส่วนตัว (The total life space)

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง อำนาจประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคม

2. ปัจจัยการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งหมด 6 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ ไม่มีผลการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสันติภาพ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการศึกษา และด้านสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศที่แตกต่างกันได้รับการตอบสนองในการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร สอดคล้องกันจึงมีผลกระทบไม่แตกต่างกัน

2. อายุ ไม่มีผลการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสันติภาพ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการศึกษา และด้านสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีอายุที่ต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง อาจมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันจึงส่งผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรส ไม่มีผลการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสันติภาพ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการศึกษา และด้านสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้ที่ต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง อาจมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันจึงส่งผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา มีผลการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสันติภาพ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการศึกษา และด้านสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาที่ต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการและเจตคติต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันจึงมีผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร แตกต่างกัน

5. อายุงาน ไม่มีผลการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสันติภาพ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการศึกษา และด้านสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งที่ต่างกันของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร

6. รายได้ มีผลการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสันติภาพ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการศึกษา และด้านสังคม ทั้งนี้อาจเป็นที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง อาจมีความคิดเห็นที่ต่างกันจึงส่งผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร แตกต่างกัน

จากผลของการวิจัยด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งหมด 6 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นั้น ทำให้เราได้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดนัยสำคัญต่อการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร มีดังนี้ คือ ระดับการศึกษา รายได้ ส่วนปัจจัยที่ไม่ก่อให้เกิดนัยสำคัญต่อการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ก็จะมี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ซึ่งสะท้อนให้มหาวิทยาลัยนเรศวรได้เห็นถึงความสำคัญในการจัดสวัสดิการสังคมว่า มหาวิทยาลัยนเรศวรจะต้องมีการส่งเสริม และสนับสนุน ในการจัดสวัสดิการสังคมด้านใดบ้างที่จะสามารถส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และตลอดจนส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

3. แนวทางในแก้ไขการจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร มีดังนี้ คือ มหาวิทยาลัยนเรศวรควรมีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและเหมาะสม เพราะเนื่องด้วยชีวิตในการทำงานที่ได้รับการจัดสวัสดิการที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมจะสามารถสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในที่สุด ที่สำคัญคือ สามารถสอดคล้องกับ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

1. เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยและนวัตกรรม (Research and Innovation-base University) ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและสร้างผู้นำทางการวิจัยในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2. มหาวิทยาลัยดำเนินการวิจัยและบริการวิชาการที่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน สนับสนุนการทำศิลปะและวัฒนธรรม สร้างผลงานวิชาการที่สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย สามารถนำไปพัฒนาสังคม และประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

3. มหาวิทยาลัยมีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบสหสาขา (Comprehensive) มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาระดับประเทศ โดยใช้แนวทางการผสมผสาน (Hybrid) การเป็นหุ้นส่วน (Partnership) และการสร้างเครือข่าย (Network) เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีความรอบรู้ทางทฤษฎี และปฏิบัติ มีความเชื่อมโยงกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีความเป็นเลิศทางภาษาต่างประเทศ มีความทันสมัยในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามอัตลักษณ์ทั้ง 5 ด้าน

4. มหาวิทยาลัยตอบสนองความต้องการและสร้างความเสมอภาคให้กับประชาชนในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง โดยการกระจายโอกาสด้านการเรียน การบริการวิชาการ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5. เป็นมหาวิทยาลัยของปวงชนที่มีความผูกพันของชุมชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา (Public Participation) ในขณะที่บุคลากรและนิสิตมีความผูกพันและจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม (University Social Responsibility)

6. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบการบริหารที่คล่องตัวมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล เป็นองค์กรมีโครงสร้างที่เหมาะสม สนองต่อพันธกิจและภารกิจ ดำเนินงานในลักษณะบูรณาการ มีศักยภาพในการบริหาร จัดการ และพัฒนาทรัพยากรอย่างมั่นคงและยั่งยืน นำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภารกิจและองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

7. เป็นมหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงมีความสามารถในด้านความรู้ การคิด วิเคราะห์ ทักษะการทำงาน ทักษะคิดที่ดี มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีเทียบเท่าระดับสากล

8. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศและการใช้ทรัพยากร ที่เหมาะสม สงบ สันติ เป็นสังคมแห่งความเอื้อต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นที่พึงพิงของประชาชน และสังคมได้ (Green University)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในประเด็นการศึกษาความต้องการสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ ของบุคลากรในหน่วยงาน กรณีศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวรนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคลากรในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

2. ควรมีการนำผลการวิจัยเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวเห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมที่มีคุณภาพให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ที่จะมุ่งสู่การให้บริการแก่ประชาชนให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องถึงการจัดสวัสดิการสังคมที่มีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นในด้านด้านเศรษฐกิจ ด้านสันติภาพ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการศึกษา และด้านสังคม เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน

2. ควรมีการศึกษาถึงการสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ ของบุคลากรในหน่วยงาน กรณีศึกษา : พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งในเชิงปริมาณ

และเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อ
 ต้องการสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ ของบุคลากรในหน่วยงาน กรณีศึกษา : พนักงานมหาวิทยาลัย
 สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร อันสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของมหาวิทยาลัย ที่ถือเป็นองค์กรหลักใน
 การผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- ยุธิชาล ศรีตัญญู,(2556) ทำอย่างไรให้พนักงานรักองค์กร. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก
<http://www.oknation.net/blog/print.php?id=884598>
- ระพีพรรณ คำหอม.(2549). สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
 บริษัทพรทิทวานกราฟฟิค จำกัด.
- วรนาถ แสงมณี, (2543) . คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการ
 กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรัตน์ สุวรรณไตรย์ (11 ตุลาคม 2556) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก
<http://wararut2509.blogspot.com/2011/01/vroom-s-expectancy-theory.html>
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley & Sons.