



แนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Directions for the development of welfare and benefits
of Chaiyaphum Rajabhat University

รัตนพร อากมล
Rattanapron Artkamon

สำนักงานอธิการบดี กองกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Office of the President, Central Office, Chaiyaphum Rajabhat University
Corresponding Author Email: rattaben.89@gmail.com

Received 08/11/2025 | Revised 15/11/2025 | Accepted 15/11/2025

บทความวิจัย (Research Article)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่จัดให้บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในปัจจุบัน 2) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 200 คน โดยใช้ สูตรของ ทาโร ยามาเน่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิจัยพบว่า 1.ผลการวิจัยตาม วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่จัดให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ใน ปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ถึง มากที่สุดระดับคะแนนมากที่สุดได้แก่สวัสดิการประกันสังคม ได้รับความพึงพอใจสูงสุดในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 โดยเฉพาะด้านสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุม มี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.91 และระดับคะแนนน้อยสุด คือสวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชัยภูมิ มีค่าเฉลี่ยความพึง พอใจน้อยที่สุดในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางพัฒนาการ จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ความต้องการพัฒนาการจัด สวัสดิการโดยรวมบุคลากรมีความต้องการพัฒนาสวัสดิการอยู่ในระดับ มากที่สุด ในทุกด้าน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ ในช่วง 4.83 - 4.92 ความต้องการสูงสุด ได้แก่ ด้านประกันสังคมสุขภาพ การเพิ่มสิทธิประโยชน์/ความ ครอบคลุมของการเบิกค่ารักษาพยาบาล (รวมทันตกรรม) ได้รับความสำคัญสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.94 รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดสวัสดิการอื่นๆ ได้แก่การจัดเงินช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน (เช่น แต่งงาน คลอด บุตร หรือภัยพิบัติ) มีค่าเฉลี่ย 4.93 รองลงมาได้แก่ ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การให้ความรู้/คำปรึกษา การวางแผนการเงิน/การลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.90 และด้านสวัสดิการสหกรณ์ออม ทรัพย์ครูชัยภูมิ การปรับลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ และ การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการ กู้ยืมของสหกรณ์ ออมทรัพย์ครู ได้รับความสำคัญเท่ากันในระดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.88

คำสำคัญ: การพัฒนา; สวัสดิการ; สิทธิประโยชน์บุคลากร



Abstract

This research article aimed to 1) Study the current problems and satisfaction with the welfare programs provided to the personnel of Chaiyaphum Rajabhat University, and 2) Identify guidelines for developing the welfare and benefits systems for the university's personnel. The research employed a quantitative research methodology. The study area was Chaiyaphum Rajabhat University, and the sample group consisted of 200 academic and supporting staff, determined using Taro Yamane's formula. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research findings revealed that 1. According to Objective 1, the overall satisfaction with the current welfare programs among personnel was at a high to very high level. The highest satisfaction was found in social security welfare, with an average mean of 4.64, particularly in the aspect of comprehensive benefits coverage, which had the highest mean score of 4.91. The lowest satisfaction level was found in the Chaiyaphum Teachers' Savings Cooperative welfare, with a mean satisfaction score of 3.65, which was still considered high. 2. According to Objective 2, the guidelines for developing welfare and benefits for university personnel indicated that, overall, personnel expressed a very high level of need for welfare improvement in all aspects, with average scores ranging from 4.83 to 4.92. The highest priority was given to social security and health welfare, particularly the expansion of medical reimbursement coverage (including dental care), with an average score of 4.94. The next priority was other welfare programs, such as emergency financial assistance (e.g., marriage, childbirth, or natural disasters), with an average score of 4.93. This was followed by the provident fund, particularly in providing financial literacy and investment planning advice, with an average of 4.90. Lastly, the Chaiyaphum Teachers' Savings Cooperative welfare, including reducing loan interest rates and improving loan service procedures and processing times, received an equally high level of importance, with an average score of 4.88.

Keywords: Development; Welfare; Personnel benefits

บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (งานบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2567) การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงช่วยลดปัญหาความเครียดของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (2020) ที่ระบุว่าสวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญของกลยุทธ์การรักษาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เมื่อพิจารณาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิในฐานะ



สถาบันการศึกษาของรัฐที่มีพันธกิจในการพัฒนาท้องถิ่น จึงควรให้ความสำคัญต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน ความพึงพอใจ และแนวทางการพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่จัดให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในปัจจุบัน
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง สิ่งที่ยุติธรรมจัดให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติ เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต และเป็นแรงจูงใจ ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและทุ่มเทอย่างเต็มที่ (ธีรเดช รุ่งมงคล, 2560) เดิมนั้นการให้สวัสดิการเป็นเพียงสิ่งที่นายจ้างเชื่อว่าตนเป็นฝ่ายบันดาลให้ แต่ในปัจจุบันแนวคิดได้เปลี่ยนไป โดยถือว่าการจัดสวัสดิการเป็นความสำคัญที่นายจ้างต้องให้ความสนใจ เพราะเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนที่ช่วยตอบสนองความต้องการในการดำเนินชีวิตของพนักงาน (สุภาวิตา นากรักษา, 2559)

ประเภทของสวัสดิการ สวัสดิการโดยทั่วไปสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท ซึ่งองค์กรสามารถจัดสรรให้แก่พนักงานเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย ได้แก่ (1) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย: เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ หรือการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ (2) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง: เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออมทรัพย์ เงินช่วยเหลือฉุกเฉิน หรือการให้กู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ (3) สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ: เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ การท่องเที่ยวประจำปี การให้ความรู้ การศึกษาต่อ หรือการจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย (4) สวัสดิการที่เกี่ยวกับการทำงาน: เช่น ความปลอดภัย สุขอนามัย สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (อนันต์ บุญสนอง, 2555)

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการที่มีอิทธิพลและถูกอ้างอิงถึงมากที่สุดคือ ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

1) ความหมายตามแนวคิดทั่วไป ความต้องการในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ หมายถึง การที่มนุษย์มีความปรารถนาอยากได้ อยากมี อยากเป็น ในบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งบุคคลจะมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน (เดชวุฒิ พสุธาตระกูล, 2557)

2) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎีนี้เสนอว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มต้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นก็จะปรากฏขึ้นเป็นลำดับ (Maslow, A. H. ,1943)

แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความพึงพอใจและจัดลำดับความสำคัญ

การวิเคราะห์ความพึงพอใจด้วยแนวคิด IPA

แนวคิด IPA (Importance-Performance Analysis) พัฒนาโดย Martilla และ James (1977) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับ “ความสำคัญ” (Importance) และ “การปฏิบัติจริง/ความพึงพอใจ” (Performance) ของบริการหรือกิจกรรม เพื่อระบุประเด็นที่ควรพัฒนา โดยแสดงผลในรูปแบบตาราง 2 มิติ แบ่งออกเป็น 4 ช่อง ได้แก่

- (1) รักษาไว้ (Keep up the good work)
- (2) ควรปรับปรุง (Concentrate here)
- (3) ความสำคัญต่ำ (Low priority)
- (4) ลงทุนเกินจำเป็น (Possible overkill)

2) การวิเคราะห์ความพึงพอใจตามแนวคิด Kano Model

โมเดล Kano Model (Kano et al, 1984) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง “คุณลักษณะของบริการ” และ “ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ” โดยจำแนกออกเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่

- (1) Must-be Quality (พื้นฐาน): หากขาดจะเกิดความไม่พึงพอใจ เช่น สวัสดิการรักษาพยาบาลพื้นฐาน
- (2) One-dimensional Quality (ประสิทธิภาพ): ยิ่งมีมากยิ่งขึ้นเพิ่มความพึงพอใจ เช่น ความรวดเร็วในการเบิกจ่าย
- (3) Attractive Quality (ดึงดูดใจ): สิ่งที่เกิดความคาดหวัง เช่น ทุนพัฒนาศักยภาพบุคลากร

พัชรินทร์ สุขจิต (2565) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐาน เช่น สวัสดิการสุขภาพและความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับหมวด “Must-be” และ “Performance” ในโมเดล Kano ในขณะที่งานของ Berger (Berger et al, 1993) ระบุว่า การระบุคุณลักษณะ “Attractive Quality” สามารถใช้เป็นกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การจัดลำดับความสำคัญด้วยดัชนี PNI Modified

แนวคิด Priority Need Index (PNI) ดั้งเดิมของ Witkin และ Altschuld (Witkin, B. R., & Altschuld, J. W., 1995) ใช้วัดความแตกต่างระหว่าง “ระดับที่ต้องการ (I)” และ “ระดับที่มีอยู่จริง (D)” เพื่อคำนวณ “ระดับความจำเป็นในการพัฒนา” โดยใช้สูตร

$$PNI_{modified} = \frac{I - D}{D}$$



วงศ์วานิช และ วิรัชชัย (2545) ได้พัฒนาเป็น PNI Modified เพื่อให้ใช้ได้สะดวกขึ้นในงานวิจัยเชิงปริมาณ และช่วยจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาได้อย่างแม่นยำ เช่น งานของ สมพร แก้วอ่อน (2564) ใช้ PNI Modified วิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าด้านประกันสุขภาพและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีค่า PNI สูงสุด แสดงถึงความจำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลได้มีนักบริหารทางการศึกษาได้ให้ ความหมายไว้หลายทัศนะดังเช่น

อุทัย หิรัญโต (อ้างถึงใน วชิรวชิร งามละม่อม, 2558) ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึงการปฏิบัติการที่เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ทำหน้าที่ในองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัยการให้พ้นจากงาน ทั้งนี้การบริหารดังกล่าวเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและใช้บุคคลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

สมาน อัครภูมิ (2558) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายด้านบุคลากรการสรรหา บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถให้เพียงพอในการดำเนินงานขององค์การการบำรุงรักษาส่งเสริม และพัฒนา บุคลากรเหล่านั้นให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตาม ความมุ่งหมายขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2531) ได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า คือ ภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากร มนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาณุพงศ์ ภิรมย์การ และคณะ (2564) ได้ศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม และเพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี ดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม ลักษณะมาตราส่วน 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและสรุปภาพรวมผลการวิจัยพบว่า 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



กิตติกานต์ เมืองขวัญใจ (2559) ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาคม ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพานพิทยาคม จำนวน 149 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรที่จำแนกตั้งแต่ 2 กลุ่ม ขึ้นไปกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษามีดังนี้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 -45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 16 -20 ปี อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 –25,000 บาท พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการสวัสดิการ เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว มากที่สุด รองลงมาคือ สื่อ เทคโนโลยี สำหรับการเรียนการสอน และเงินตอบแทนพิเศษ(โบนัส) สวัสดิการที่ข้าราชการครูต้องการน้อยที่สุด คือ ชุดยูนิฟอร์ม บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 -35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีอายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี อัตราเงินเดือน 5,000 –15,000 บาท พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความต้องการสวัสดิการเงินช่วยค่าครองชีพ มากที่สุด รองลงมาคือ เงินล่วงเวลาวันหยุดและเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว สวัสดิการที่บุคลากรทางการศึกษาต้องการน้อยที่สุด คือ งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต้องการสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปองหทัย พึ่งนุ่ม และนพพร จันทรนาชู (2560) ได้ทำการวิจัยและประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สำหรับประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดสวัสดิการ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สำหรับประเทศไทย ตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจำนวน 400 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี ความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Index: PNImodified) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ด้านระบบสัญญา ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความยุติธรรม ด้านระบบค่าตอบแทน ตามลำดับ ยกเว้น ด้านการรักษาพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพที่เป็นจริงสภาพที่คาดหวัง และ ค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็น เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า สวัสดิการด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็น สูงสุด ได้แก่ ด้านการรักษาพยาบาล รองลงมาได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ด้านผลตอบแทน และด้านคุณภาพชีวิต การทำงานตามลำดับ



ผลการทบทวนวรรณกรรมและการนำเอาทฤษฎีแนวคิด

1. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

(1) ความหมายและประเภทของสวัสดิการ ใช้นิยามของ "สวัสดิการ" (Welfare) ที่หมายถึงสิ่งที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากค่าจ้างเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดี ความมั่นคง และเป็นแรงจูงใจ (ธีรเดช รวิมงคล, 2566 และ วิทยา ตันติเสวี, 2549) มาเป็น คำนิยามปฏิบัติการ และเป็นพื้นฐานในการศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของหน่วยงานที่ทำการวิจัย

(2) การแบ่งประเภทสวัสดิการ ใช้การแบ่งประเภทของสวัสดิการ (ด้านสุขภาพอนามัย, ด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง, ด้านสังคมและนันทนาการ, และด้านที่เกี่ยวกับการทำงาน) (อนันต์ บุญสนอง, 2555) เป็นกรอบในการออกแบบเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) เพื่อประเมินว่าองค์กรมีการจัดสวัสดิการในด้านใดบ้าง และบุคลากรมีความต้องการในด้านใดมากที่สุด

(3) ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้ผลการวิจัยของ ภาณุพงศ์ ภิรมย์การ และคณะ (2564), กิตติกานต์ เมืองขวัญใจ (2559), และ ปองหทัย พึ่งนุ่ม และ นพพร จันทรนาชู (2560) ในการเปรียบเทียบหรือสนับสนุนผลการวิเคราะห์สภาพและแนวทางการจัดสวัสดิการ รวมถึงการระบุความต้องการสวัสดิการที่สำคัญ เช่น ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การรักษาพยาบาล ซึ่งช่วยให้การวิจัยมีความสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ นำเอาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) มาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการทำความเข้าใจและวิเคราะห์ ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร และการวิเคราะห์ความต้องการใช้แนวคิดที่ว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น (จากพื้นฐานสู่ขั้นสูงสุด) มาวิเคราะห์ว่าสวัสดิการประเภทใดตอบสนองความต้องการในระดับใด

3. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความพึงพอใจและจัดลำดับความสำคัญ

IPA (Importance-Performance Analysis): วิเคราะห์และจัดลำดับการพัฒนาโดยเปรียบเทียบ ความสำคัญสูง กับ ความพึงพอใจต่ำ (ควรปรับปรุงเร่งด่วน) และเน้นการรักษาจุดแข็งไว้

Kano Model: จำแนกคุณลักษณะบริการตามผลกระทบต่อความพึงพอใจออกเป็นพื้นฐาน (Must-be), ประสิทธิภาพ (One-dimensional), และ ดึงดูดใจ (Attractive)

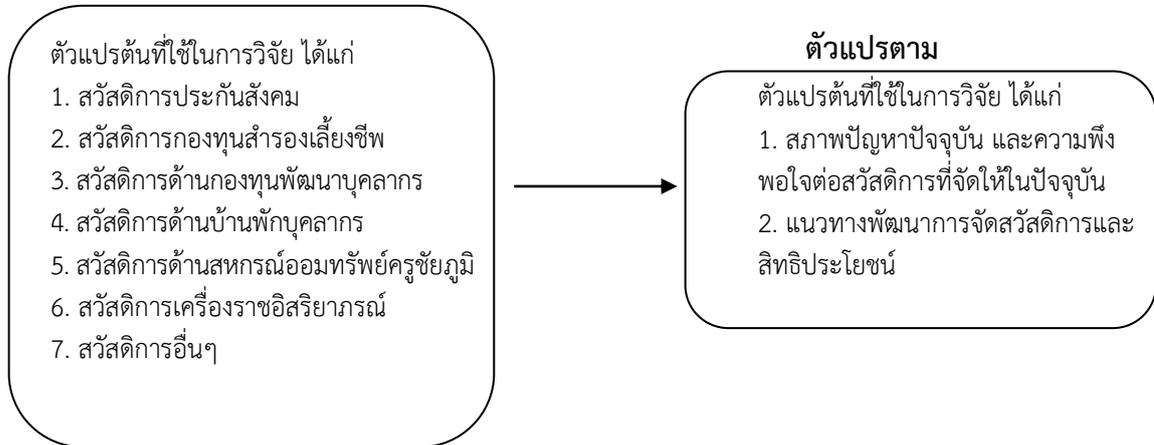
PNI Modified: ใช้ดัชนีเพื่อจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนา โดยคำนวณจากความแตกต่างระหว่าง ระดับที่ต้องการ กับ ระดับที่มีอยู่จริง (ค่าสูง=เร่งด่วน)

4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ใช้แนวคิดการบริหารงานบุคคลที่เน้นว่าภารกิจของผู้บริหารคือการทำให้อุปกรณ์เป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (ธงชัย สันติวงษ์, 2524) และการจัดสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของการบำรุงรักษา ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร (สมาน อัครภูมิ, 2545) และใช้แนวคิดนี้เป็นพื้นฐานในการกำหนด วัตถุประสงค์ของงานวิจัย ให้มุ่งเน้นที่การศึกษาการจัดสวัสดิการในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารงานบุคคลเพื่อรักษาและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากร และให้บุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้ในการกำหนด กรอบแนวคิดการวิจัย ออกแบบเครื่องมือ (แบบสอบถาม) วิเคราะห์ข้อมูล และ แปลผล/ให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีระบบและมีทฤษฎีรองรับ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาตร ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณพื้นที่วิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประชากรกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ สายสนับสนุนและสายวิชาการ จำนวน 360 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากร สายสนับสนุน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 5 มีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้จำแนกเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

1.1 ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่จัดให้ในปัจจุบัน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

1.2 ความสำคัญความต้องการในการพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

1) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามารวบรวม ประมวลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

3) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย



4) สร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ, ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ข้อคำถามด้านสภาพปัญหา และความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่จัดให้ในปัจจุบัน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 8 ข้อคำถาม และความสำคัญความต้องการในการพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ จำนวน 14 ข้อคำถาม และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม จำนวน 2 ข้อคำถาม

5) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ที่ปรึกษางานวิจัยที่มีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อการวิจัย ทำการตรวจสอบความถูกต้องและนำไปปรับปรุงแก้ไข

6) นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษางานวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา กำหนดเกณฑ์ การพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 70-71)

คะแนน +1 คือ ความแน่ใจว่ามีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับเนื้อหา

คะแนน 0 คือ ความไม่แน่ใจว่ามีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับเนื้อหา

คะแนน -1 คือ ความแน่ใจว่าไม่มีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับเนื้อหา

7) นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 - 1.00

8) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ซึ่งมีลักษณะกลุ่มเป้าหมายคล้ายคลึงกัน โดยใช้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.93

9) ปรับแก้แบบสอบถามให้สมบูรณ์ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามเป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) แก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและเก็บข้อมูลออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) ระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่และการให้บริการงานธุรการของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผล โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งค่าเฉลี่ยเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง



ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจต่อสภาพการจัดสวัสดิการในปัจจุบัน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่จัดให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในปัจจุบัน รวมทุกด้าน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สวัสดิการประกันสังคม	4.64	0.36	มากที่สุด
2. สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.19	0.58	มาก
3. สวัสดิการกองทุนพัฒนาบุคลากร	4.06	0.49	มาก
4. สวัสดิการด้านบ้านพักบุคลากร	4.21	0.56	มาก
5. สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชัยภูมิ	3.65	1.11	มาก
6. สวัสดิการเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.92	0.68	มาก
รวม	4.18	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจต่อสภาพการจัดสวัสดิการในปัจจุบัน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.30) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการประกันสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.36) รองลงมาได้แก่ สวัสดิการด้านบ้านพักบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.56), สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.58) และ สวัสดิการด้านบ้านพักบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.49), สวัสดิการเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชัยภูมิ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.68)

2. ผลการวิจัยพบว่าความต้องการในการพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมทุกด้าน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สวัสดิการประกันสังคม	4.92	0.24	มากที่สุด
2. สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.87	0.32	มากที่สุด
3. สวัสดิการกองทุนพัฒนาบุคลากร	4.85	0.39	มากที่สุด
4. สวัสดิการด้านบ้านพักบุคลากร	4.85	0.38	มากที่สุด
5. สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชัยภูมิ	4.83	0.29	มากที่สุด



6. สวัสดิการเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.83	0.43	มากที่สุด
7. สวัสดิการอื่นๆ	4.92	0.25	มากที่สุด
รวม	4.87	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.87 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.21) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการประกันสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.24) และสวัสดิการอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.25) รองลงมาได้แก่ สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.32) รองลงมาได้แก่ สวัสดิการกองทุนพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.39) และ สวัสดิการด้านบ้านพักบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.39) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือสวัสดิการเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.43) และ สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชัยภูมิ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.29)

อภิปรายผลการวิจัย

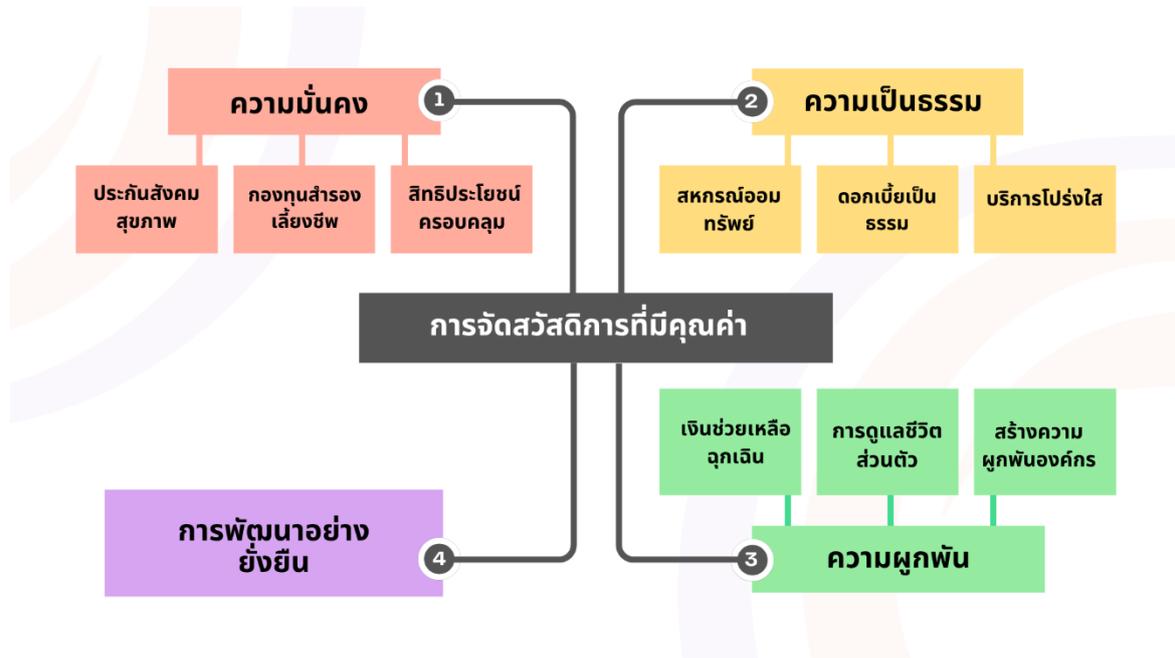
1. จากผลการศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่จัดให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านประกันสังคม ซึ่งได้รับความพึงพอใจสูงสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 เนื่องจากครอบคลุมสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพและความมั่นคงในชีวิต การตีความในเชิงทฤษฎี สามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1943) ซึ่งระบุว่า “ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs)” เป็นลำดับขั้นพื้นฐานที่บุคคลให้ความสำคัญรองจากความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ดังนั้น สวัสดิการด้านประกันสังคมและสุขภาพจึงตอบสนองความต้องการขั้นนี้โดยตรง ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสูงผลนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของภาณุพงศ์ ภิรมย์การและคณะ (2564) ที่พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการกองทุนประกันสังคมสูงที่สุดเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสุขภาพและความมั่นคงเป็นองค์ประกอบหลักของความพึงพอใจในกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ในขณะที่สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชัยภูมิ ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 อาจสะท้อนถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงผลประโยชน์หรือขั้นตอนการให้บริการที่ซับซ้อน ซึ่งเมื่อเชื่อมโยงกับ Kano Model (Kano et al., 1984) จะอยู่ในกลุ่ม “One-dimensional Quality” คือ สวัสดิการที่ยังมีประสิทธิภาพมาก ความพึงพอใจของบุคลากรก็จะยิ่งสูง แต่หากระบบล่าช้าหรือไม่ตอบโต้ จะส่งผลลบต่อความพึงพอใจอย่างชัดเจน ดังนั้น การปรับปรุงประสิทธิภาพของสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ออมทรัพย์ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในระดับองค์กรรวมของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. จากการศึกษาการหาแนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะการเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ เช่น การขยายความครอบคลุมของค่ารักษาพยาบาลและทันตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.94 รวมถึง เงินช่วยเหลือฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.93 และจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.90 ผลการวิจัยนี้สะท้อนแนวคิดของ ทฤษฎีมาสโลว์ ในชั้น “ความมั่นคงในชีวิต (Safety)” และ “ความต้องการทางสังคม (Belongingness)” ที่บุคลากรต้องการได้รับการดูแลเมื่อเกิด

เหตุฉุกเฉินหรือได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรในยามจำเป็น หากพิจารณาด้วยแนวคิด Importance-Performance Analysis (Martilla & James, 1977) จะเห็นได้ว่า ด้านสุขภาพและสวัสดิการฉุกเฉินเป็น “ด้านที่มีความสำคัญสูง” และ “ระดับพึงพอใจปัจจุบันต่ำกว่าความคาดหวัง” จึงควรถูกจัดไว้ใน “กลุ่มควรปรับปรุงเร่งด่วน (Concentrate here)” เพื่อให้การจัดสวัสดิการตอบสนองต่อความต้องการจริงของบุคลากรได้ตรงจุด นอกจากนี้ การใช้ ดัชนี PNI Modified (Witkin & Altschuld, 1995; วงศ์วานิชและวิรัชชัย, 2545) สามารถช่วยจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนา โดยจากข้อมูลค่าเฉลี่ยที่สูงใกล้เคียงกัน (4.83–4.94) แสดงว่าความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเฉพาะด้านสุขภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การจัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความมั่นคงทางสุขภาพและการเงิน เป็นปัจจัยหลักที่สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา” ซึ่งองค์ความรู้นี้ขยายจากแนวคิดเดิมของ Maslow และ Herzberg (Herzberg, F., 1959) โดยชี้ให้เห็นว่า สวัสดิการไม่ได้มีบทบาทเพียง “ลดความไม่พอใจ” เท่านั้น แต่ยังเป็น เครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร



แผนภาพที่ 1 การจัดการสวัสดิการที่มีคุณค่า

จากแผนภาพที่ 1 การจัดการสวัสดิการที่มีคุณค่า แสดงถึงสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความมั่นคง ความเป็นธรรม และความผูกพันจะช่วยยกระดับแรงจูงใจ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาสวัสดิการเชิงกลยุทธ์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร”

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์



ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ไปใช้นั้น ควรมุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาที่มีความพึงพอใจต่ำที่สุด และตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนสูงสุดของบุคลากร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

(1) ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะเหล่านี้มุ่งแก้ไขปัญหาค่าที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำที่สุดและมีความต้องการปรับปรุงในระดับมากที่สุด สหกรณ์ออมทรัพย์ครูชัยภูมิ, ด้านสุขภาพและการช่วยเหลือฉุกเฉิน เป็นความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในทุกด้าน มหาวิทยาลัยควร จัดทำประกันสุขภาพอุบัติเหตุกลุ่มเพิ่มเติมและด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ปรับปรุงสภาพบ้านพัก/หอพักบุคลากร ที่มีอยู่ให้มีสภาพที่ดี มีความสะดวกสบาย และปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

(2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงระบบ ข้อเสนอแนะนี้มุ่งเน้นการสร้าง ความยั่งยืน ความเสมอภาค และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว ด้านความมั่นคงทางการเงินและวางแผนเกษียณ (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) ด้านโอกาสในการพัฒนา (กองทุนพัฒนาบุคลากร) และด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต (สวัสดิการอื่น ๆ) จัดตั้งสวัสดิการดูแลบุตร: พิจารณาจัดตั้งหรือสนับสนุน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของมหาวิทยาลัย เพื่อดูแลบุตรของบุคลากร เป็นการอำนวยความสะดวกและลดภาระของบุคลากรวัยทำงาน และส่งเสริมสิทธิ ส่วนลดพิเศษในการใช้บริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้แก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมการใช้สวัสดิการภายใน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) เจาะลึกด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research): ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับบุคลากรในประเด็นที่พบว่ามีความพึงพอใจต่ำที่สุด (เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ครูชัยภูมิ) และประเด็นที่ต้องการพัฒนาสูงสุด (เช่น การเพิ่มสิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาล) เพื่อค้นหาปัจจัยปัญหาที่แท้จริงและแนวทางแก้ไขที่เป็นรูปธรรม

2) วิเคราะห์เปรียบเทียบตามช่วงอายุงานและอายุ: เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 11-15 ปี และอายุ 40-49 ปี งานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการระหว่างบุคลากรที่มี อายุงานน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) กับ อายุงานมาก (มากกว่า 15 ปี) เพื่อให้สามารถออกแบบสวัสดิการที่ตอบโจทย์บุคลากรทุกช่วงวัยและทุกระยะของอาชีพ

3) เพิ่มรายละเอียดด้านความรู้ความเข้าใจทางการเงิน: ควรเพิ่มคำถามที่เน้นการประเมินความรู้ความเข้าใจของบุคลากรต่อการบริหาร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอย่างละเอียดก่อนที่จะเสนอแนะแนวทางการให้ความรู้

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกานต์ เมืองขวัญใจ. (2559). *แนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาคม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.
- งานบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. (2567). *รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567*. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- เดชวุฒิ พสุธาตระกูล. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



- ธีระเดช รุ่งมงคล. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management*, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560.
- นพดล จรัสศรี. (2563). หลักการบริหารงานบุคคลสำหรับนักบริหาร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 1(2), 74–80.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปองหทัย พึ่งนุ่ม, และ นพพร จันทรรนาชู. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย. *วารสารศิลปการศึกษาศึกษา*, 10(2), 269–292.
- พัชรินทร์ สุขจิต. (2565). *การบริหารสวัสดิการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ภาณุพงศ์ ภิรมย์การ, และ บุษกร สุขแสน. (2564). แนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารมหาจุฬานาครทรรคน*, 8(1), 16–30.
- อนันต์ บุญสนอง. (2555). อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร. *วารสารร่มพฤษภ มหวิทยาลัยเกริก*, 30(1), 140 – 160.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. (2566). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ. 2566*.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมาน อัครภูมิ. (2558). *การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง)*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุภาวิตา นากรักษา. (2559). *ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและการบริหารสวัสดิการที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานและความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ*. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพร แก้วอ่อน. (2564). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารครุศาสตร์*, 33(2), 112–128.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Publishers.
- Berger, C., Blauth, R., Boger, D., Bolster, C., Burchill, G., DuMouchel, W., ... Walden, D. (1993). Kano's methods for understanding customer-defined quality. *Center for Quality of Management Journal*, 2(4), 3–36.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Kano, N., Seraku, N., Takahashi, F., & Tsuji, S. (1984). Attractive quality and must-be quality. *Journal of the Japanese Society for Quality Control*, 14(2), 39–48.
- Martilla, J. A., & James, J. C. (1977). Importance–Performance Analysis. *Journal of Marketing*, 41(1), 77–79.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.



- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and conducting needs assessments: A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Wongwanich, S., & Wiratchai, N. (2002). *Needs assessment research*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.