

การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สำหรับประเทศไทย*

Need Assessment of Employees Welfare Associations In The Public University in Thailand

ปองหทัย พึ่งนุ่ม (Ponghathai Punugnum)**

นพพร จันทรนาชู (Nopporn Chantararnamchoo)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สำหรับประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการจัดสวัสดิการ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สำหรับประเทศไทย ตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 400 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Index :PNImodified) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย

ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ด้านระบบสัญญา ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความยุติธรรม ด้านระบบค่าตอบแทน ตามลำดับ ยกเว้น ด้านการรักษาพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และ ค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็น เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า สวัสดิการด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็น

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่องรูปแบบการจัดสวัสดิการของพนักงานสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สำหรับประเทศไทย

** นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Ph.D. Students Doctor of Philosophy Program in Development Education, Faculty of Education, Silpakorn University.Tel.086-893-6522, E-mail: mypunch1@hotmail.com

*** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.นพพร จันทรนาชู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Advisor: Assoc Prof. NoppornChantararnamchoo.Ed.D, Faculty of Education , Silpakorn University

สูงสุด ได้แก่ ด้านการรักษาพยาบาล รองลงมาได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านผลตอบแทน และด้านคุณภาพชีวิต
การทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น, การจัดสวัสดิการพนักงาน, พนักงานมหาวิทยาลัย

Abstract

This research was an assessment of the a need analysis to the Employees Welfare Associations In The Public High Education in Thailand. The purposes of this research were 1)To study about of levels welfare Associations In The Public High Education. 2) To assess the need to the Employees Welfare Associations in Thailand. For data gathering, 400 academic staffs working for The Public High Education in Thailand were randomly sampled. A questionnaire was conducted with data analyzed .The data, with applications of priority needs index (PNI), were systematically analyzed by frequency distribution, percentage, and mean. The findings of the study were as follows :

1) In terms of the levels welfare Associations in the Public High Education, it was stated that the levels welfare Associations in the Public High Education were all averaged at a high level in terms of their security and progressive opportunity in career, additional contract systems, qualities of working life, justice as well as compensation systems exceptional healthcare at a moderate level

2) In terms of the analysis results of the level realistic and expected conditions and also Priority Needs Indexes to the Employees Welfare Associations , it was stated that the levels welfare Associations of their need were all averaged at a highest level in terms of their healthcare , privileges, compensations and qualities of working life

Keyword: Modified Priority Needs Index Employees Welfare University Staff

บทนำ

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555 – 2559 ในส่วนวิสัยทัศน์ ได้กล่าวถึง “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” รวมทั้งในส่วนพันธกิจข้อแรก ได้มุ่งเน้นการสร้างสังคมเป็นธรรมและสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีการเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส และเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนัก

นายกรัฐมนตรี, 2555 : 10) ในอดีตเมื่อปี พ.ศ. 2507 มีการกำหนดให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษามีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หลังจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 รัฐมีนโยบายที่ใช้ในการแก้ปัญหา ด้วยการลดอัตราค่าจ้างข้าราชการลง เพื่อลดรายจ่ายภาครัฐในระยะยาว และสิ่งนี้เป็นที่มาของคำว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย” หรือ “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” ขึ้นในวงการอุดมศึกษาไทย ซึ่งหมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง ให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125, ตอนที่ 28 ก (5 กุมภาพันธ์: 36.)

เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ.2556 มติคณะรัฐมนตรีปรับเงินเดือนพนักงานเก่าเป็นครั้งแรกในรอบ 14 ปี มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่หลายแห่งปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานตามนโยบายรัฐบาลแต่ยังมีมหาวิทยาลัยอีกหลายแห่ง ยังไม่ดำเนินการ ซึ่งเกิดจากปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติในลักษณะที่ไม่เป็นธรรมต่อพนักงาน เช่น การขาดความมั่นคงในอาชีพ การจ้างเป็นระบบสัญญาจ้าง 1-3,1-5 ปี ไม่มีระยะยาวถึง 60 ปี อาจารย์ขาดเสถียรภาพในการวิพากษ์วิจารณ์แสดงความคิดเห็น ตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้รับผลตอบแทนตามสิทธิที่พึงได้ สิทธิต่างๆ ด้านสวัสดิการไม่เทียบเท่ากับระบบข้าราชการเดิม และไม่ได้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในระบบสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งปัจจุบันมีข้าราชการเหลือเพียงร้อยละ 20 (วีระชัย พุทธวงศ์ , 2556) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจึงเรียกร้องในสิทธิที่ควรจะได้รับ และขอความเป็นธรรม ความร่วมมือภาครัฐ ให้แก้ไขปัญหาให้แก่กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 65,992 คน ที่ยังไม่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามมติของรัฐมนตรีต่างๆ ที่เป็นพนักงานส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัย ซึ่งเกิดจากสัญญาจ้างไม่มีความชอบธรรมเป็นสัญญาระยะเวลาสั้นระยะเวลาทำงาน 3-5 ปี อันส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน เพราะสัญญาระยะสั้นดังกล่าว ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยขาดเสถียรภาพ และในด้านสวัสดิการ การรักษาพยาบาล พนักงานมหาวิทยาลัยถูกบังคับให้ได้รับสวัสดิการจากระบบประกันสังคม เครือข่ายพนักงานมหาวิทยาลัยจึงได้ขอให้รัฐบาลเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าวซึ่งถ้านับจากมติคณะรัฐมนตรีในปี พ.ศ. 2542 ดังกล่าวมา จนกระทั่งถึงปัจจุบันรวมระยะเวลามากกว่า 15 ปีแล้ว ส่งผลให้เกิดปัญหาขึ้น กล่าวคือ จำนวนข้าราชการลดลง และจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นทดแทน แต่เงินเดือนกลับไม่เป็นตรงตามที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ ปัญหาเรื่องการจัดการสวัสดิการส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องตามมา 4 ประการ คือ 1)ระบบการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณการเงินและพัสดุ ที่ขัดแย้งกับสภาพปัจจุบันที่ต้องการความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และความฉับไวในการดำเนินงาน 2) การขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ ไม่สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น 3) การไม่สามารถดึงดูดคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร เนื่องจากอัตราค่าจ้าง และค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสมและเป็นธรรม และ 4) การบริหารงานบุคคลทั้งในระดับกลางและระดับล่างในมหาวิทยาลัย ยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากระบบการบริหารจัดการ ไม่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา เพราะขาดแรงจูงใจในการให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ ปัญหาทั้งหมดดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งยังส่งผลต่อการศึกษาเป็นอย่างมากเช่นกัน (อมรรัตน์ ทองชุมสิน, 2551: 1)

จากสิ่งที่ได้กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับ ขจร จิตสุขุมมงคล (2556 : 2) ที่ได้กล่าวถึง สภาพปัญหาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่สำคัญ 3 ประการ กล่าวคือ 1) ปัญหาด้านระบบสัญญาจ้าง ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยขาดความมั่นคงในอาชีพ ขาดแรงจูงใจ ขาดขวัญกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งเกิดความไม่เท่าเทียมและไม่เสมอภาคของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของแต่ละแห่ง 2) ปัญหาด้านระบบค่าตอบแทน ในการบริหารการเงิน สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนในอัตราตามที่กำหนดได้ เนื่องจากต้องหักเงินส่วนหนึ่งไว้จัดเป็นสวัสดิการให้บุคลากร รวมทั้งสำนักงานงบประมาณ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ไม่มีอำนาจในการตรวจสอบหรือเข้าไปกำกับดูแล และ 3) ปัญหาด้านระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกิดความไม่เสมอภาคในการบริหารระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง รวมทั้งส่งผลต่อความไม่มั่นคงในการดำรงชีพ ปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการของพนักงานสายวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เนื่องจากการศึกษาเป็นเสาหลักของประเทศ อาจารย์เป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในกระบวนการผลิตบัณฑิต ซึ่งจะเป็นกำลังคนระดับสูง สร้างความรู้ใหม่ด้วยการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ 4. ภารกิจหลัก ของพนักงานสายวิชาการได้แก่ ภาระหน้าที่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ จึงเป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษาที่จะต้องดำเนินการควบคุมกำกับดูแลให้ได้คณาจารย์ที่มีคุณภาพ

ด้วยเหตุผลและบริบทต่างๆที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัย เห็นความสำคัญ จึงให้ความสนใจที่จะทำการศึกษาระบบสวัสดิการ และความต้องการสวัสดิการของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ และศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาสร้างเป็นรูปแบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม และจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาสวัสดิการที่ดีสำหรับพนักงานที่ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไทยของรัฐ รวมทั้งทำให้สถาบันอุดมศึกษาไทย สามารถธำรงรักษาบุคลากรในสถาบันของตนเองให้นานที่สุด และสามารถดึงดูดบุคคลภายนอก ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับสถาบันอุดมศึกษาได้ และไปประยุกต์ปรับใช้ได้จริง ในการพัฒนาสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งยังเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสำหรับประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร (Population)ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 79 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยของรัฐ (16 แห่ง) มหาวิทยาลัยในกำกับ (14 แห่ง) มหาวิทยาลัยราชภัฏ (40 แห่ง) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (9 แห่ง) จำนวน 65,992 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555)

ตัวอย่าง (Sample) คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำนวน 400 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างจากสูตร เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้น ตามประเภทของมหาวิทยาลัย จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านสวัสดิการ เพื่อศึกษาระดับสวัสดิการที่เป็นจริงและระดับสวัสดิการที่คาดหวังของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเจาะจงเฉพาะพนักงานสายวิชาการ มีลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check - List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับสวัสดิการที่เป็นจริง และสวัสดิการที่คาดหวังให้มีขึ้นในอนาคต โดยครอบคลุมเนื้อหาด้านระบบค่าตอบแทนด้านการรักษาพยาบาลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิประโยชน์ มีลักษณะคำถามแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการจัดสวัสดิการของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยครอบคลุมเนื้อหา ด้านระบบค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความยุติธรรม ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาพยาบาล ด้านระบบสัญญาจ้าง และด้านระบบค่าตอบแทน มีลักษณะคำถามแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended) เกี่ยวกับสภาพปัญหา เกี่ยวกับสวัสดิการ ครอบคลุม 7 ประเด็นคำถาม

ตัวอย่างแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับสวัสดิการที่เป็นจริง และระดับสวัสดิการที่คาดหวังของท่านในหน่วยงานของท่าน

ที่	ข้อความ	ระดับสวัสดิการ									
		สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	1. ด้านผลตอบแทน										
1	เงินเดือน										
2	ค่าตอบแทนตำแหน่งวิชาการ										
3	ค่าตอบแทนการสอน										
4	ค่าตำแหน่งบริหาร										
5	ทุนวิจัย										
6	ทุนพัฒนาอาจารย์										
7	ทุนพัฒนาด้านวิชาการ										
8	ค่าตอบแทนในการเดินทางไปราชการ										

(1= ระดับน้อยที่สุด 2 = ระดับน้อย 3 = ระดับปานกลาง 4 = ระดับมาก 5= ระดับมากที่สุด)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐของหน่วยงานของท่าน

ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ				
		5	4	3	2	1
	1. ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ					
1	ท่านมีการวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง					
2	ลักษณะงานของท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
3	ท่านได้ทำงานที่มีอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น					
4	ท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านมาพัฒนาตนเอง					
5	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน					
6	ท่านได้รับการสนับสนุนให้โอนย้ายสังกัดเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					

(1= ระดับน้อยที่สุด 2 = ระดับน้อย 3 = ระดับปานกลาง 4 = ระดับมาก 5= ระดับมากที่สุด)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

(1) ด้านความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (2) ด้านความยุติธรรม (3) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (4) ด้านการรักษาพยาบาล (5) ด้านสิทธิประโยชน์ (6) ด้านระบบสัญญาจ้างและ (7) ด้านระบบค่าตอบแทน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการต้องการสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$) ซึ่งปรับปรุงโดย (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

นิยามศัพท์

สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ ปลอดภัย หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความยุติธรรม ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการรักษาพยาบาล ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านระบบสัญญาจ้าง และด้านระบบค่าตอบแทน

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (Academic university employee) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์และตำแหน่งศาสตราจารย์ ซึ่งทำหน้าที่ เป็นผู้สอน ผู้วิจัยและให้บริการทางวิชาการ

ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Security and Job opportunity) หมายถึง ความรู้สึกที่อบอุ่น ปลอดภัย และมีแนวโน้มจะพัฒนาการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง สิ่งที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้รับอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเท่าเทียม เพื่อตอบแทนการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในรูปของเงินเดือน หรือสวัสดิการอื่นๆ ที่สมควรจะได้รับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) หมายถึง ความเป็นอยู่ ความสุขโดยรวมของชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการโอกาสที่จะก้าวหน้า และความมั่นคงในงานโอกาสการพัฒนาความสามารถลักษณะต่างๆ เหล่านี้ ให้มีความเท่าเทียมจะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข

การรักษาพยาบาล (Healthcare) หมายถึง การดูแลสุขภาพของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ด้วยการให้สิทธิได้รับบริการการรักษา ค่ารักษา

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จ่ายให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

สิทธิประโยชน์ (Benefit) หมายถึง ประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อช่วยเกื้อกูล อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจัดให้แก่พนักงาน

PNI คือ Modified Priority Needs Index: PNI_{Modified} หมายถึง การหาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นวิธีการหาค่าความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นแล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ เพื่อให้ได้ความต้องการจำเป็นให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มากเกินไป



ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และมากกว่า 60 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ มีการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือปริญญาเอก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็น

ร้อยละ 3.5 ตามลำดับ ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 315 คน คิดเป็น ร้อยละ 78.8 รองลงมาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 รองศาสตราจารย์จำนวน 23 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.8 และศาสตราจารย์จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ตำแหน่งบริหาร ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้า ภาควิชาจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 รองลงมาคือประธานหลักสูตรจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ผู้บริหารระดับคณะจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยจำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ อายุการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 2 - 10 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาคือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 อยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.0 และ 16 ปีขึ้นไปจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคืออยู่ระหว่าง 35,001 - 40,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 อยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ไม่เกิน 25,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.7 และ อยู่ระหว่าง 40,001 - 45,000 บาทจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 ค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนใหญ่ ได้รับ 1 เท่า จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ได้รับค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ 2 เท่า จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ ระยะเวลาในสัญญาจ้างคือ 5 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา คือ 3 ปีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 มากกว่า 5 ปีขึ้นไปจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และ 1 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับการจัดสวัสดิการของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในภาพรวม (n=400)

ข้อความ	ระดับการจัดสวัสดิการ			ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.79	0.52	มาก	1
ด้านความยุติธรรม	3.60	0.63	มาก	4
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.77	0.54	มาก	3
ด้านการรักษาพยาบาล	3.13	0.79	ปานกลาง	6
ด้านระบบสัญญาจ้าง	3.77	0.59	มาก	2
ด้านระบบค่าตอบแทน	3.50	0.68	มาก	5
โดยภาพรวมทุกด้าน	3.59	0.47	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ เกี่ยวกับ สวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.59$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.79$) รองลงมาคือ ด้านระบบสัญญาจ้าง ($\bar{x}=3.77$) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{x}=3.77$) ด้านความ

ยุติธรรม($\bar{x}=3.60$) ด้านระบบค่าตอบแทน ($\bar{x}=3.50$) ตามลำดับ ยกเว้น ด้านการรักษาพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยภาพรวมแต่ละด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)แปลผล ค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็น(PNI)และลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ระดับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดย ภาพรวมแต่ละด้าน

(n = 400)

สวัสดิการของพนักงาน	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่คาดหวัง			PNI	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
ด้านผลตอบแทน	3.23	0.63	ปานกลาง	4.32	0.62	มาก	0.34	3
ด้านการรักษาพยาบาล	2.78	0.84	ปานกลาง	4.26	0.68	มาก	0.53	1
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.27	0.71	ปานกลาง	4.36	0.60	มาก	0.33	4
ด้านสิทธิประโยชน์	2.81	0.84	ปานกลาง	4.22	0.71	มาก	0.50	2
โดยภาพรวมทุกด้าน	3.02	0.60	ปานกลาง	4.29	0.54	มาก	0.42	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.02$)ระดับสภาพที่คาดหวังกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.29$)และมีค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็น (PNI) เท่ากับ 0.4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็น(PNI) จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการรักษาพยาบาล(PNI=0.53) รองลงมาคือด้านสิทธิประโยชน์ (PNI=0.50) ด้านผลตอบแทน (PNI=0.34) และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน(PNI=0.33) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ระดับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภาพรวมพบว่า ระดับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.59$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระดับมากเรียงตามลำดับ กล่าวคือ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.79$) รองลงมา คือ ด้านระบบสัญญาจ้าง ($\bar{x}=3.77$) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{x}=3.77$) ด้านความยุติธรรม ($\bar{x}=3.60$) ด้านระบบค่าตอบแทน ($\bar{x}=3.50$) ยกเว้นด้านการรักษาพยาบาล ($\bar{x}=3.13$) อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนผลการวิเคราะห์ระดับสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.02$) และระดับสภาพที่คาดหวังกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.29$) และมีค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็น (PNI) เท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็น (PNI) จากมากไปหาน้อยตามลำดับ กล่าวคือ

1) ด้านการรักษาพยาบาล มีค่า PNI = 0.53 จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของแบบสอบถาม พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีการเปรียบเทียบสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลกับพนักงานที่เป็นข้าราชการ เนื่องจากดูแลครอบคลุมถึงครอบครัว แต่พนักงานมหาวิทยาลัยถูกบังคับให้เข้าร่วมกองทุนประกันสังคมซึ่งดูแลเรื่องการรักษาพยาบาลเฉพาะตนเองเท่านั้น หากเป็นไปได้รัฐบาลควรให้ความสำคัญและเสนอให้ทุกมหาวิทยาลัยของรัฐร่วมกันจัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งดูแลครอบคลุมถึงครอบครัว สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ มนูญ บรรณวงศิลป์ และคณะ (2550) ที่กล่าวว่า ควรจัดตั้งกองทุนการรักษาพยาบาลที่เบิกจากกองทุนประกันสังคมไม่ได้ ควรมีกองทุนการรักษาพยาบาลสำหรับบุตร คู่สมรส บิดามารดา

2) ด้านสิทธิประโยชน์ มีค่า PNI = 0.50 จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของแบบสอบถาม ในเรื่องสิทธิประโยชน์จะเกี่ยวข้องกับเรื่องการให้สิทธิต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้ เป็นสิ่งที่พนักงานมีความคาดหวังเป็นอันรองลงมาจากการดูแลค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว ซึ่งในเรื่องค่าใช้จ่ายทั้งหมดมหาวิทยาลัยต้องมีการจัดสรรงบประมาณแต่ละปีอย่างเพียงพอและยั่งยืน ต้องมีการบริหารจัดการอย่างทั่วถึงอย่างต่อเนื่อง ควรให้ออกาสพนักงานได้ร่วมเสนอรูปแบบความต้องการที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา กันธิยะ (2553) ที่พบว่าข้าราชการได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ได้เปรียบกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยในทุกด้าน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการบริหารบุคคลในระบบใหม่ด้านการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ เช่นเดียวกันกับการมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณของมหาวิทยาลัยที่จะนำไปใช้ในการจัดสวัสดิการเช่นกัน รวมทั้งยังสอดคล้องข้อเสนอแนะของ อภิขญา เขียววรกิจ (2550) ที่กล่าวว่ามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งควรให้ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยของตน มีส่วนร่วมในการออกแบบ หรือเสนอความต้องการของตน เพื่อให้การจัดสรรสิทธิประโยชน์ตรงกับความต้องการของบุคลากร

3) ด้านผลตอบแทน มีค่า PNI = 0.34 จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของแบบสอบถาม พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรมอย่างมากโดยเฉพาะกรณีเมื่อ พนักงานราชการพลเรือนต้องเปลี่ยนสถานะภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มติ ครม.ได้กำหนดให้มีการปรับฐานเงินเดือนออกเป็นสองส่วน

ได้แก่พนักงานสายวิชาการได้รับการปรับเงินเดือนขึ้น 70% (1.7 เท่า) และสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 50 % (1.5 เท่า) จากฐานเงินเดือนแรกเข้าก่อนบรรจุ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ มนูญ บรรณวงศิลป์ และคณะ (2550) ที่กล่าวว่า การกำหนดค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งได้กำหนดค่าจ้างออกเป็น 4 ลักษณะ คือ กำหนดเป็นเท่าของเงินเดือน ซึ่งกำหนดตามสายงานไว้ สายอาจารย์/ผู้สอน อยู่ระหว่าง 1.5-1.7 เท่าของเงินเดือนข้าราชการ และสายสนับสนุนวิชาการ อยู่ระหว่าง 1.25-1.5 เท่าของเงินเดือนข้าราชการ สำหรับรูปแบบโครงสร้างเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอ ควรแยกเป็น 2 บัญชี คือ สายผู้สอน สายสนับสนุน โดยให้เลื่อนเป็นร้อยละของเงินเดือนที่ได้รับตลอดปี แต่ไม่เกินร้อยละ 5 โดยกำหนดขั้นเงินเดือนเป็นขั้นต่ำสุด และขั้นสูงสุด ควรกำหนดอัตราเงินเดือนสายสอน 1.5 เท่าของเงินเดือนข้าราชการและสายสนับสนุน 1.4 เท่าของเงินเดือนข้าราชการ และควรเพิ่มค่าตอบแทนตามประสิทธิภาพการทำงานด้วย รวมทั้งยังสอดคล้องกับ สมิตร์ สุวรรณ และคณะ (2552) ที่กล่าวว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่พอใจในเรื่องเงินเดือนขั้นต้น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เงินโบนัสที่ได้รับ หรือสถาบันจัดไว้ ซึ่งมีความคิดจะลาออก หรือเปลี่ยนงานถึงร้อยละ 37.4 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเวย์น (2014) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นมีความสำคัญมากกว่าค่าตอบแทนหากพนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจะทำให้ผลรางวัลและคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นแรงกระตุ้นที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตซึ่งก็จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามไปด้วย

4) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า PNI = 0.34 จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของแบบสอบถาม พบว่า ความต้องการมีคุณภาพชีวิตการทำงานตามที่คาดหวังมีมาก แต่ในสภาพความเป็นจริงมีเพียงระดับต้องยอมรับคือปานกลางพออยู่ได้ ดังนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าความสมดุลของชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตส่วนตัวต้องมีความสมดุลพอดี พอเพียงกับความเดือดร้อนต้องการ และรวมถึงสวัสดิการที่จะมีเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ควรกำหนดเป็นนโยบายสำคัญในการจัดดำเนินการเรื่องสวัสดิการที่ดี และภาครัฐควรให้การสนับสนุน ทั้งนี้เพื่อคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) ที่กล่าวไว้ 3 ข้อ คือ 1) รัฐควรมีนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น อาจตั้งหน่วยงาน หรือกองทุนในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานแก่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยร่วมกัน 2) ควรจัดตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับสวัสดิการ หรือกรรมการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานร่วมกันทุกหน่วยงาน และ 3) รัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรทำงานร่วมกันอย่างจริงจังในการพิจารณาความเป็นธรรม และสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งยังสอดคล้องกับ ภคณัฐ์ สวัสดิ์วิศิษฐ์ (2556) ที่กล่าวว่า การให้โอกาสไปศึกษาดูงานจากต่างประเทศ และ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมหรือสัมมนาต่างๆ เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความรู้ สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ในอนาคต จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นให้กับพนักงานได้ พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ จำเป็นต้องรู้จักพัฒนาตนเอง ในการนี้ กองเกียรติ รัชชธรรม (2555) ได้กล่าวว่า มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่ออย่างชัดเจนแก่อาจารย์มหาวิทยาลัย รวมทั้งสนับสนุนให้อาจารย์ทุกท่านพัฒนาตัวเองในทุกด้าน รวมทั้งควรพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและวิชาที่สอนสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์อย่างแท้จริง

จากผลการวิเคราะห์ระดับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบันทั้ง 79 แห่ง มีการจัดสวัสดิการที่แตกต่างกันไปตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในเรื่องของการจัดสวัสดิการ ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการควรออกนโยบายให้มีการจัดตั้งกองทุนมหาวิทยาลัยขึ้นเป็นส่วนกลาง เพื่อให้พนักงานที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเล็ก ๆ มีโอกาสได้รับสวัสดิการที่ดีที่สุด

2. เพื่อให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยนำผลการวิจัยที่ได้ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยของตนและเพื่อให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีสวัสดิการดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเฉพาะกลุ่มเป้าหมายเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเท่านั้น ดังนั้นควรศึกษาเพิ่มเติมในสายสนับสนุน เพื่อให้ครอบคลุมบุคลากรทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย

2. ควรศึกษาในเชิงเปรียบเทียบในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและของเอกชน เพื่อความแตกต่างอันจะนำผลที่เป็นข้อดีของการจัดสวัสดิการนำมาสร้างเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ก่องเกียรติ รักษ์ธรรม. (2556) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยฯ

รัตนบัณฑิต. วารสารวิชาการรัตนบัณฑิตปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (พฤศจิกายน 2555 – เมษายน 2556)

ขจร จิตสุขุมมงคล. (2556) .**การบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบันและอนาคต**. เอกสารสัมมนาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ปี 2556 จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

ภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฐ์. (2556). **ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**

มนูญ บรรณวงศิลป์ และคนอื่นๆ. (2550). **การวิเคราะห์รูปแบบและโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทนและ**

สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วีระชัย พุทธรังษี. (29 มิถุนายน 2556). **บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาขอนแก่น รว.ศึกษาคนต่อไปสถาน**

ตอนนโยบาย. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2558, จาก <http://www.thairath.co.th/content/354238>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125, ตอนที่ 28 ก (5 กุมภาพันธ์): 36.

- สุมิตร สุวรรณ และคณะ. (2552). **การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย. รายงานการวิจัย ภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน.**
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- อภิษฎา เขียวรวกิจ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- อังคณา กันธิยะ. (2553). **การศึกษาเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ระหว่างข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). **การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์.**
- อมรรัตน์ ทองชุมสิน . (2551). **กระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ในพระราชกฤษฎีกาเบงกา เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2554
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม และคณะ. (ปี 2559). “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร” Veridian E-Journal ปีที่ 9, ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – เมษายน): 1-16
- ปัทมาวดี ช่างเพชร, ผกามาศ ไมตรีมิตร. (ปี 2558). “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของเภสัชกรในการบริหารเภสัชกรรม ผู้ป่วยเป็นมะเร็ง โรงพยาบาลเจ้าคุณพิบูลย์พนมทวน” Veridian E-Journal ปีที่ 2, ฉบับที่ 2 (เดือนมกราคม – เมษายน): 76-88

ภาษาต่างประเทศ

- Matis, R. L. & Jackson, J. H. (1999). *Human resource management*. 9th ed. Australia : South-Western College Publishing.
- Zollitsch, H. G. & Langsner, A. (1970). *Wage and salary administration*. 2nd ed. Chicago : South-Western Publishing.