วิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Fringe Benefit Needs of Rajamangala University of Technology Officers and Employees in Bangkok

นางสาวอภิชญา เธียรวรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ.

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปริญญา

บริหารธุรกิจ | โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา

สาขา | **ภาควิชา**

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Fringe Benefit Needs of Rajamangala University of Technology Officers and Employees in Bangkok

นามผู้วิจัย นางสาวอภิชญา เชียรวรกิจ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(รองศาสตราจารย์ปรียานุช อภิบุณโยภาส, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุรพร ศุทธรัตน์, Ph.D.)

ประธานสาขาวิชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำราญ ทองเล็ก, บธ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์วินัย อาจคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Fringe Benefit Needs of Rajamangala University of Technology Officers and Employees in Bangkok

โดย

นางสาวอภิชญา เธียรวรกิจ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
พ.ศ. 2550

อภิชญา เชียรวรกิจ 2550: ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์ปรียานุช อภิบุณโยภาส, Ph.D. 174 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ถึงผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับ วิเคราะห์ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล และวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 129 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และประมวลผลจากคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบ และผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการ โดยมีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านสุขภาพอนามัย และการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ มีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนด้านเศรษฐกิจ มีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง และพบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุราชการ สถานะ สายการปฏิบัติงาน ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ ด้านนันทนาการ และด้านอื่นๆ แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

_____ _____ ___ / ___ / ___

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่อประธานกรรมการ

Apichaya Theanvorakit 2007: Factors Affecting Fringe Benefit Needs of Rajamangala University of Technology Officers and Employees in Bangkok. Master of Business Administration, Major Field: Business Administration, Interdisciplinary Graduate Program. Thesis Advisor: Associate Professor Preeyanuch Apibunyopas, Ph.D. 174 pages.

The objectives of this research were to study fringe benefits that Rajamangala University of Technology officers and employees in Bangkok received, to study fringe benefit needs and to study factors affecting fringe benefit needs of Rajamangala University of Technology officers and employees in Bangkok. The populations in this research were 129 Rajamangala University of Technology officers and employees in Bangkok. Questionnaires were used as a tool for data collection. They were analyzed by using statistical software. Statistics included in this research are frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation and coefficient of variation.

The study results indicated that Rajamangala University of Technology officers and employees in Bangkok received fringe benefits in the average at low level both fringe benefits that provided by government and the university. They need on the average high fringe benefit level. They need health care service, recreation, building up experience, and other at a high level. However, they need economical benefit at a moderate level. Gender, age, education, marital status, domicile, number of departments, work duration, work status, operational section, leverage, and monthly salary of Rajamangala University of Technology officers and employees in Bangkok affect different needs in health care service, economical, recreation, building up experience, and other benefits. Moreover, employees with different gender had no affect on different needs.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยรองศาสตราจารย์ ดร.ปรียานุช อภิบุณโยภาส ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุรพร ศุทธรัตน์ กรรมการร่วม ที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ทางวิชาการในด้านต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ และกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงรองศาสตราจารย์ศิริ ภู่พงษ์วัฒนา ประธานการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์สุภาสินี ตันติศรีสุข ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำต่างๆ ในการแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานการสถาบันอุดมศึกษาที่อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับข้อมูล ขอขอบพระคุณข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ตลอดจนผู้กรอกแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่จนกระทั่งสำเร็จการศึกษา ขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบัณฑิตศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ และเพื่อนๆ รุ่นที่ 22 ที่เป็นกำลังใจให้การสนับสนุน และคอยให้ความช่วยเหลือแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา คุณป้าคุณน้า เป็นอย่างสูงที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนของผู้วิจัยตลอดมา และหวังที่จะเห็นความสำเร็จของผู้วิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งขอขอบคุณพี่น้องของผู้วิจัย ที่เป็นกำลังใจและช่วยเหลือผู้วิจัย จนกระทั่งผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ยังมีความดีอยู่บ้าง ข้าพเจ้าขอมอบให้กับผู้มีพระคุณทุกท่าน รวมถึงผู้เขียนตำราทุกเล่มที่ได้รวบรวมความรู้อันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ และหากว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ในฐานะผู้วิจัยขอรับไว้แต่ผู้เดียว

อภิชญา เธียรวรกิจ

เมษายน 2550

สารบาญ

หน้า

สารบาญตาราง (3)

สารบาญภาพ (11)

บทที่ 1 บทนำ 1

ความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

ขอบเขตการวิจัย 4

นิยามศัพท์ 4

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 6

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ 6

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์เกื้อกูล 25

การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลในระบบราชการ 33

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 40

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 47

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 49

สมมติฐานการวิจัย 49

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 51

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 51

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 52

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 53

การเก็บรวบรวมข้อมูล 54

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 58

สารบาญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ 59

ผลการวิจัย 59

ข้อวิจารณ์ 140

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 147

สรุปผลการวิจัย 148

ข้อเสนอแนะ 150

เอกสารและสิ่งอ้างอิง 152

ภาคผนวก 159

ภาคผนวก ก พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ 160

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 166

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี	21
2	การเปรียบเทียบความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล กับทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์	49
3	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	51
4	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับในปัจจุบัน	53
5	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย	54
6	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร	54
7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามเพศ	60
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามอายุ	61
9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	62
10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสถานภาพสมรส	62
11	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามภูมิลำเนา	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	65
13	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามอายุราชการ	65
14	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสถานะ	66
15	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสายงาน	67
16	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามภาระทางเศรษฐกิจ	67
17	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน	68
18	ผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบดำเนินการ ที่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับในปัจจุบัน	70
19	ผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับในปัจจุบัน	72
20	ระดับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับในปัจจุบัน จำแนกตามหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ	73
21	ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านเศรษฐกิจ ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
22	ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร	76
23	ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านนันทนาการ ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร	77
24	ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร	78
25	ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านอื่นๆ ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร	80
26	ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายด้านของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร	81
27	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ	82
28	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ	84
30	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามอายุ	85
31	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ	87
32	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ	88
33	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	91
34	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
35	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	94
36	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส	96
37	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส	97
38	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส	99
39	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามภูมิลำเนา	101
40	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามภูมิลำเนา	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
41	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามภูมิลำเนา	105
42	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	109
43	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	110
44	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	112
45	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามอายุราชการ	114
46	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุราชการ	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
47	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุราชการ	117
48	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามสถานะ	120
49	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานะ	121
50	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน	122
51	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน	123
52	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน	124

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
53	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามภาระทางเศรษฐกิจ	126
54	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามภาระทางเศรษฐกิจ	128
55	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามภาระทางเศรษฐกิจ	130
56	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน	133
57	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน	134
58	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน	136
59	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจำแนกผลการทดสอบตามสถานะของประชากร	139

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แบบจำลอง (Model) ของความต้องการ	14
2	ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของอับราฮัมส์ เอช มาสโลว์	16

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอให้รวมกลุ่มวิทยาเขตสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 35 แห่ง ในแต่ละภูมิภาค จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรวม 9 แห่ง โดยมีหลักการเบื้องต้นคือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีปรัชญาการจัดการศึกษาที่จะเน้นผลิตบุคลากรเฉพาะทาง ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหลัก โดยยึดแนวทางการจัดการศึกษาเช่นเดียวกับ เอ็มไอที (MIT : Massachusetts Institute of Technology) ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางชื่อดังทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในประเทศสหรัฐอเมริกา และเปิดรับเฉพาะนักเรียนสายอาชีวะเท่านั้น เพื่อให้คนที่จบทางสายช่างได้มีโอกาสศึกษาต่อ และมีโอกาสพัฒนาทักษะ ความสามารถ เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพต่อไป โดยเน้นการผลิตวิศวกรที่ลงมือปฏิบัติได้จริง (Blue Collar Engineer) ซึ่งเป็นที่ต้องการของภาคอุตสาหกรรม ผลิตครูเทคนิคศึกษาให้แก่วิทยาลัยอาชีวศึกษา และครูสอนในโรงงาน (Professional Trainer) ซึ่งจะไม่ผลิตบุคลากรทางสังคมศาสตร์ แต่ยังคงผลิตทางด้านบริหารจัดการเช่น บัญชี หรือการจัดการทั่วไป ทั้งนี้มีการส่งอาจารย์เรียนต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อการรองรับการขยายตัว ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวได้ออกเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ในวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2548

ความสำเร็จของการบรรลุจุดหมายของการปฏิรูปการศึกษานั้น ขึ้นกับความสำเร็จในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติในองค์ประกอบต่าง ๆ ให้สามารถนำไปสู่จุดหมายได้อย่างสมบูรณ์ หัวใจของการปฏิบัติตามแนวการปฏิรูปการศึกษาคือ “คน” คนที่เป็นครู คณาจารย์ คนที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และคนที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนด้านนโยบาย วิชาการ การจัดสรรทรัพยากร และการบริหารจัดการ (สงบ ลักษณะ, 2544)

โดยเป็นที่ยอมรับกันว่าการบริหารงานขององค์การต่างๆ นั้น ทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานคือ ตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ องค์การหรือหน่วยงานต่างๆ

ไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาครัฐหรือเอกชน ต้องการให้บุคลากรขององค์การเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่จนเกิดผลดีต่อองค์การ ทั้งนี้องค์การต่างๆได้กำหนดให้มีระบบจูงใจ เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกคน อุทิศตนทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ (ณัฐวุฒิ แสงเดือน, 2547)

นอกจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งเป็นสิ่งจูงใจและผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงต่อการปฏิบัติงานแล้ว ประเภทของงาน หัวหน้างาน สภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อม และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและองค์การ ซึ่งการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลนับว่าเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมวิธีหนึ่ง ทั้งในองค์การของภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะข้าราชการทั่วไปที่รายได้จากเงินเดือนเท่าที่เป็นอยู่นับว่าบั่นทอนขวัญหรือกำลังใจของข้าราชการและอาจกระทบกระเทือนไปถึงคุณภาพของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ มีข้าราชการและพนักงานของมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ข้าราชการ และพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงมีการจัดสรรผลประโยชน์เกื้อกูลให้เป็นค่าตอบแทนเพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อตอบแทนการทำงาน หรือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

โดยข้าราชการมหาวิทยาลัยได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลทำนองเดียวกับที่ข้าราชการพลเรือนทั่วไปได้รับ ในประเภทเงินช่วยเหลือพื้นฐานเพื่อการดำรงชีพ และมีโอกาสได้รับน้อยกว่าในประเภทเงินช่วยเหลือและเงินตอบแทนอื่น เนื่องด้วยลักษณะงานและโครงสร้างของหน่วยงานที่แตกต่างกัน มหาวิทยาลัยได้จัดผลประโยชน์เพิ่มเติมให้หลายประเภทเพื่อมุ่งส่งเสริมคุณภาพงานวิชาการ เพื่อตอบแทนการทำงานเพิ่มเติมจากหน้าที่ประจำ และเพื่อเป็นสวัสดิการทั่วไปของคนทำงานในมหาวิทยาลัยทั้งหมด ตามสภาพความเป็นจริงนั้น มหาวิทยาลัยต่างๆ อยู่ในฐานะที่สามารถจัดทำเรื่องนี้ได้แตกต่างกันตามความพร้อมของแต่ละแห่ง

ทั้งนี้การกำหนดประโยชน์เกื้อกูลจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ จะต้องให้แน่ใจว่าเมื่อจัดขึ้นมาแล้ว จะได้ผลตอบแทนคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เสียไป การให้ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ต้องคำนึงถึงลักษณะงาน นโยบาย

ค่าตอบแทนขององค์การและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่นงานที่ทำนั้นเป็นงานที่ทำโดยอิสระหรืองานที่ต้องร่วมมือประสานกัน นโยบายขององค์การที่ต้องการจะเห็นการปฏิบัติงานให้เร็วขึ้นหรือต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากเป็นคนหนุ่มสาวหรือคนสูงอายุ จะเน้นความสำคัญในการจัดประโยชน์เกื้อกูลด้านใด เป็นต้น ข้อพึงระวังอย่างยิ่งในการดำเนินการเรื่องประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการต่างๆ คือจะต้องทำอย่างประหยัดและเหมาะสม และให้ถูกต้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่นการให้ เงินค่าล่วงเวลา ก็เพื่อที่จะเร่งรัดให้งานเร็วขึ้นและเป็นงานชั่วคราว ประหยัดกว่าไปจ้างคนเพิ่มขึ้น แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานไปคิดว่าเงินค่าล่วงเวลาเป็นส่วนหนึ่งของรายได้ประจำแล้ว ก็จะทำให้งานขององค์การล่าช้าไปกว่าที่ควร และต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องพิจารณาดำเนินการในเรื่องนี้ให้ถูกต้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ดังนั้นแม้ว่าการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลสามารถให้ประโยชน์ แต่มิใช่ว่าผลประโยชน์เกื้อกูลที่จัดขึ้นจะเกิดคุณประโยชน์และบรรลุวัตถุประสงค์เสมอไป บางครั้งหากจัดไม่ดี ไม่เหมาะสม นอกจากจะไม่ได้ประโยชน์แล้ว ก็อาจเป็นโทษ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสามารถอำนวยประโยชน์ตรงตามความต้องการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง มหาวิทยาลัยจึงควรได้ศึกษาถึง ความต้องการของข้าราชการและพนักงานของมหาวิทยาลัยที่มีต่อผลประโยชน์เกื้อกูลนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อช่วยส่งเสริมสุขภาพและสุขภาพจิตของข้าราชการและพนักงานของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในสภาพที่ดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ถึงผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับ

2. เพื่อวิเคราะห์ถึงความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้ทราบถึงผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานครได้รับในปัจจุบัน

2. การวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลของมหาวิทยาลัยได้สอดคล้องกับความต้องการ และสามารถอำนวยประโยชน์ตรงตามความต้องการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอย่างแท้จริง

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการวิจัยจากข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 129 คน ที่รับราชการ และรับจ้างอยู่ในปีงบประมาณ 2548

นิยามศัพท์

ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ข้าราชการ และพนักงานของมหาวิทยาลัย ได้รับจากรัฐบาลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการเงินค่าใช้จ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน นอกเหนือจากสวัสดิการ และเงินสดที่ได้รับในขณะรับราชการ เพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อตอบแทนการทำงาน หรือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับ

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ หรือรับจ้างของผู้ตอบแบบสอบถามตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

สถานะ หมายถึง สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ

ภาระทางเศรษฐกิจ หมายถึง ภาระหนี้สินต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วิทยาเขตพระนครใต้
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตอุเทนถวาย
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตพณิชยการพระนคร
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตเทเวศร์
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตโชติเวช
10. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตพระนครเหนือ
11. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ
12. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตเพาะช่าง

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร นำแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย ที่ได้จากการตรวจเอกสารมาสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์เกื้อกูล
3. การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลในระบบราชการ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

ความหมายของความต้องการ

นักวิชาการในประเทศไทยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “ความต้องการ (Need)” ไว้หลายประการ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 436) กล่าวถึง "ต้องการ" ว่าหมายถึง อยากได้ ใคร่ได้ ประสงค์

สุพล บุญทรง (2523: 120 อ้างใน จิตตมาส รัตนบำรุง, 2545: 15) กล่าวว่า ความต้องการหมายถึงความอยากได้ในสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีพ ทุกชีวิตมีความต้องการเกิดขึ้นเสมอ และเมื่อความต้องการเกิดขึ้นอินทรีย์จะอยู่ในสภาพขาดสมดุล มนุษย์จะต้องตอบสนองความต้องการของตน จึงจะกลับคืนสู่สภาพสมดุลดังเดิม ชีวิตที่มีความสุข คือชีวิตที่อยู่ในสภาพสมดุล หลักธรรมชาติมีอยู่ว่า มนุษย์พยายามให้ชีวิตอยู่ในสภาพที่สมดุลเสมอ

พงศ์ หรดาล (2540: 66) กล่าวไว้ว่า ความต้องการเกิดจากการขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดในตัวบุคคล ซึ่งเป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก

เรียม ศรีทอง (2540: 140) กล่าวไว้ว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะแห่งการเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดดุลยภาพในเรื่องต่างๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 108) ได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการไว้ว่า เป็นสภาวะที่อินทรีย์ขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่างและต้องการได้รับสิ่งนั้น โดยความต้องการจะมีทั้งความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ

กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์ (2542: 390) กล่าวว่า ความต้องการเป็นลักษณะตามธรรมชาติของมนุษย์ทั่วไป ประสงค์ให้มีให้เป็นไปตามธรรมชาติ เช่น ต้องการหายใจ ต้องการรักหรือถูกรัก เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะธรรมชาติ

วุฒิชัย จำนงค์ (2544: 453) กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์หรือแม้แต่สัตว์ทั่วไป เราไม่อาจสังเกตเห็นได้จนกว่าความต้องการนั้นแสดงออกมาในรูปของแรงขับ (Drive) และความกระวนกระวาย (Anxiety) จึงอาจทราบได้บ้างว่าบุคคลผู้นั้นมีความต้องการอะไร

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545: 160) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึงสภาพขาดแคลน ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตามที่ไม่มีความสมดุลทางสรีระหรือทางใจ เช่น เราคอแห้งเนื่องจากการพูดมาก เนื้อเยื่อลำคอขาดน้ำ เรารู้สึกกระหายน้ำขึ้นมาทันที หรือเรารู้สึกต้องการอาหาร (หิว) ก็เพราะเกิดจากความขาดแคลนน้ำตาลในกระแสโลหิต เป็นต้น

นอกจากนักวิชาการในประเทศไทยที่กล่าวมาแล้ว นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “ความต้องการ” ไว้หลายประการ ดังนี้

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997: 127) กล่าวไว้ว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะการขาดแคลนประสบการณ์ในด้านต่างๆ ของบุคคล ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

Luthans (1998: 161) กล่าวว่า ความต้องการเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะทางร่างกายและจิตใจเกิดความไม่สมดุล

Robbins (1998: 168) ได้ให้ความหมายของความต้องการว่าหมายถึง ภาวะภายในซึ่งทำให้ผลที่ออกมาน่าดึงดูดใจ ความต้องการที่ไม่น่าพอใจจะสร้างความเครียดซึ่งกระตุ้นแรงขับภายในของแต่ละบุคคล แรงขับเหล่านี้ก่อให้เกิดการค้นหาพฤติกรรมเพื่อที่จะไปสู่เป้าหมาย ถ้าบรรลุเป้าหมายก็ทำให้เกิดความพึงพอใจกับความต้องการนั้นและทำให้ความเครียดลดลง

Daft (1999: 236) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึงสภาวะที่บุคคลปรารถนาหรืออยากได้สิ่งต่างๆ ได้แก่ อาหาร เพื่อน การเป็นที่ยอมรับ การได้รับความสำเร็จ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

Jr. (1999: 285) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึงการที่ความปรารถนาทางร่างกายและจิตใจไม่ได้รับการตอบสนอง

Murray (1964) กล่าวว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นและใช้แทนแรงผลักดัน ทำให้เกิดการกระทำ เกิดการรับรู้ ความต้องการนี้ในบางครั้งจะถูกกระตุ้นโดยตรงจากกระบวนการของบางสิ่งบางอย่างในร่างกาย แต่บ่อยครั้งเกิดขึ้นจากแรงกดดันของสังคมแวดล้อมภายนอก ความต้องการนี้บางครั้งก็จะมีพลัง บางครั้งก็อ่อนแรง

Jex (2002: 211) ได้ให้ความหมายของความต้องการว่าหมายถึง สภาวะที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่าบกพร่องหรือขาดแคลนสิ่งต่างๆ ได้แก่ การขาดแคลนอากาศ น้ำ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

Rathus (2002: 283) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึงภาวะภายในที่บุคคลเกิดความขาดแคลน ทั้งทางด้านร่างกาย ได้แก่ อากาศ อาหาร น้ำ เป็นต้น และความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ต้องการการยอมรับ คำยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้สภาวะภายในขาดแคลนหรือไม่สมดุล ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

เนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งเกิดเป็นพฤติกรรมต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาปัจจัยต่างๆ เพื่อมาตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ สามารถสรุปได้ 3 แนวคิด (ไพฑูรย์ มีกุศล, 2541: 69 - 70) ดังนี้

1. แนวคิดทางพุทธศาสนา เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาตะวันออกซึ่งเกิดขึ้นก่อนโลกตะวันตก ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงสอนว่า โดยทั่วไปมนุษย์มีความต้องการหรือมีความปรารถนา คือ ปรารถนา (หรืออยาก) ด้วยตัณหา และปรารถนา (หรืออยาก) ด้วยฉันทะ ความปรารถนาด้วยตัณหานั้นเป็นอกุศลคือ ความต้องการในทางเสื่อมหรือทางไม่ดี ส่วนความปรารถนาด้านฉันทะเป็นความต้องการด้านธรรมะหรือต้องการสิ่งที่เป็นกุศล เป็นความต้องการในสิ่งที่ดีงาม ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งเป็นความต้องการที่ทางพุทธศาสนาสนับสนุน เช่น การประพฤติตนเป็นคนดี (มีศีล) การอบรมจิตใจ (มีสมาธิ) และการรู้แจ้งเห็นจริง (มีปัญญา) ในความทุกข์ ความไม่เที่ยง จนหลุดพ้นจากความยึดมั่น เชื่อมั่น (อุปทาน) ขั้นเกิดปัญญาและขั้นเกิดปัญญาสูงสุด คือความต้องการ มรรคผล นิพพาน ซึ่งเรียกว่า โลกุตรธรรม โลกุตรธรรมจึงเป็นหลักปฏิบัติที่ทำให้บุคคลมีชีวิตจิตใจที่เป็นอิสระและหลุดพ้นจากความต้องการทางโลกคือ เป็นความต้องการในระดับสูง บุคคลที่มีความต้องการในระดับสูงดังกล่าวได้แก่ พระอริยบุคคลและพระอรหันต์ เป็นต้น

2. แนวคิดทางจิตวิทยา แนวคิดทางจิตวิทยาตะวันตกเกิดขึ้นเมื่อตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ 20 นักจิตวิทยามีความเห็นสอดคล้องกันว่า คนเรามีความต้องการมากมายหลายชนิดและหลายระดับแต่อาจแยกประเภทความต้องการได้เป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการทางกาย ความต้องการทางจิตใจ และความต้องการทางสังคม ความต้องการทางกายเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค (ปัจจัยสี่) ความต้องการทางจิตใจเป็นความต้องการที่นอกเหนือจากความต้องการทางกาย ส่วนความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน เช่น ความต้องการมีเพื่อน เป็นต้น

3. แนวคิดทางสังคม แนวคิดนี้เกิดขึ้นมาตั้งแต่สมัยอารยธรรมกรีกรุ่งเรือง Aristotle ปราชญ์ชาวกรีก กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (หรือสัตว์ใฝ่สังคม) จึงต้องมีความสัมพันธ์ต่อกัน ความสัมพันธ์ของมนุษย์อาจเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้ เช่น ความรักใคร่ชอบพอ (ทางบวก) หรือความเกลียดชัง (ทางลบ) เป็นต้น ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นต่อจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

ลักษณะของความต้องการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ (พูนศิริ วัจนะภูมิ, 2539: 176-177) มีรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการเป็นรากฐานของการกระทำของมนุษย์ การกระทำใดๆ ของมนุษย์จะเกิดมาจากความต้องการ เมื่อความต้องการเป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการกระทำ การจะชักจูงหรือจูงใจผู้อื่นก็จะต้องเข้าใจความต้องการของบุคคลเหล่านั้น เพื่อที่จะกระตุ้นได้อย่างถูกต้อง เช่น ผู้หญิงส่วนใหญ่พอใจที่จะจ่ายค่าบริการในราคาแพง หากร้านเสริมสวยสามารถจะให้บริการตกแต่งทรงผม ใบหน้า ตลอดจนทรวดทรงให้ดูสวยงามได้ ร้านเสริมสวยจะต้องพยายามหาช่างฝีมือดี อุปกรณ์พร้อม สถานที่สะอาดสะอ้าน ก็จะสามารถทำให้มีลูกค้ามาใช้บริการ เป็นต้น

2. ความต้องการไม่ใช่ความขาดแคลน แม้ว่าความขาดแคลนจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความต้องการ แต่ความขาดแคลนคือ การไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเมื่อมีสิ่งนั้นแล้วความขาดแคลนจะหายไป แต่ความต้องการยังคงมีอยู่เพราะความต้องการเป็นสิ่งที่มนุษย์มีอยู่กับตัวตลอดไปแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองแล้วก็ตาม

3. มนุษย์มีอัตราการตระหนักถึงความต้องการต่างกัน การที่คนจะตระหนักรู้ถึงความต้องการก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นรู้สึกว่ายังขาดบางสิ่งบางอย่างนั่นเอง แต่บางคนก็ไม่ได้ตระหนักรู้จนกว่าจะมีผู้ไปกระตุ้น เช่น คนอ้วนบางคนจำเป็นต้องลดอาหารควบคู่ไปกับการออกกำลังกาย ได้พยายามที่จะทำด้วยตนเองแต่ไม่สำเร็จ ขณะที่คนอ้วนอีกหลายคนได้ไปสถานบริการลดความอ้วน ซึ่งมีผู้รู้แนะนำและเป็นสถานที่ออกกำลังกายด้วย ก็จะทำให้สามารถลดความอ้วนได้ เป็นต้น

4. ความต้องการเป็นสิ่งที่แปรเปลี่ยนได้ สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงจะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล เช่น บางคนเมื่ออายุยังน้อย ร่างกายแข็งแรง เดินทางไปต่างจังหวัดใช้บริการรถไฟธรรมดา เมื่ออายุมากขึ้นและมีรายได้มากขึ้น อาจจะเปลี่ยนเป็นใช้บริการรถไฟที่มีตู้

นอนหรือใช้บริการเครื่องบิน เป็นต้น และการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น ปัจจุบันครอบครัวเปลี่ยนเป็น ครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น หากมีลูกก็ไม่มีใครเลี้ยงให้เหมือนสมัยก่อน ประกอบกับผู้ช่วยเลี้ยงเด็กก็หายาก จึงต้องไปใช้บริการของสถานเลี้ยงเด็กอ่อน เป็นต้น

5. ความต้องการสามารถเปลี่ยนเป็นความปรารถนา โดยการสร้างความตระหนักรู้ให้เกิดขึ้น เช่น เมื่อผู้บริโภคเดินเข้าไปในภัตตาคาร ความต้องการจะรับประทานอาหารจานเดียวง่ายๆ แต่ในช่วงนั้นมีการจัดเทศกาลอาหารยุโรป ผู้บริโภคคนนั้นชอบอาหารยุโรปอยู่แล้ว เมื่อได้กลิ่นอาหารมากระตุ้น ทำให้รู้สึกว่าอยากจะทานอาหารยุโรปเสียแล้ว ซึ่งตรงนี้ความต้องการถูกเปลี่ยนเป็นความปรารถนาเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นขั้นปฐมภูมิและความปรารถนาเป็นขั้นทุติยภูมิ

6. ความต้องการของมนุษย์ไม่มีวันสิ้นสุด เนื่องจากมนุษย์ไม่มีวันที่จะมีความ พอใจคงที่ตลอดไป ซึ่งอาจจะมาจากสาเหตุที่ว่า ความต้องการในปัจจุบันก็ไม่ได้รับการตอบสนองจนมีความพอใจเต็มที่หรือความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว เกิดความต้องการใหม่ขึ้นมาอีก หรือเมื่อได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายแล้วก็ตั้งเป้าหมายใหม่ที่สูงขึ้นไปอีก

เท่าที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นจะกอปรทั้งความต้องการที่เป็นวัตถุปัจจัย (Material need) และความต้องการด้านจิตใจหรือที่ไม่ใช่วัตถุปัจจัย (non-material need) ความต้องการของมนุษย์ในเชิงวัตถุว่าเป็นความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการด้านสวัสดิการความเป็นอยู่ ขณะที่ความต้องการที่ไม่ใช่ด้านวัตถุ ได้แก่ ความต้องการด้านเอกลักษณ์ประจำตัว และความต้องการด้านเสรีภาพ

ความต้องการของมนุษย์ สามารถสรุปได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย มนุษย์ไม่ว่าอยู่เผ่าพันธุ์ใดย่อมมีเป้าหมายพื้นฐานเดียวกัน คือ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ อุณหภูมิที่พอเหมาะแก่ร่างกาย การขับถ่าย การเคลื่อนที่ การพักผ่อน การผสมพันธุ์และการปราศจากความเจ็บป่วย เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองความต้องการเหล่านี้อย่างเพียงพอ ร่างกายจะอยู่ในสภาพสมดุลไม่ดิ้นรน แต่ถ้าเมื่อใดร่างกายพร่องในสิ่งที่ต้องการ ก็จะเกิดแรงขับทางกาย แรงขับทางกายจะผลักดันให้สิ่งมีชีวิตมีพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง

ความต้องการของร่างกาย พฤติกรรมการตอบสนองความต้องการทางกายมี 2 ระดับ (สิริอร วิชชาวุธ, 2542: 225-226) คือ

1.1 ระดับที่ 1 กิริยาสะท้อน เป็นกลไกหนึ่งซึ่งจะทำให้ร่างกายปรับตัวอย่างอัตโนมัติ เพื่อรักษาสภาพความสมดุลของร่างกาย เช่น ร่างกายมีอุณหภูมิสูงกว่า 98.6 องศาฟาเรนไฮต์ ร่างกายจะเกิดการขับเหงื่อเพื่อลดความร้อนภายในให้อยู่ในระดับ 98.6 องศาฟาเรนไฮต์ (สมดุล) ถ้าอุณหภูมิของร่างกายต่ำกว่า 98.6 องศาฟาเรนไฮต์ ร่างกายจะรู้สึกหนาวและทำให้เกิดการเผาผลาญภายในมากขึ้น เป็นต้น

1.2 พฤติกรรมเจตนา เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายนอกร่างกายอย่างมีเจตนาเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของตน เช่น เมื่อรู้สึกร้อนจะเปิดพัดลม จะถอดเสื้อหรือจะอาบน้ำ เมื่อรู้สึกหนาวจะหาเสื้อหนาวมาใส่หรือหาผ้าห่มมาห่ม เมื่อรู้สึกกระหายจะเดินไปเปิดตู้เย็นหยิบน้ำมาดื่มเพื่อให้หายกระหาย เป็นต้น

2. ความต้องการด้านจิตใจ เป็นความต้องการทางจิตวิทยา ซึ่งรวมถึงความต้องการทางสังคมและความต้องการทางอารมณ์ ลักษณะสำคัญของความต้องการด้านจิตใจ (สมพร, 2544: 62-63) มีดังนี้

2.1 ระดับความต้องการด้านจิตใจของแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการขาดในเรื่องนั้น เช่น เด็กที่พ่อแม่ทอดทิ้ง เกลียดชัง เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็จะโหยหาความรักมากกว่าคนที่เคยได้รับความรักความอบอุ่นในวัยเด็ก เป็นต้น

2.2 เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น วัดปริมาณไม่ได้ บางคนก็มีความต้องการในระดับสูง บางคนก็ต้องการในระดับปานกลางและต่ำ

2.3 สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น เมื่อเด็กๆ ต้องการความรักและการ ยอมรับในระดับสูง เขาก็พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้รับความรักและการยอมรับ เช่น ได้เป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียงหรือนักเขียนนวนิยายที่เป็นที่นิยมของประชาชนในระดับสูง ความต้องการดังกล่าวจะลดลง แต่ถ้าพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วไม่ประสบผลสำเร็จ ความต้องการจะมากขึ้นจนกลายเป็นความต้องการเอาชนะและอิจฉาริษยาผู้อื่นได้

2.4 กลุ่มมีอิทธิพลต่อระดับความต้องการด้านจิตใจ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มสังคมจะทำให้ความต้องการด้านนี้มีมากกว่าอยู่คนเดียว คือต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงมากขึ้นเพื่อทำให้ตนเองเด่นเหนือคนอื่น

2.5 มีลักษณะปิดบังซ่อนเร้น เช่น คนที่ต้องการความรักจากผู้อื่นก็จะต้อง ให้ความรักแก่ผู้อื่นก่อน สังเกตได้จากการให้กุหลาบสีแดงแก่ผู้อื่นก็จะเขินอาย ไม่เหมือนอีกคนหนึ่งซึ่งต้องการกินอาหาร เขาสามารถพูดคำว่า “หิว” ได้อย่างสบายใจกว่า ลักษณะปิดบังซ่อนเร้นนี้ คนไทยสมัยโบราณจะปิดบังซ่อนเร้นมากกว่าคนไทยสมัยปัจจุบัน

2.6 ผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ โดยปราศจากเหตุผล เช่น คนที่ขาดความรัก ต้องการความรัก จะทำทุกอย่างเพื่อให้ได้รับความรักโดยไม่คำนึงถึงว่าการกระทำนั้นจะถูกต้องหรือไม่ เป็นต้น

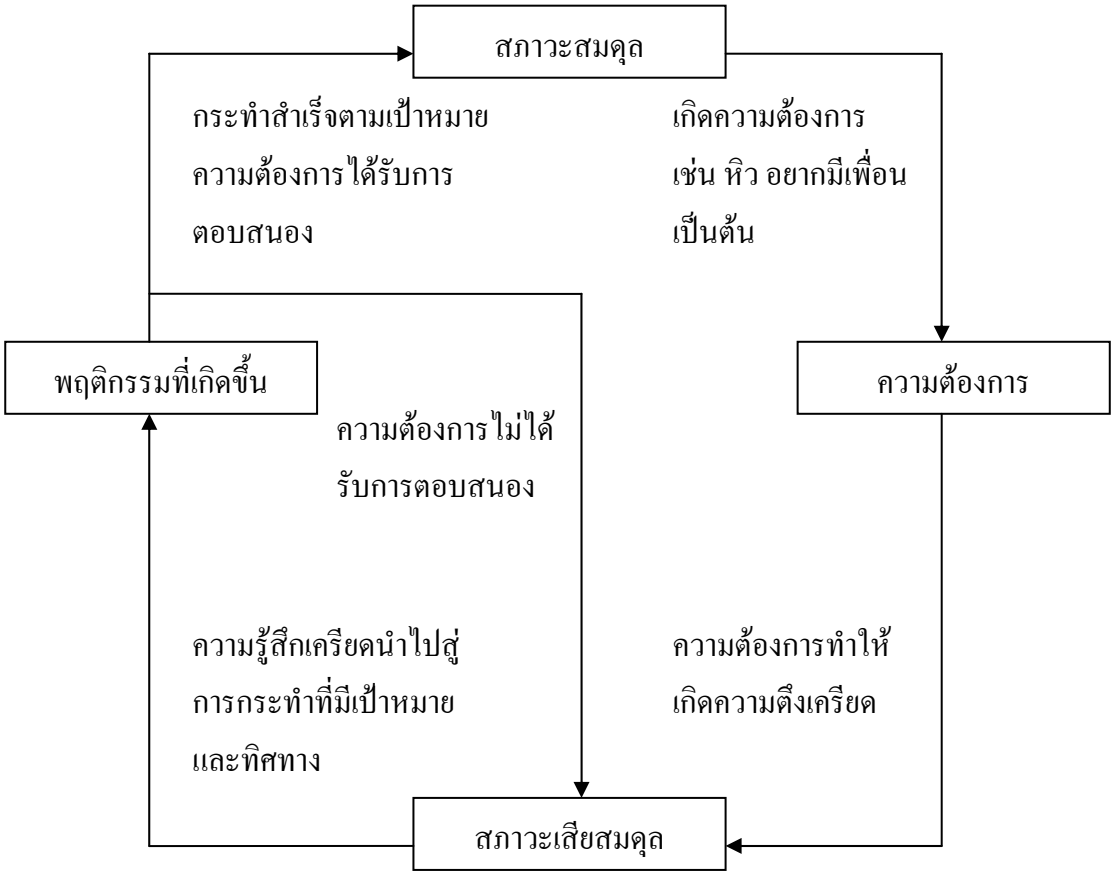
2.7 ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน เช่น บุคคลใดขาดความรักมาก ก็จะต้องการความรักมาก ในทำนองเดียวกัน บุคคลใดไม่เคยได้รับความรักมากเพียงใด ก็จะยิ่งต้องการความรักมากขึ้นเพียงนั้น เป็นต้น

แบบจำลอง (Model) ของความต้องการของบุคคล

แบบจำลอง (Model) ของความต้องการของบุคคล เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยแบบจำลองจะแสดงให้เห็นถึงกระบวนการของความต้องการ ซึ่งจะเริ่มจากสาเหตุแห่งการเกิดขึ้นของความต้องการ ไปจนถึงการสิ้นสุดของความต้องการซึ่งสามารถอธิบาย (สิทธิโชค วรานุสันติกูล, 2546: 158-159) ได้ดังนี้

ภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่าเมื่อบุคคลเกิดความไม่สมดุลภายในตัวขึ้นมา เช่น มีความต้องการอย่างมากที่จะผูกสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความปรารถนาที่จะเพิ่มรายได้ และคาดหวังว่า การพยายามทุ่มเทกำลังทำงานให้เต็มที่จะนำไปสู่การได้เลื่อนตำแหน่ง การที่มีความต้องการหรือความปรารถนาหรือความมุ่งหวังนี้ ทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียดภายในตนเองขึ้นมา แล้วแปรสภาพเป็นพลังขับดันให้กระทำพฤติกรรมซึ่งเขาคาดคะเนว่า จะทำให้ความตึงเครียดหายไป เมื่อบุคคลได้เริ่มกระทำพฤติกรรมออกไปตามการคาดคะเนที่ว่าพฤติกรรมนั้นจะลดความตึงเครียดในตัวเองได้ผลของ

พฤติกรรมจะกลายเป็นข้อมูลย้อนกลับให้เขาได้พิจารณาว่า จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไร เพื่อจะหยุดกระทำ หรือจะยังคงกระทำแบบเดิมต่อไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าพฤติกรรมที่ได้ทำไปแล้วทำให้ลดความตึงเครียดได้ดีหรือไม่



ภาพที่ 1 แบบจำลอง (Model) ของความต้องการของบุคคล
ที่มา: สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2546: 158)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

1. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

กรอบข่ายทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน 3 ข้อ (Maslow, 1970: 23-25) คือ

1. บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน เช่น ที่อยู่อาศัยและอาหาร ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน เช่น ความสำเร็จ

3. บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไป ต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น

นอกจากนี้มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับคือ

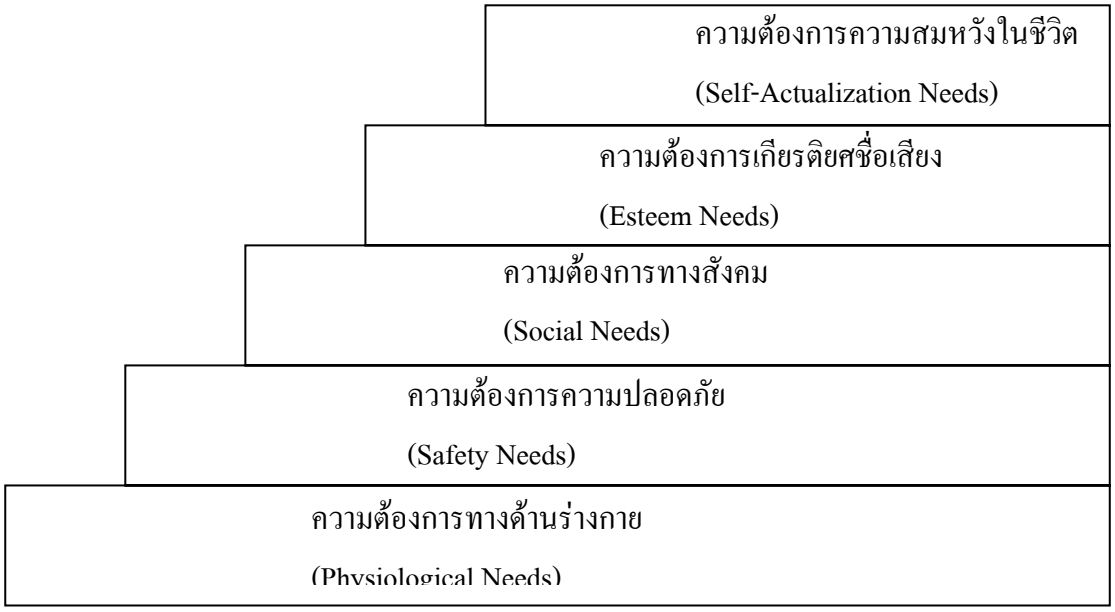
1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำสุด ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำและที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ หน่วยงานอาจทำได้โดยการจ่ายเงินเดือนอย่างเพียงพอ ที่พวกเขาจะรับสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการระดับนี้ จะถูกกระตุ้นภายหลังที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งหน่วยงานสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ การจัดให้มีการทำประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร การยอมรับให้มีสหภาพแรงงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการระดับนี้จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะหมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม หน่วยงานอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม ได้แก่ การจัดงานเลี้ยง ทีมกีฬา การเป็นสมาชิกสโมสรของหน่วยงาน เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเหล่านี้หมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ได้แก่ พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อจะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของหน่วยงานเพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล เป็นต้น

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสมหวังในชีวิต คือความต้องการระดับสูงสุด โดยบุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ หรือต้องการความเป็นอิสระ เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อการประสบความสำเร็จจากงานที่ทำและได้รับการยกย่อง



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของอับราฮัมส์ เอช. มาสโลว์

2. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) มหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการของมาสโลว์เสียใหม่เป็นความต้องการ 3 ระดับ (Alderfer, 1972) คือ

1. ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ คือ ความต้องทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับต่ำที่ได้ถูกกล่าวถึงในทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นความต้องการประเภทนี้

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ความต้องการความสัมพันธ์คือความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน ความต้องการความสัมพันธ์จะเหมือนกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs) ความต้องการการเจริญเติบโตคือความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการที่จะเจริญเติบโต พัฒนา และใช้ความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่ ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายใน สภาพแวดล้อมของงาน ความต้องการที่จะเจริญเติบโตจะตรงกับความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

แอลเดอร์เฟอร์ เห็นด้วยกับมาสโลว์ ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคลยิ่งกว่านั้น แอลเดอร์เฟอร์เห็นด้วยว่าโดยทั่วไป บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับความต้องการภายในการตอบสนองความต้องการของเขา เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตามภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำ

ความแตกต่างที่สำคัญสองอย่างของทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ

ประการแรก ทฤษฎีลำดับความต้องการจะอยู่บนพื้นฐานของหลักความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction-Progression Principle) นั่นคือบุคคลจะเดินหน้าไปยังระดับที่ต้องการที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้ถูกตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG นอกจากจะอยู่บนพื้นฐานของหลักความพอใจ-ความก้าวหน้าแล้ว ยังรวมเอา หลักความความคับข้องใจ-การถดถอย (Frustration-Regression Principle) เข้าไว้ด้วย หลักความคับข้องใจ-การถดถอย จะอธิบายถึง

สถานการณ์ที่ความต้องการระดับสูงยังไม่ได้ถูกตอบสนอง บุคคลจะคับข้องใจ และความต้องการจะถดถอยลงมายังความต้องการระดับต่ำลงมา

ความแตกต่างที่สำคัญประการที่สองคือทฤษฎี ERG ชี้ให้เห็นว่าความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจจะเกิดขึ้นในขณะเดียวกัน เราพบว่าบุคคลสามารถถูกจูงใจพร้อมกันไปด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ แอลเดอร์เฟอร์ยืนยันว่า เราสามารถมุ่งความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่าง ในขณะเดียวกัน ความต้องการระดับต่ำไม่จำเป็นต้องถูกตอบสนองอย่างดี ก่อนที่เราจะมุ่งความต้องการอย่างอื่น แต่กระนั้น การตอบสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้วช่วยให้เรามีโอกาสมุ่งความสนใจของเราไปยังความต้องการระดับสูงได้

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Two-Factor Theory) (Herzberg, 1970) Herzberg ได้ทำการศึกษาความต้องการของพนักงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน โดยพิจารณาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และได้สรุปปัจจัยที่สนองตอบความต้องการของบุคคล ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย (Gordon, 1999: 124-125) ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลักษณะของปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวข้องกับเนื้องานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

3.1.1 การปฏิบัติงานที่สำคัญและท้าทาย
3.1.2 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป
3.1.3 การประสบผลสำเร็จในงาน
3.1.4 การมีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น
3.1.5 การมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3.1.6 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

3.2.1 ค่าจ้างที่ได้รับ

3.2.2 สถานภาพของบุคคลในหน่วยงาน

3.2.3 ความมั่นคงในงาน

3.2.4 สภาพการทำงาน

3.2.5 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

3.2.6 นโยบายและการบริหารงาน

3.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ Herzberg เห็นว่าปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นสภาพแวดล้อมอันสำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์การในลักษณะที่จะทำให้เขาพอใจที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนอง หรือการที่ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้คนไม่พอใจจนถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใด ก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถได้ นั่นคือ ปัจจัยสุขอนามัยไม่สามารถจูงใจบุคคล มีแต่ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่สามารถจูงใจบุคคลให้ทำงานได้ ดังนั้นหากยึดทฤษฎีสองปัจจัยเพื่อนำมาใช้แล้ว บุคคลจะต้องทำงานที่มีลักษณะท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

4. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ David C. McClelland

McClelland (1987) เชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ การต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปลอดจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้น ต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวนขวายหาสิ่งต่างๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาเหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการจะมีมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิด จะมีดังนี้คือ

4.1 ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) คนที่ซึ่งมีความต้องการประสบผลสำเร็จสูง โดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตน-เอง และมีความมุ่งมาดปรารถนาที่จะทำให้งานนั้นๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเอง คน

เหล่านี้จะสนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้น คนพวกนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

4.1.1 จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย

4.1.2 ต้องการจะทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และจะไม่ชอบการทำงานยาวนานเรื่อยเปื่อยโดยไม่รู้จักจบสิ้น โดยที่ไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ

4.1.3 คนอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่ขึ้นกับโชคหรือที่คาดการณ์ผลไม่ได้ จุดมุ่งหมายของคนเหล่านี้คือ ต้องการจะทำโครงการใดโครงการหนึ่งที่ชัดเจนเป็นการเฉพาะ โดยมีขอบเขตแจ้งชัด แต่จะไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่นอนไม่ได้ หรือที่ต้องขึ้นกับคนอื่น

4.2 ความต้องการด้านอำนาจ (Power) คือ ความต้องการที่อยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นและจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมเหนือต่อทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้ ต่างจะพยายามมุ่งใช้วิธีสร้างอิทธิพลเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะใฝ่หาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกมีแรงจูงใจสูงถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่างๆ ที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจได้เต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้ จะมีดังนี้ คือ

4.2.1 นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร
4.2.2 เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
4.2.3 พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร
4.2.4 เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใดๆ

4.3 ความต้องการความผูกพัน (Affiliation) คือ การให้น้ำหนักความสำคัญต่อไมตรีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่นๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์มากจึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับ

จากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่นๆ ให้มาก ดังนั้น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การหวังจะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะหาตลอดเวลา

ประโยชน์จากการทบถึงความต้องการตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวนี้ ก็คือ คนทุกคนจะมีความแตกต่างกันในประสบการณ์ที่แต่ละคนเคยมีมา ทั้งในแง่ของความต้องการด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจและด้านความสัมพันธ์ เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นข้อคิดที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารทุกคนต้องทำการประเมินถึงความเข็มแข็งของความต้องการที่มีอยู่ในตัวพนักงานของตน ทั้งนี้เพื่อจะได้ออกแบบกลยุทธ์วิธีการที่จะใช้จูงใจ เพื่อให้ลูกน้องทุกคนต่างฝ่ายต่างได้รับการตอบสนองความต้องการมากที่สุด ตามลักษณะชนิดของความต้องการที่แต่ละคนมีอยู่

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี

<table>
<tr><th>ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์</th><th>ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์</th><th>ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก</th><th>ทฤษฎีความต้องการของแมคเคิลแลนด์</th></tr>
<tr><td>ความต้องการความสมหวังของชีวิต</td><td>ความต้องการเจริญเติบโต</td><td rowspan="2">ปัจจัยจูงใจ</td><td>ความต้องการความสำเร็จ</td></tr>
<tr><td>ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง</td><td rowspan="2">ความต้องการความสัมพันธ์</td><td>ความต้องการด้านอำนาจ</td></tr>
<tr><td>ความต้องการทางสังคม</td><td rowspan="3">ปัจจัยสุขอนามัย</td><td rowspan="3">ความต้องการความผูกพัน</td></tr>
<tr><td>ความต้องการความปลอดภัย</td><td rowspan="2">ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่</td></tr>
<tr><td>ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย</td></tr>
</table>

ที่มา: สมยศ นาวีการ (2546: 325)

5. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

เมอร์เรย์มีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ดังนี้ (Murray, 1964)

5.1 ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย หรือฆ่าฟันกัน เช่น การพูดจากระทบกระแทกกับบุคคลที่ไม่ชอบกัน หรือมี ปัญหากัน เป็นต้น

5.2 ความต้องการที่จะเอกชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ (Need for Counteraction) ความต้องการที่จะเอาชนะนี้ เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่างๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะคำ สบประมาทจนประสบความสำเร็จเป็นต้น

5.3 ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎเกณฑ์ เป็นต้น

5.4 ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตือน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่างๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ที่ไม่มีวิญญาณครู ขี้เกียจอบรมสั่งสอนศิษย์ หรือประเภท "รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง"

5.5 ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกดขี่ทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

5.6 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

5.7 ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอกใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

5.8 ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียดมีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจมีส่วนร่วมในเกมกีฬาเป็นต้น

5.9 ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมีความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินร้ายกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น ไม่สนใจผู้อื่น

5.10 ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

5.11 ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่างๆ

5.12 ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความ

สนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขัน ให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

5.13 ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิด ความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

5.14 ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า (Need for Deference) เป็นความต้องการที่ยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

5.15 ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือการกระทำต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ รู้สึกอับอาย ล้มเหลว พ่ายแพ้

5.16 ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

5.17 ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือยอมนับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

5.18 ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต งดงาม

5.19 ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

5.20 ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะเด่น นำสมัย ไม่เหมือนใคร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์เกื้อกูล

ความหมายของผลประโยชน์เกื้อกูล

ประโยชน์เกื้อกูล (Dale, 1959: 510 อ้างใน สวัสดิการสำนักงานก.พ., 2541: 10) หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการโดยฝ่ายนายจ้างที่หวังว่าจะได้รับไมตรีจิตมิตรภาพ และกระตือรือร้นในการทำงานจากบรรดาคนงาน รวมทั้งการหาทางช่วยปลดเปลื้องความวิตกกังวลอันเป็นเครื่องบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมเหล่านี้ย่อมจะเป็นสิ่งจูงใจในการจ้างงานที่น่าสนใจต่องานอื่นๆ และเป็นความพยายามที่จะสร้างหลักประกันความมั่นคงให้พร้อมต่อการเผชิญการเสี่ยงภัยในการทำงาน และดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่

สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล (สำนักงานก.พ., 2541: 15-16) ในความหมายที่แท้จริงนั้น สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกัน แต่โดยทั่วไปทั้งสองคำนี้จะใช้ทดแทนกันได้ สวัสดิการนั้น หมายถึงผลตอบแทนที่องค์การจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ในฐานะที่บุคคลผู้นั้นเป็นสมาชิกขององค์การ ส่วนประโยชน์เกื้อกูลนั้นมีความหมายกว้างกว่าสวัสดิการมาก เพราะทุกสิ่งทุกอย่างที่องค์การจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนและค่าจูงใจแล้ว ก็จัดว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลทั้งสิ้น ดังนั้นสวัสดิการทุกประเภทจึงเป็นประโยชน์เกื้อกูล แต่ประโยชน์เกื้อกูลบางประเภทมิใช่สวัสดิการ

ประโยชน์เกื้อกูล (สวัสดิการสำนักงานก.พ., 2544)หมายถึง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่รัฐให้แก่ข้าราชการบางกลุ่ม/บางระดับ ที่มีสิทธิที่จะได้รับเท่านั้นเพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อตอบแทนการทำงาน หรือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้าราชการที่เดือดร้อนเนื่องจากการที่ราชการส่งไปปฏิบัติงานในต่างท้องที่ นอกจากนี้ยังให้เพื่อเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เงินเบี้ยกันดาร เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินประจำตำแหน่งประเภทต่างๆ และเงินเบี้ยประชุม เป็นต้น

ประโยชน์และบริการ (Fringe benefits) (กิ่งพร ทองใบ, 2545: 213) เป็นค่าตอบแทนทุกชนิดที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน และค่าจูงใจ ประโยชน์และบริการจึงได้แก่ ค่าตอบแทนต่างๆที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะมีการกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายค่าตอบแทนหรือไม่ก็ได้ เช่น การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้ เป็นต้น หรืออาจเป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้เฉพาะกลุ่มตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง เพื่อเป็นการเสริมสร้างฐานะ หรือให้เกียรติแก่บุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เช่น การให้รถประจำตำแหน่ง การจัดห้องเฉพาะให้แก่นักบริหาร หรือการให้บริการพิเศษแก่กลุ่มตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ประโยชน์และบริการ(Fringe benefits) และสวัสดิการ(Welfare) จะมีความหมายแตกต่างกัน ประโยชน์และบริการที่กำหนดเป็นสวัสดิการจะเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานที่จำเป็นที่องค์การจัดให้แก่สมาชิกทุกคน ซึ่งอาจจะเป็นไปตามที่รัฐบาลบังคับหรือเพิ่มเติมมากกว่าที่รัฐบาลกำหนดไว้ก็ได้ ส่วนประโยชน์และบริการบางรูปแบบนั้นจัดให้บุคคลเฉพาะกลุ่ม เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน หรือเพื่อเสริมสร้างเกียรติยศ ฐานะ ตำแหน่งหน้าที่ เช่นการให้รถประจำตำแหน่งไม่ถือเป็นสวัสดิการ เป็นต้น

ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2545) เป็นผลประโยชน์เสริม หรือผลประโยชน์ด้านการเงินทางอ้อม (Indirect financial benefit) เช่น การประกันภัย สุขภาพ ความปลอดภัย ความมั่นคงและสวัสดิการทั่วไป รวมทั้งรางวัลด้านการเงินที่ไม่ได้จ่ายให้แก่พนักงานโดยตรง กล่าวง่ายๆว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นต้นทุนขององค์การ แต่พนักงานได้รับโดยอ้อม เช่น องค์การจ่ายเงินประกันสุขภาพให้คนงาน คนงานไม่ได้รับเป็นตัวเงิน แต่ได้รับการคุ้มครองสุขภาพ ลักษณะเด่นของผลประโยชน์เกื้อกูลมี 2 ประการ คือ ประการแรก พนักงานเรียกเป็นเงินโดยตรงไม่ได้ และประการที่สอง กรณีที่ให้แก่กลุ่มจะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าบุคคล เช่น ประกันชีวิต หรือประกันสุขภาพ ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิทธิที่ให้แก่พนักงานในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การ การให้ผลประโยชน์เกื้อกูลไม่เกี่ยวข้องกับผลงาน จึงไม่มีผลต่อการจูงใจให้เกิดการปรับปรุงผลงาน อย่างไรก็ตามผลประโยชน์เกื้อกูลอาจช่วยดึงดูดพนักงานใหม่ให้เข้ามาสู่องค์การ และช่วยรักษาพนักงานที่คุณภาพเอาไว้ด้วยเหตุผลที่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีจำนวนมาก เช่น บางแห่งพนักงานได้ผลประโยชน์เกื้อกูลมากถึงร้อยละ39 ของค่าตอบแทนหลัก และมีแนวโน้มว่าอาจเพิ่มขึ้นสูงถึงร้อยละ50 ปัจจุบันจึงยังไม่ค่อยเรียกกันว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” แต่หันมาเรียกสั้นๆ ว่า “ผลประโยชน์(benefit)” แทนเพราะผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับไม่ได้มีเล็กๆ น้อยๆ หรือนานๆ มีครั้ง เหมือนความหมายคำว่า “เกื้อกูล” หรืออุดหนุน ดังสมัยก่อน ปัจจุบันมีขนาดใหญ่กว่าเมื่อ10 ปีก่อนอย่างมาก

Fringe Benefit ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น หรือสวัสดิการต่างๆ (ม.ป.ป.) คือ ผลตอบแทนประเภทอื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนประเภท Base Pay และ Incentive Pay ซึ่งFringe Benefit มีความสำคัญต่อองค์การมากเพราะเป็นตัวกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและจงรักภักดีกับองค์การ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีและขวัญกำลังใจที่ดีจนสามารถทำงานกับองค์การเป็นเวลานาน ค่าตอบแทนประเภทนี้มีหลายอย่างและมักเป็นค่าใช้จ่ายในช่วงเวลาที่ไม่ได้ทำงานเช่น วันหยุด วันลาป่วย การพักร้อน ลาบวช สวัสดิการเกี่ยวกับการแพทย์ ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ บำเหน็จบำนาญ และบริการด้านสันทนาการ เป็นต้น

ผลประโยชน์เกื้อกูล (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, ม.ป.ป.) คือ เงิน หรือสิ่งที่ให้เพื่อเป็นสินน้ำใจ หรือจูงใจให้ตั้งใจทำงาน อำนวยความสะดวก รวมทั้งสวัสดิการ

ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) (สุจิตรา ธนานันท์, ม.ป.ป.) หมายถึง ประโยชน์ที่ให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน เพื่อสนับสนุนให้ทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร และเมื่อพ้นสภาพแล้ว เช่น การมีรถรับส่ง มีบ้านพัก หรือที่พักราคาพนักงาน บำเหน็จบำนาญ

นอกจากนักวิชาการในประเทศไทยที่กล่าวมาแล้ว นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit)” ไว้หลายประการ ดังนี้

Lanham (1963: 368-671) กล่าวว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลประกอบขึ้นจากการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน

Werther and David (1963: 464-465) กล่าวว่า ค่าทั้งตอบแทนทั้งหมดแบ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรงซึ่งประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนจูงใจ (จ่ายตามการประเมินผลงาน) การบริหารค่าตอบแทน (ค่าจ้าง เงินเดือน) และค่าตอบแทนทางอ้อมประกอบไปด้วย ความปลอดภัยในการทำงาน (ตามที่กฎหมายกำหนด) ประโยชน์และบริการ (ผลประโยชน์เกื้อกูล)

ตัวอย่างของผลประโยชน์เกื้อกูลนั้นรวมถึงกลุ่มของประกันชีวิต เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ ประกันการเดินทางเป็นหมู่คณะ วันหยุด วันลาของพนักงาน ปันผล เงินสงเคราะห์

ค่าอาหาร บริการที่จอดรถฟรี และบริการที่กฎหมายกำหนด เช่น ประกันสังคม ประกันการว่างงาน การจ่ายค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งส่วนใหญ่ของประโยชน์และบริการนั้นบริษัทรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

Henderson (1979: 308 cited in Byars and Rue, 1991: 366) กล่าวว่า ประโยชน์ที่มักถูกลืมในบรรดาค่าตอบแทนทั้งหมดคือ Fringe benefits ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานที่จ่ายให้แก่พนักงานที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน ที่ครั้งหนึ่งเป็นช่องว่างที่สำคัญ แต่ปัจจุบันในหลายองค์กรกันค่าตอบแทนร้อยละ 35 ไว้สำหรับพนักงาน และมีแนวโน้มว่าในอนาคตจะเพิ่มเป็นร้อยละ 50 เมื่อส่วนประกอบของค่าตอบแทนถูกแบ่งเป็นสัดส่วน ผลประโยชน์เกื้อกูลในอดีต วันนี้จึงถูกแปรเปลี่ยนเป็นประโยชน์และบริการสำหรับพนักงาน

Byars and Rue (1991: 366-367) กล่าวว่า Employee benefits หรือบางครั้งเรียกว่า Fringe benefits เป็นผลตอบแทนที่องค์การจัดหาให้สำหรับพนักงาน เพื่อคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ซึ่งไม่รวมค่าจ้างค่าแรง เงินเดือน และค่าตอบแทนจูงใจ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับผลงาน หรือการประเมินผลงานของพนักงาน ผลประโยชน์เกื้อกูลนี้มีมานานกว่า 40 ปีแล้วโดย The War Labor Board เหตุผลของการให้ผลประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงาน เช่น การให้วันหยุดพักผ่อน วันหยุดสุดสัปดาห์ วันหยุดตามเทศกาล บำนาญ และเงินสงเคราะห์ คือการเกื้อกูลค่าจ้าง โดยสามารถแบ่งได้เป็น 5 กลุ่มคือ

1. ผลประโยชน์ที่ให้ตามกฎหมายกำหนด เช่น ประกันสังคม การจ่ายชดเชยการว่างงาน พิการเนื่องจากการทำงาน และค่าจ้าง

2. ผลประโยชน์ที่ให้เมื่อพ้นจากงาน เช่น กองทุนบำนาญ เงินรางวัลประจำปี

3. ผลประโยชน์ในรูปการประกัน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล

4. การจ่ายค่าตอบแทนในช่วงเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เช่น วันหยุด ลาป่วย วันเลือกตั้ง วันเกิด เวลาพักกลางวัน เวลาเดินทาง ลาไปราชการทหาร

5. ผลประโยชน์อื่นๆ เช่น ส่วนลดพนักงาน โครงการอาหารกลางวัน เงินทำขวัญเมื่อพ้นจากงาน สหกรณ์ รถรับส่งพนักงาน ที่ปรึกษาทางการเงิน กิจกรรมนันทนาการ

Cherrington (1995: 489) กล่าวว่า ก่อนปี 1970 ประโยชน์ทั้งปวงมักถูกเรียกว่า ผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นประโยชน์ที่ไม่ใช่ค่าจ้าง เป็นการจ่ายเพิ่มเติมจากการจ่ายปกติ เพื่อดึงดูดพนักงาน ในปี 1929 นั้นการจัดสรรประโยชน์เกื้อกูลมีเพียงแค่ร้อยละ 3 ของค่าจ้างเงินเดือนของพนักงานทั้งหมด ในปี 1949 เพิ่มเป็นร้อยละ 16 และในปี 1990 อยู่ที่ร้อยละ 40

แนวคิดผลประโยชน์เกื้อกูล

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์ (2540) กล่าวว่า แนวคิดประโยชน์เกื้อกูลมาจากแนวคิดเชิงมานุษยนิยม ที่ว่านายจ้างในฐานะเป็นผู้ที่มีโอกาสเหนือกว่าลูกจ้างจะต้องเป็นผู้ให้ในลักษณะแบบที่บิดาให้บุตร เป็นการให้โดยเสน่หาไม่ใช่ด้วยการบังคับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างอยู่กับตนนานๆ นอกจากนี้ยังเชื่ออีกด้วยว่า ผลของการให้จะทำให้ลูกจ้างมีขวัญที่ดี ผลผลิตขององค์กรก็จะสูงขึ้น โดยหลักการของแนวคิดนี้ จึงอยู่ที่ว่านายจ้างจะไม่จัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง ถ้าหากไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนจากลูกจ้างกลับมายังองค์กรโดยตรง และผลตอบแทนที่ได้รับกลับมานั้นอย่างน้อยที่สุดจะต้องเท่ากับต้นทุนที่จ่ายไป การจัดสวัสดิการหรือบริการใดๆ จึงมักต้องมีการเปรียบเทียบกับต้นทุนซึ่งสามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ อย่างไรก็ตามผลประโยชน์ที่กลับมาสู่องค์กรสามารถพิจารณาได้จาก

1. ระบบการคัดเลือกพนักงานซึ่งจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กรจะดีขึ้น
3. อัตราการเข้า-ออกงาน และการขาดงานลดต่ำลง
4. ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในทางบวก
5. ลดอิทธิพลและบทบาทของสหภาพแรงงาน และการแทรกแซงจากรัฐบาลได้

ดังนั้นวิธีการได้มาซึ่งประโยชน์เกื้อกูลที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้าง คือ การทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้าง หรือฝ่ายจัดการและลูกจ้าง หรือโดยความสมัครใจของนายจ้าง ทั้งนี้นายจ้างจะต้องจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ลูกจ้างอย่างน้อยตามขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ส่วนที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลจะเป็นสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด โดยที่นายจ้างจะไม่นำเรื่องค่าจ้างมาเกี่ยวข้อง

แต่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเช่าบ้าน การประกันอุบัติเหตุ ค่าทำงานในวันหยุด การรักษาพยาบาล เป็นต้น

เนื่องจากการให้ประโยชน์เกื้อกูลเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต ดังนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอคือ เป็นค่าใช้จ่ายที่มองเห็นได้ บางครั้งจัดให้แล้วกลับส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างระดับต่างๆ ทำให้เกิดการแข่งขันกันขึ้น ซึ่งตามปกติการแข่งขันมีทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์กร ดังนั้นการใช้แนวคิดนี้ในการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างในองค์กรจึงควรมีการพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นเรื่อยๆ คือ จากเดิมที่นายจ้างต้องจัดให้โดยมีกฎหมายบังคับนั้น ก็ควรปรับปรุงให้สูงขึ้นโดยถือเป็นการเสริมสร้างความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น จนในที่สุดเป็นการให้ประโยชน์ตอบแทนที่มุ่งสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของลูกจ้าง (Akimoto, 1986 อ้างใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์, 2540)

ประเภทของผลประโยชน์เกื้อกูล (Type of benefits) (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, ม.ป.ป.)

1. กฎหมายกำหนด (Legally required or Mandate benefits) ได้แก่ ประกันสังคม (Social security) ประกันการว่างงาน (unemployment insurance) ค่าชดเชย เงินทดแทน (worker's compensation) การให้ลาโดยไม่จ่ายเงิน (unpaid or family and medical leave)

2. โดยสมัครใจ (Voluntary or Discretionary benefits) ได้แก่

2.1 Employee services เช่น ช่วยเหลือด้านการศึกษา ด้านการเงิน บริการอาหาร การเดินทาง (ขนส่ง) ความเป็นอยู่ นันทนาการ บริการรับเลี้ยงเด็ก ให้เสื้อผ้า (ชุดทำงาน) ค่าขนย้าย บริการผู้สูงอายุ สินค้าราคาถูก ที่จอดรถ การยกย่องพนักงาน ให้คำแนะนำ

2.2 ภาคเอกชนไทย เช่น โบนัส (ถ้าจ่ายเท่ากันได้ทุกคน เป็นผลประโยชน์เกื้อกูล ถ้าจ่ายไม่เท่ากัน เป็นค่าตอบแทนจูงใจ) เงินสงเคราะห์บุตร ค่าคลอดบุตร ค่าล่วงเวลา เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือในการทำงานกะกลางคืน การลางาน เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกสำนักงาน เงินเพิ่มพิเศษในการโยกย้าย การรักษาพยาบาล สวัสดิการเงินกู้พนักงาน สโมสรพนักงาน

2.3 ภาครัฐไทย เช่น การลา สวัสดิการการรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร การช่วยเหลือบุตร เบี้ยกันดาร เงินเพิ่มค่าครองชีพ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือประจำในต่างประเทศ ค่าตอบแทนทำการนอกเวลา ค่าเช่าบ้าน เงินสอนพิเศษ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เบี้ยประชุม รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลเมื่อพ้นจากราชการ คือ บำเหน็จ (gratuity) บำนาญ (pension)

Sargent (1953: 14-15 cited in Lanham, 1963: 368-671) กล่าวถึงประเภทของผลประโยชน์เกื้อกูลไว้ ดังนี้

1. ผลประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นหลักประกันในการสร้างความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่พนักงาน ได้แก่ ประกันชีวิต ประกันการว่างงาน ค่าตอบแทนลูกจ้าง ประกันสำหรับผู้ที่พิการอันเนื่องมาจากการทำงาน

2. การจ่ายอื่นๆ ในกรณีดังนี้ เสียชีวิต เจ็บป่วย ค่ารักษาพยาบาล ค่ายา ค่าผ่าตัด เมื่อพ้นจากการทำงาน (บำนาญ) กองทุนสวัสดิการ การบริหารประโยชน์ของพนักงาน

3. การจ่ายให้สำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ได้แก่ วันหยุดพักผ่อน วันหยุดเทศกาล การลาหยุดเนื่องจากบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต ลากิจ หรือไปพบแพทย์ ลาป่วย-คลอดบุตร เวลาในการปฐมพยาบาลภายในองค์การ เวลาพักรับประทานอาหาร เวลาในการไปเสียภาษี ไปเลือกตั้ง เป็นพยานตามคำสั่งศาล เมื่อเกิดอากาศภัยพิบัติทางธรรมชาติ

4. รางวัลที่เป็นตัวเงินสำหรับผู้ที่ได้รับการประเมินผลงานที่ดี เช่น โบนัส รางวัลประจำปี รางวัลในการปฏิบัติงาน

5. บริการพิเศษ นอกเหนือจากปกติ ได้แก่ การจ่ายปันผลกำไร การให้เงินออม การให้ในรูปของหุ้น ให้สิทธิในการซื้อหุ้นของบริษัทในราคาถูก โบนัสประจำปี เบี้ยเลี้ยง การจ่ายเมื่อไล่ออก จ่ายเมื่อไปราชการทหาร ค่าตอบแทนการว่างงาน เบี้ยเลี้ยงสำหรับครอบครัว ทุนการศึกษา ทุนสำหรับบุตรพนักงาน

6. ประโยชน์พื้นฐานสำหรับพนักงาน เช่น เงินกู้ บริการอาหารหรือค่าอาหาร ส่วนลดพนักงาน สโมสร เงินกู้สำหรับที่อยู่อาศัย บริเวณสำหรับพักผ่อนภายในองค์การ บริการสุขภาพ และการท่องเที่ยวราคาต่ำ

ผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้พนักงาน (สุจิตรา ธนานันท์, ม.ป.ป.)

1. ช่วยให้มีพลังที่จะดึงดูดคนเข้าสู่องค์กร ทำให้การสรรหามีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะคนมักจะสนใจว่าเงินเดือน และสวัสดิการเป็นอย่างไร

2. ขวัญและความภักดีต่อหน่วยงานเพื่อขึ้น ทำให้รักษาคนไว้ได้นาน เช่น ประเทศญี่ปุ่นจะมีการเปลี่ยนงานน้อย มีความภักดีสูง เนื่องจากการจัดผลประโยชน์เกื้อกูล แต่ทั้งนี้คนญี่ปุ่นรู้จักบุญคุณและมีวินัย ทางตะวันตกมีการเปลี่ยนงานบ่อย ใครให้ค่าจ้างสูงก็ไป ใช้เหตุผลทางเศรษฐกิจการมีการเปลี่ยนงานในองค์กรมาก ทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในการฝึกอบรมคนใหม่ และผู้ที่อยู่ก็เสียขวัญกำลังใจ

3. ลดการลาออกจากงาน (Turn over rate) และการขาดงาน การจัดค่าตอบแทนที่ดีไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนหลักหรือค่าตอบแทนเสริมจะช่วยลดอัตราการออกจากงาน (Turn over Rate) และลดการขาดงาน ในบางองค์การมีค่าตอบแทนเสริมเป็น positive punishment เช่น ใครไม่ป่วย ไม่สาย ไม่ลา ไม่ขาดเลย ตลอดรอบการจ่ายเงินเดือน จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษมีจำนวนหนึ่ง ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นเบี้ยขยันก็ได้

4. เป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงานที่ดีว่าองค์การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเป็นธรรม ดูแลเอาใจใส่ทั้งขณะทำงานอยู่และเมื่อจากไปแล้ว มีผลต่อภาพพจน์ขององค์กรในสังคม

5. ช่วยลดอิทธิพลของสหภาพแรงงาน (ทั้งในปัจจุบันและอนาคต) ในต่างประเทศที่มีสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างในเรื่องค่าตอบแทนในทุกๆ ประเภท ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนหลัก ค่าตอบแทนเสริม ค่าตอบแทนจูงใจ ถ้าไม่มีการจัด สหภาพจะร้องเรียนและเข้ามามีอิทธิพลเหนือพนักงาน ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ไม่ต้องการยุ่งกับสหภาพ จึงพยายามลดข้อร้องเรียนต่างๆ ด้วยการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้

6. ช่วยลดโอกาสที่รัฐบาลจะเข้ามาแทรกแซงการบริหารของหน่วยงาน ในประเทศที่มีหรือไม่มีสหภาพแรงงานก็ตาม รัฐบาลต้องเข้าไปดูแลรับผิดชอบกำหนดให้มีค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน และมีผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น การประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน

การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลในระบบราชการ

ค่าตอบแทนที่ได้รับในระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ., 2544) ได้แก่

1. เงินเดือน
2. เงินประจำตำแหน่ง
3. สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ (Fringe Benefit)

สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ (Fringe Benefit) แบ่งเป็น

1. สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ เป็นสวัสดิการที่รัฐบาลรับผิดชอบดำเนินการ เงินค่าใช้จ่ายให้จ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน สวัสดิการประเภทนี้ ได้แก่

1.1 สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

1.1.1 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล คือ เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการรักษาพยาบาล รวมทั้งการตรวจสุขภาพประจำปี ได้แก่

1.1.1.1 ค่ายาที่เบิกจ่ายได้ ค่าเลือด ค่าออกซิเจน
1.1.1.2 ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษารวมทั้งค่าซ่อมแซม
1.1.1.3 ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค
1.1.1.4 ค่าห้อง ค่าอาหาร
1.1.1.5 ค่าตรวจสุขภาพประจำปี

1.1.2 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ให้สำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 เรียงลำดับก่อนหลัง ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจ

ปกครองของตนหรือไม่ และอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี ทั้งนี้ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่น ในกรณีมีบุตรเกิน 3 คน ถ้าบุตรคนหนึ่งคนใดที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ตาย กายพิการจนไม่สามารถเล่าเรียนได้ หรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถที่มิได้ศึกษาในสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบก่อนอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรที่ตาย พิการ หรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบนั้น โดยให้นับบุตรคนที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน

1.1.3 การรับเงินสวัสดิการสำหรับบุตร ข้าราชการมีสิทธิรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร การรักษาพยาบาลและการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการสำหรับบุตรนี้ถูกยกเลิกตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร พ.ศ. 2535 ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2535 เป็นต้นไป ทั้งนี้ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งได้รับเงินช่วยเหลือบุตรหรือมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรอยู่แล้วในวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้ยังคงมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรดังกล่าวต่อไป จนกว่าบุตรนั้นจะมีอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์หรือมีอายุยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์แต่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรสหรือตายลงก่อนมีอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์

1.1.4 เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ พ.ศ. 2544 จ่ายให้กับข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติราชการประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการคนละ 1,000 บาท ซึ่งกระทรวงการคลังจะประกาศกำหนดสำนักงานในพื้นที่พิเศษ หลักเกณฑ์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

1.1.4.1 ความยากลำบากของการคมนาคม

1.1.4.2 ความขาดแคลนสาธารณูปโภค สาธารณูปการ หรือปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ

1.1.4.3 ความเสี่ยงภัย

1.1.4.4 ความชุกชุมของโรคภัยไข้เจ็บ

1.1.5 เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ดังนี้ นอกเวลาราชการเกินกว่า 3 ชั่วโมงครึ่ง 100 บาท และในวันหยุด 200 บาท

1.1.6 ค่าเช่าบ้าน ข้าราชการผู้ที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานในต่างท้องที่ มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน เท่าที่ต้องจ่ายจริงตามสมควรแต่สภาพแห่งบ้าน แต่ไม่สูงเกินกว่าอัตราที่กำหนดไว้ตามบัญชีอัตราค่าเช่าบ้าน หรือจ่ายให้เนื่องจากทางราชการทำให้เดือดร้อน ซึ่งข้าราชการสามารถนำค่าเช่าบ้านไปเช่าซื้อบ้านได้

1.1.7 โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างประจำให้สามารถมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีสิทธิกู้เงินจากโครงการดังกล่าวเฉพาะเพื่อซื้อที่ตนพร้อมอาคาร หรือห้องชุดเพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัย หรือเพื่อปลูกสร้างอาคารที่อยู่อาศัยบนที่ดินของตนเองเท่านั้น

1.1.8 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เป็นค่าใช้จ่ายที่ราชการจ่ายให้แก่ข้าราชการผู้เดินทางไปราชการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือตามภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามปกติหรือตามที่ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยความรวดเร็ว ได้แก่

1.1.8.1 เบี้ยเลี้ยงเดินทาง
1.1.8.2 ค่าเช่าที่พัก
1.1.8.3 ค่าพาหนะ
1.1.8.4 ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น

1.1.9 บำเหน็จบำนาญ เป็นสวัสดิการที่เป็นตัวเงินซึ่งทางราชการจ่ายให้แก่ข้าราชการ เพื่อตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา

บำเหน็จ เงินที่จ่ายให้แก่สมาชิก โดยจ่ายให้ครั้งเดียวเมื่อสมาชิกภาพ ของสมาชิกสิ้นสุดลง

บำนาญ เงินที่จ่ายให้แก่สมาชิกเป็นรายเดือน โดยจ่ายตั้งแต่สมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลงจนกระทั่งผู้นั้นถึงแก่กรรม

1.2 สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่

1.2.1 การลา ประกอบไปด้วย

1.2.1.1 การลาป่วย
1.2.1.2 การลากิจส่วนตัว
1.2.1.3 การลาคลอดบุตร
1.2.1.4 การลาพักผ่อน
1.2.1.5 การลาอุปสมบท หรือ การลาไปประกอบพิธีฮัจจ์
1.2.1.6 การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือ เข้ารับการเตรียมพล
1.2.1.7 การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
1.2.1.8 การไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
1.2.1.9 การลาติดตามคู่สมรส

1.2.2 เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นเครื่องหมายแห่งเกียรติยศ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า โปรดกระหม่อมพระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือสาธารณชน โดยการพิจารณาเสนอขอของรัฐบาล ถือว่าเป็นบำเหน็จความชอบ และเครื่องหมายเชิดชูเกียรติอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทาน และ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่พระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานแก่ข้าราชการ โดยทั่วไปนั้นเป็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับบำเหน็จความชอบในราชการแผ่นดิน มี 4 ประเภท

1.2.2.1 พระราชทานแก่ประมุขของรัฐต่างประเทศ
1.2.2.2 สำหรับบำเหน็จความชอบในราชการแผ่นดิน
1.2.2.3 สำหรับบำเหน็จความชอบในองค์พระมหากษัตริย์

1.2.2.4 เหรียญอิสริยาภรณ์ต่าง ๆ

1.2.3 วันหยุดราชการ

1.2.3.1 วันหยุดราชการประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์ และวันอาทิตย์

1.2.3.2 วันหยุดราชการประจำปี ได้แก่ วันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

1.2.3.3 วันหยุดราชการพิเศษ ซึ่งคณะรัฐมนตรีให้หยุดเป็นคราวๆ เช่น ประชุม Apec

1.2.3.4 วันหยุดชดเชย

2. สวัสดิการภายในส่วนราชการ เป็นสวัสดิการที่หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่ริเริ่ม ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการขึ้น เพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติราชการ และการดำรงชีวิตของข้าราชการในสังกัด เงินค่าใช้จ่ายให้ใช้จ่ายจากกองทุนสวัสดิการ ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการเป็นผู้จัดหารายได้ และคณะกรรมการมีหน้าที่ กำหนดนโยบาย ระเบียบในการจัด ดำเนินการจัด และกำกับดูแลการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการดังกล่าว สวัสดิการภายในส่วนราชการ ได้แก่

2.1 การออมทรัพย์
2.2 การให้กู้เงิน
2.3 การเคหะสงเคราะห์
2.4 การสงเคราะห์ข้าราชการ
2.5 การฌาปนกิจ
2.6 การกีฬา และนันทนาการ
2.7 ร้านสวัสดิการ
2.8 กิจการอื่นๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร

ผลประโยชน์เกื้อกูลจากมหาวิทยาลัย (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531: 230 - 233)

ข้าราชการได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลจากมหาวิทยาลัยจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ประเภทที่ให้เพื่อส่งเสริมงานวิชาการ มหาวิทยาลัยหลายแห่งได้จัดให้มีเงินอุดหนุนประเภทต่างๆ จำแนกเป็น

1.1 เงินทุนอุดหนุนการวิจัย ซึ่งเป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการและการประยุกต์เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการสอนในมหาวิทยาลัย ตลอดจนเพื่อพัฒนาการให้บริการสาขาต่างๆ ของรัฐต่อประชาชนโดยทำการวิจัยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณวุฒิ ลักษณะงานที่ทำ และความสามารถในการคงรักษาและเพิ่มพูนความรู้ของตนเป็นสำคัญ

1.2 เงินอุดหนุนการแต่งตำรา เป็นค่าตอบแทนหรือสมนาคุณผู้เขียนหรือแปลและเรียบเรียงตำรา

1.3 เงินอุดหนุนเพื่อซื้อหนังสือวิชาการ

1.4 ค่าตอบแทนบรรณาธิการและผู้ช่วยบรรณาธิการวารสารทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

1.5 ค่าตอบแทนการให้บริการวิชาการ

1.6 เงินรางวัลผลงานดีเด่น จำแนกเป็นงานวิจัยที่ได้ทำเสร็จแล้วและบทความที่ได้เขียนขึ้น

1.7 ทุนการศึกษา ให้แก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว

2. ประเภทที่ให้เพื่อจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยให้เพิ่มเติมเกื้อกูลการทำงานที่เกี่ยวเนื่องกับหน้าที่ประจำ เป็นการเพิ่มพูนแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าว ได้แก่

2.1 ค่าสมนาคุณอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบริหาร ซึ่งมิได้รับเงินตอบแทนจากทางราชการ

2.2 เบี้ยประชุมกรรมการซึ่งแต่งตั้งขึ้นเพื่อช่วยปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย

2.3 เงินสมนาคุณอาจารย์ในการสอน (เพิ่มเติมจากงานประจำตามเกณฑ์)

2.4 ค่าตอบแทนกรรมการและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการสอบ

3. ประเภทที่ให้เพื่อเป็นสวัสดิการ ได้แก่ ผลประโยชน์ซึ่งมหาวิทยาลัยจัดให้เพื่อช่วยการครองชีพของข้าราชการ และช่วยบรรเทาความทุกข์ยากเมื่อประสบเคราะห์หรรม จำแนกเป็นหลายลักษณะ ดังนี้

1.1 จัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคในราคาถูก

1.2 ช่วยเหลือค่าอาหารกลางวันแก่ลูกจ้างประจำและข้าราชการชั้นผู้น้อย

1.3 ช่วยเหลือค่าเครื่องแบบลูกจ้าง

1.4 ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติมจากที่ทางราชการช่วยเหลือ

1.5 บริการสุขภาพอนามัยโดยการรักษาพยาบาลเบื้องต้น

1.6 จัดบ้านพักให้อยู่อาศัย

1.7 ให้เงินกู้เพื่อปลูกสร้างบ้าน ซื้อบ้าน และซื้อที่ดินเพื่ออยู่อาศัย โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำ

1.8 ช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยในการกู้เงินเพื่อปลูกสร้างบ้าน ซื้อบ้าน และซื้อที่ดินเพื่ออยู่อาศัย

1.9 ช่วยเหลือค่าบำรุงการศึกษาและค่าเล่าเรียนของบุตรเพิ่มเติมจากทางราชการ

1.10 ให้เงินอุดหนุนการศึกษาของบุตร

1.11 ช่วยเหลือค่าเครื่องแต่งกายและอุปกรณ์การเรียนของบุตร

1.12 ให้สิทธิพิเศษแก่บุตรของข้าราชการและลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยได้เข้าเรียนในโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย

1.13 ช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยและประสบภัยพิบัติ

1.14 ช่วยเหลือค่าทำศพ

1.15 ให้เงินอุดหนุนการประกันชีวิต

1.16 จัดสถานีบริการจำหน่ายน้ำมันเบนซินแก่ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

1.17 จัดสวัสดิการทัศนาจร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญศักดิ์ กำแหงฤทธิรงค์ (2535) วิจัยถึงความพึงพอใจของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เกี่ยวกับสวัสดิการ พบว่าข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ ส่วนปัจจัยบุคคลอันได้แก่ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ ในขณะที่เพศและจำนวนปีที่เข้ารับราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ และเห็นว่าสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

ทัศนีย์ วงศ์ยุทธ์ไกร (2538) วิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างกรมการเงินทหารเรือที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการของกรมการเงินทหารเรือ พบว่าข้าราชการและลูกจ้างมีความ

พึงพอใจอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยมีการบริการเพียงบางประการที่ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย ดังนั้นภาพรวมการให้บริการในรูปสวัสดิการของกรมการเงินทหารเรือ ทำให้ข้าราชการและลูกจ้างหรือผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ

สัญญา บุณยะโหตระ (2538) วิจัยความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านความสะดวกสบายอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและนันทนาการ อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนจำแนกตามระดับการศึกษาคือ ระดับอนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา พบว่ามีความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิชชาญ ทองผุด (2539) วิจัยการศึกษาสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพการจัดสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความสะดวกสบาย โดยเฉลี่ยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และสวัสดิการภายในด้านความสะดวกสบายมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านเศรษฐกิจมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีความต้องการสวัสดิการภายในโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีความต้องการด้านความสะดวกสบายมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ข้าราชการกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการสวัสดิการภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มผู้บริหารมีความต้องการมากกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ยกเว้นด้านเศรษฐกิจกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการมากกว่ากลุ่มผู้บริหาร และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการจำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน ข้าราชการที่มีขั้นเงินเดือนแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการภายในไม่แตกต่างกัน

มลิวัลย์ วริรสุทธาวัฒน์ (2540) วิจัยถึงบริการสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร ศึกษากรณีสำนักงานเขตดอนเมืองพบว่า สวัสดิการด้านการแพทย์ สหกรณ์ออมทรัพย์มีผู้ใช้บริการมากที่สุด ส่วนความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ระดับตำแหน่งและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อการใช้บริการด้านต่างๆ แตกต่างกันมากที่สุด ส่วนอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการใช้บริการด้านต่างๆแตกต่างกันน้อยที่สุด การใช้บริการ

สวัสดิการด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการบริการสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการบริการสวัสดิการด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม (2541) วิจัยถึงปัญหาและความต้องการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ ในกองบังคับการตำรวจนครบาล7 พบว่าอายุ ระดับชั้นยศ เงินเดือน สถานภาพสมรส และรายได้รวมต่อครอบครัวแตกต่างกัน จะมีผลต่อปัญหาและความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก ส่วนจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องอุปการะนั้นไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการ ในขณะที่ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ สายงานที่รับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการสวัสดิการ

ศุภชาญ อรัญสวรรค์ (2542) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 160 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลและแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ พนักงานที่มีอายุต่างกันและความพึงพอใจในสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งสถิติในการมาทำงานและผลการปฏิบัติงาน

โอภาส ไทยพิบูลย์ (2542) วิจัยสภาพเศรษฐกิจ สังคม อารมณ์ จิตใจ และความต้องการสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองร้อยฝึกทหารใหม่ กองพันทหารราบที่2 พบว่ารายได้ของพลทหารกองประจำการอยู่ในระดับต่ำ มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ และมีหนี้สินอยู่ในระดับสูง พลทหารกองประจำการมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับปกติ มีความรักใคร่สนิทสนมกันดี มีการปรับตัวเข้ากับเพื่อนพลทหารกองประจำการได้ และทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดมีความรู้สึกชอบที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ความยอมรับในความสามารถของพลทหารกองประจำการ และไม่มีปัญหาขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา โดยมีความต้องการสวัสดิการในด้านการช่วยเหลือครอบครัว ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านสันทนาการในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะด้านการประชาสัมพันธ์ให้รู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ การบริการที่ควรจะรวดเร็วให้ทันต่อความต้องการ

จันทร เสรีทัศน์ (2543) วิจัยการได้รับบริการสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ศึกษากรณีสำนักงานเขตวังทองหลางพบว่า ข้าราชการใช้บริการด้านสหกรณ์ออมทรัพย์มากที่สุด ส่วนความพึงพอใจในการใช้บริการสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการใช้บริการด้านต่างๆ ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้สวัสดิการบางด้านแตกต่างกัน แต่คุณสมบัติของข้าราชการที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการบริการสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับ

ไชยณรงค์ สายสุวรรณ (2544) วิจัยปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจ พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองทะเบียนพลส่วนใหญ่ไม่มีบ้านพักที่ทางกรมตำรวจจัดให้ หรือจัดให้แต่ไม่เพียงพอกับจำนวนข้าราชการตำรวจทะเบียนพล โดยต้องการให้มีที่พักอาศัยให้ได้ครบทุกคน ขั้นตอนในการยื่นขอที่พักอาศัยไม่ควรจะยุ่งยากซับซ้อน และที่พักอาศัยควรมีสภาพแวดล้อมที่ดี ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ได้รับการตรวจสุขภาพไม่ทั่วถึงทุกคนและไม่ละเอียดพอ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเป็นไปอย่างล่าช้า การเบิกจ่ายได้ไม่เต็มจำนวนที่จ่ายไปจริง มูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจยังช่วยเหลือไม่ทั่วถึง มูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัวได้รับความช่วยเหลือจากทางการน้อยเกินไป เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ของกรมตำรวจเป็นไปอย่างล่าช้า มีปัญหาในการส่งเสริมกีฬาประเภทต่างๆ สนามกีฬาอยู่ไกลเกินไป สโมสรกรมตำรวจเสียค่าใช้จ่ายมาก โดยพบว่าไม่ว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองทะเบียนพลจะมีสถานภาพและภูมิหลังอย่างไรก็ตาม ก็มีปัญหาและความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

ยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544) วิจัยถึงปัญหาและความต้องการสวัสดิการของตำรวจท่องเที่ยว พบว่าปัญหาการได้รับสวัสดิการด้านบุคลากรคือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการไม่เพียงพอ ด้านโครงสร้างคือหน่วยงานไม่มีการกระจายอำนาจการอนุมัติไปยังส่วนภูมิภาค ด้านงบประมาณคือการขอเบิกเงินสวัสดิการจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยทำให้ตำรวจท่องเที่ยวส่วนภูมิภาคต้องเดินทางเข้ามารับเงินที่ส่วนกลาง (กรุงเทพฯ) ด้านการดำเนินการคือการเบิกเงินค่าเช่าบ้านต้องใช้เอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุมัติจำนวนมาก ความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ต้องการเงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุจนได้รับอันตรายแก่ร่างกายขณะปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด ส่วนความต้องการที่ไม่เป็นตัวเงิน ต้องการที่ทำการเป็นของตนเองมากที่สุด โดยพบว่าอายุและเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการสวัสดิการ สถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัญหาการได้รับสวัสดิการ และระยะเวลาในการรับราชการมีความสัมพันธ์กับ

ความต้องการสวัสดิการ ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการสวัสดิการ

กิจจา เกินสกุล (2545) วิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดยโสธร พบว่าความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ขนาดสถานประกอบการ ความสัมพันธ์กับนายจ้าง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน และแหล่งข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานของลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการศึกษา อายุ แหล่งข้อมูลข่าวสาร ความสัมพันธ์กับนายจ้าง และเพศมีผลต่อความต้องการแรงงานของลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรดังกล่าวร่วมกันอธิบายความต้องการแรงงานของลูกจ้างได้ร้อยละ 26.7

จิตตมาส รัตนบำรุง (2545) วิจัยปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบินตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในกองบินตำรวจส่วนใหญ่ มีปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น ความต้องการที่พบมากที่สุดคือ ความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ตำรวจและครอบครัว ซึ่งมีความต้องการเท่ากันกับความต้องการด้านการให้กู้ยืมเงินกองกลาง รองลงมาคือ ความต้องการเกี่ยวกับด้านสันทนาการและการบริการ ความต้องการด้านที่อยู่อาศัย และความต้องการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาลตามลำดับ

รสริน ศรีพญา (2545) วิจัยถึงความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สายการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน อัตราเงินเดือนและจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ รูปแบบของสวัสดิการและค่าตอบแทนที่บุคลากรต้องการให้เพิ่มเติมเป็นอันดับแรกคือ ด้านสุขภาพ รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจ

สรพงค์ อุดหนุน (2545) วิจัยถึงความพึงพอใจในสวัสดิการของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พบว่าอายุ ชั้นปี สาขาวิชา และความคิดเห็นต่อสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ส่วนภูมิลำเนา ตำแหน่งทางการปกครอง การเข้าร่วมกิจกรรม คะแนนเฉลี่ยสะสม และรายได้ของครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการของนักเรียนนายร้อย

ชัยณรงค์ แก้วประสิทธิ์ (2546) วิจัยความต้องการด้านสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง ศึกษากรณี: กรมนักเรียนนายร้อย รักษาพระองค์ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วย ด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน ด้านร้านค้า ร้านตัดผม และที่พัก ด้านสถานพยาบาลและยารักษาโรค โดยปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องการศึกษา อาชีพก่อนรับราชการ รายได้ มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องสวัสดิการแตกต่างกัน

คณาธิป ศรีทิพย์ (2547) วิจัยเรื่องสวัสดิการของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจน้ำ พบว่าข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจน้ำ มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความคิดเห็น คืออายุ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา ปัจจัยภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยภายนอกองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นคือ การรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมในการเป็นตำรวจ

ณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) วิจัยความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปราม พบว่าการจัดสวัสดิการตามทฤษฎีของมาสโลว์ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปรามมีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปรามที่มีสายงานที่ปฏิบัติ รายได้ หนี้สินและจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการภายในแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการและระดับชั้นยศ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการ

นอกจากผลงานของนักวิจัยในประเทศไทยที่กล่าวมาแล้ว ยังมีผลงานของนักวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูล ดังนี้

Catalina (2003) วิจัยเรื่อง Performance pay and Fringe Benefits: Work Incentives or Compensating Wage Differentials? ใช้ข้อมูลจาก NLSY79 เพื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างแผนการจ่ายผลประโยชน์ตามผลการทำงานและผลประโยชน์เกื้อกูล สำหรับค่าจ้างระหว่างเพศชายและหญิง ในปี 1988-1998 โดยวิจัยว่าอะไรที่ทำให้แผนการจ่ายผลประโยชน์ตามผลการทำงานและผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน เพื่อใช้เป็นทางเลือกในการจูงใจการทำงาน การเพิ่มความพยายามในการทำงาน และมีผลทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นหรือต่ำลงเหมือนกับทฤษฎี ซึ่งผลชี้ให้เห็นว่าส่วนใหญ่ของการจ่ายผลประโยชน์ตามผลการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับค่าจ้างที่สูงขึ้นโดยไม่เกี่ยวกับเพศ แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลทำให้ค่าจ้างต่ำลงซึ่งรวมไปถึงผู้ชายด้วย สอดคล้องกับการเสนอแผนสำหรับการปลดเกษียณที่ทำให้ค่าจ้างเกิดมีความจูงใจในการทำงาน โดยคนงานยินดีเปลี่ยนค่าจ้างเป็นประกันสุขภาพและประกันชีวิต

Reagan, Daniela and Douglas (2003) วิจัยเรื่อง Productivity and Wage Effects of “Family-Friendly” Fringe Benefits พบว่าประโยชน์ประเภทการให้ความช่วยเหลือมีบทบาทมากขึ้นในปัจจุบัน เช่นเดียวกับการเพิ่มขึ้นของพนักงานผู้หญิง และความต้องการในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัวที่ตามมา ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์กล่าวว่าประเภทของผลประโยชน์เกื้อกูลในลักษณะนี้ บางส่วนอาจไม่ยุติธรรมที่จะจ่ายด้วยตนเองทั้งหมด ในขณะที่ยังต้องเพิ่มผลผลิตการทำงานให้สูงขึ้นและมีผลตอบแทนต่ำ จากการสำรวจจากการสุ่มตัวอย่างพนักงาน 120 คนในตอนเหนือของนิวยอร์ก พนักงานให้ข้อมูลเกี่ยวกับชุดของผลประโยชน์และการวัดผลการทำงาน ซึ่งถูกใช้ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่เสนอให้มีการลาป่วยแบบยืดหยุ่น และการช่วยเหลือในการดูแลเลี้ยงดูบุตร มีอัตราการเข้าออกงานต่ำ โดยองค์การชดเชยผลประโยชน์แบบยืดหยุ่นนี้ ด้วยการจ่ายเงินเดือนขั้นต้นต่ำกว่าคู่แข่งในอุตสาหกรรม

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ข้างต้น แต่ละทฤษฎีต่างมีแนวคิด มีผลการค้นคว้าที่แตกต่างกันออกไป ตามแนวความเชื่อและทัศนคติของผู้วิจัย สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ให้ความสำคัญกับทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับคือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการความสมหวังในชีวิต และทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ที่กล่าวถึง

ความต้องการของมนุษย์ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการเจริญเติบโต ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ หากบุคคลในองค์การได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นอย่างดีแล้ว ก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยผลงานวิจัยของบุญศักดิ์ กำแหงฤทธิรงค์ (2535); วิชชาญ ทองผุด (2539); มลิวัลย์ วริรสุทธาวัฒน์ (2540); ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม (2541); จันทร เสรีทัศน์ (2543); ยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544); กิจจา เกินสกุล (2545); รสริน ศรีพญา (2545); สรพงค์ อุดหนุน (2545); ชัยณรงค์ แก้วประสิทธิ์ (2546); คณาธิป ศรีทิพย์ (2547); ณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส อายุราชการ สถานะ สายการปฏิบัติงาน จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน

จากแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ข้างต้น สามารถนำมากำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

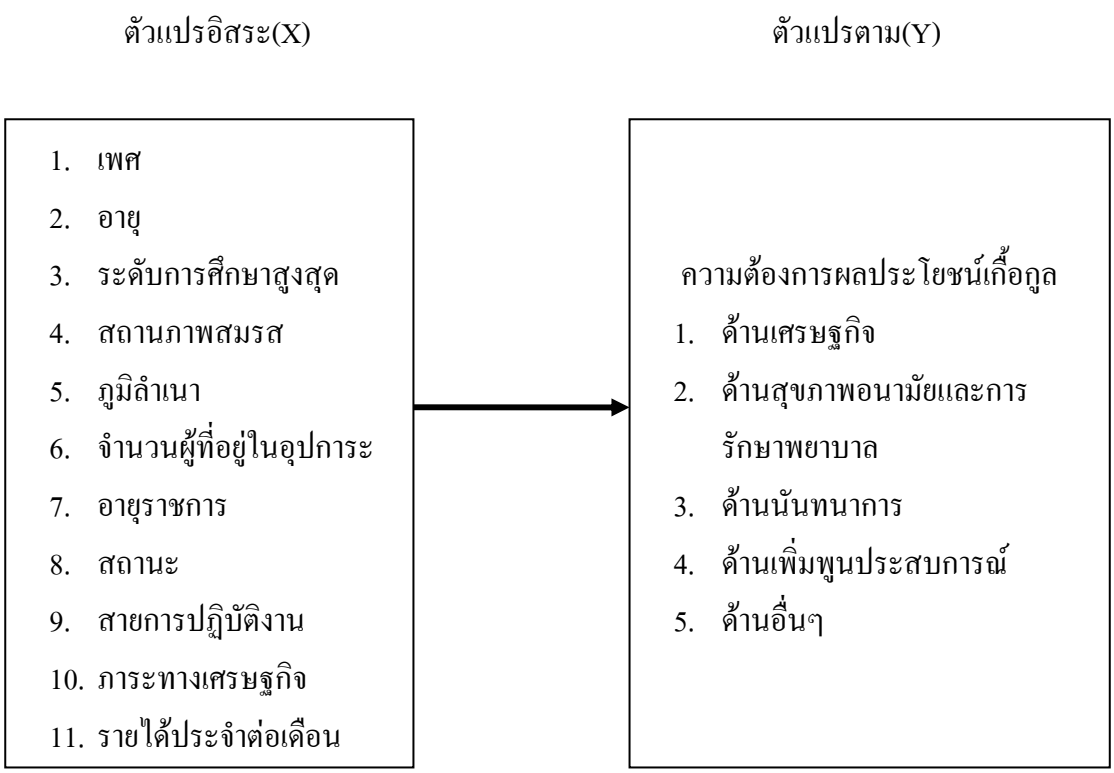
1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
4. สถานภาพสมรส
5. ภูมิลำเนา
6. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ
7. อายุราชการ
8. สถานะ
9. สายการปฏิบัติงาน
10. ภาระทางเศรษฐกิจ
11. รายได้ประจำต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ โดยแบ่งเป็นความต้องการออกเป็น 5 ด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล กับทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	**ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์**	**ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์**
ด้านอื่นๆ	ความต้องการความสมหวังของชีวิต	ความต้องการเจริญเติบโต
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์	ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ความต้องการความสัมพันธ์
ด้านนันทนาการ	ความต้องการทางสังคม	
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล	ความต้องการความปลอดภัย	ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่
ด้านเศรษฐกิจ	ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย	

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

2. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

3. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

4. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

5. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

6. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

7. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

8. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีสถานะแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

9. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

10. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีภาระทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

11. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) ตามแนวทางทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร กำหนดวิธีการ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ 2548 แต่เนื่องจากเป็นช่วงที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปรับเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทำให้เกิดการโยกย้ายบุคลากรของแต่ละวิทยาเขต ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงมีทั้งสิ้น 129 คน โดยข้อมูลที่ใช้เป็นข้อมูลจากสำนักงานการอุดมศึกษา ณ วันที่ 30 กันยายน 2549 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัย	ประชากร (คน)
1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ	16
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วิทยาเขตพระนครใต้	14
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ	4
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตอุเทนถวาย	10
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ	9
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตเทเวศร์	8
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์	6
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตโชติเวช	17

ตารางที่ 3 (ต่อ)

มหาวิทยาลัย	ประชากร (คน)
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตพระนครเหนือ	8
10. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตพณิชยการพระนคร	16
11. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตเพาะช่าง	15
12. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	6
รวม	**129**

ที่มา: สำนักงานการอุดมศึกษา (2549)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ คือ

ส่วนที่1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุราชการ สถานะ สายการปฏิบัติงาน ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับในปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 ทาง ได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบ และผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการ รวมทั้งสิ้น 19 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ ได้รับมากที่สุด ได้รับมาก ได้รับปานกลาง ได้รับน้อย ได้รับน้อยที่สุดหรือไม่ได้รับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ จำนวนทั้งสิ้น 33 ข้อโดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ ต้องการมากที่สุด ต้องการมาก ต้องการปานกลาง ต้องการน้อย ต้องการน้อยที่สุดหรือไม่ต้องการ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งในที่นี้คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 30 ราย โดยรวบรวมทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alfa Coefficient) ผลการทดสอบตามแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติประมวลผล พบว่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) มีค่า 0.917 สำหรับแบบสอบถามโดยรวม มีค่า 0.833 สำหรับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับในปัจจุบัน และมีค่า 0.963 สำหรับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ดังตารางที่ 4 และ 5 ตามลำดับ แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้กับกลุ่มประชากรจริงได้

ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับในปัจจุบัน

(n=30)

ประเภทผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับในปัจจุบัน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
1. ผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบ	0.799
2. ผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการ	0.897
รวม	**0.833**

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

(n=30)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
1. ด้านเศรษฐกิจ	0.888
2. ด้านสุขภาพอนามัย และการรักษาพยาบาล	0.935
3. ด้านนันทนาการ	0.885
4. ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์	0.867
5. ด้านอื่นๆ	0.893
รวม	**0.963**

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. โดยการศึกษาจากเอกสาร ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 16 ตุลาคม – 19 พฤศจิกายน 2549 จำนวน 129 คน ทางไปรษณีย์ เก็บคืนได้จำนวน 115 ฉบับ คิดเป็นประชากรที่เข้าถึง 115 คน หรือร้อยละ 89 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัย	ประชากร (คน)	ได้รับคืน	ค่าร้อยละ
1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ	16	16	100

ตารางที่ 6 (ต่อ)

มหาวิทยาลัย	ประชากร (คน)	ได้รับคืน	ค่าร้อยละ
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วิทยาเขตพระนครใต้	14	14	100
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ	4	3	75
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตอุเทนถวาย	10	9	90
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ	9	7	78
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตเทเวศร์	8	8	100
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์	6	6	100
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตโชติเวช	17	16	94
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตพระนครเหนือ	8	8	100
10. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตพณิชยการพระนคร	16	12	75
11. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ วิทยาเขตเพาะช่าง	15	10	67
12. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	6	6	100
รวม	**129**	**115**	**89**

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสถิติที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุราชการ สถานะ สายการปฏิบัติงาน ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน มาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 นำข้อมูลผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับในปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 ทางตามหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบ และผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการ มาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายหน่วยงาน แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง โดยกำหนดค่าคะแนนไว้ 5 ระดับ และแปลความหมายตามแนวทางของสำเริง จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน (2541) ดังนี้

การแบ่งระดับช่วงคะแนนการได้รับผลประโยชน์เกื้อกูล

$$\frac{\text{(คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้นที่จะแบ่ง}} = \frac{(5-1)}{5} = 0.80$$

จากช่วงดังกล่าวจะนำมาแบ่งเป็นช่วงๆ ช่วงละเท่าๆ กัน ของระดับคะแนน แล้วแปลผลตามช่วงนั้นๆ ออกเป็นระดับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับ ดังนี้

ช่วงของค่าเฉลี่ย	การแปลผลระดับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับ
4.21 – 5.00	ได้รับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ได้รับมาก
2.61 – 3.40	ได้รับปานกลาง

ช่วงของค่าเฉลี่ย	การแปลผลระดับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับ
1.81 – 2.60	ได้รับน้อย
1.00 – 1.80	ได้รับน้อยที่สุด / ไม่ได้รับ

ส่วนที่ 3 นำข้อมูลความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามความต้องการด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ มาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง โดยกำหนดค่าคะแนนไว้ 5 ระดับ และแปลความหมายตามแนวทางของสำเริง จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน (2541) ดังนี้

การแบ่งระดับช่วงคะแนนความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล

$$\frac{\text{(คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้นที่จะแบ่ง}} = \frac{(5-1)}{5} = 0.80$$

จากช่วงดังกล่าวจะนำมาแบ่งเป็นช่วงๆ ช่วงละเท่าๆ กัน ของระดับคะแนน แล้วแปลผลตามช่วงนั้นๆ ออกเป็นระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ดังนี้

ช่วงของค่าเฉลี่ย	การแปลผลระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล
4.21 – 5.00	ต้องการมากที่สุด
3.41 – 4.20	ต้องการมาก
2.61 – 3.40	ต้องการปานกลาง
1.81 – 2.60	ต้องการน้อย
1.00 – 1.80	ต้องการน้อยที่สุด / ไม่ต้องการ

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation: C.V.)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

1. ค่าความถี่ (frequency) และค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปหรือปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุราชการ สถานะ สายการปฏิบัติงาน ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean: μ) ใช้อธิบายความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล และผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยแบ่งแยกตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) วัดการกระจายของข้อมูลในการวัดความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล และผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยแบ่งแยกตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์

4. ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation: C.V.) วัดการกระจายของข้อมูลความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ เปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุราชการ สถานะ สายการปฏิบัติงาน ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน โดยแบ่งแยกตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ผลข้อมูล ซึ่งการวิเคราะห์ผลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุราชการ สถานะ ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับในปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 ทางตามหน่วยงานที่รับผิดชอบได้แก่

1. ผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านเศรษฐกิจ
2. ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล
3. ด้านนันทนาการ
4. ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์
5. ด้านอื่นๆ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลระหว่างข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation: C.V.)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุราชการ สถานะ ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน ซึ่งแสดงในตารางที่ 7 – 15 ดังนี้

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามเพศ

(N=115)

เพศ		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ชาย	ข้าราชการ	15	13.0
	พนักงานมหาวิทยาลัย	15	13.0
	รวม	**30**	**26.0**
หญิง	ข้าราชการ	60	52.3
	พนักงานมหาวิทยาลัย	25	21.7
	รวม	**85**	**74.0**
รวมทั้งหมด		**115**	**100.0**

จากตารางที่ 7 แสดงว่าประชากรส่วนมากเป็นเพศหญิง มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 แบ่งเป็นข้าราชการถึง 60 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และอีกร้อยละ 26.0 เป็นเพศชาย จำนวน 30 คน แบ่งเป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 15 คนเท่าๆ กัน

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามอายุ

(N=115)

อายุ		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
21-30 ปี	ข้าราชการ	7	6.1
	พนักงานมหาวิทยาลัย	19	16.5
	รวม	**26**	**22.6**
31-40 ปี	ข้าราชการ	21	18.2
	พนักงานมหาวิทยาลัย	14	12.2
	รวม	**35**	**30.4**
41-50 ปี	ข้าราชการ	32	27.8
	พนักงานมหาวิทยาลัย	4	3.5
	รวม	**36**	**31.3**
51-60 ปี	ข้าราชการ	15	21.1
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3	2.6
	รวม	**18**	**14.8**
รวมทั้งหมด		**115**	**100.0**

จากตารางที่ 8 แสดงว่าประชากรมีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี มากพอๆ กัน จำนวน 35 และ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และ 31.3 ตามลำดับโดยเป็นข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ในขณะที่ส่วนใหญ่ของพนักงานมหาวิทยาลัยมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ของประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(N=115)

ระดับการศึกษาสูงสุด		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ข้าราชการ	6	5.2
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3	2.6
	รวม	**9**	**7.8**
ปริญญาตรี	ข้าราชการ	35	30.4
	พนักงานมหาวิทยาลัย	9	7.8
	รวม	**44**	**38.2**
ปริญญาโท	ข้าราชการ	33	28.7
	พนักงานมหาวิทยาลัย	27	23.5
	รวม	**60**	**52.2**
ปริญญาเอก	ข้าราชการ	1	0.9
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	0.9
	รวม	**2**	**1.8**
รวมทั้งหมด		**115**	**100.0**

จากตารางที่ 9 แสดงว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ในขณะที่ประชากรที่จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทมีมากถึง 60 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการถึง 33 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และมีประชากรเพียง 2 คน ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.7 ซึ่งแบ่งเป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างละ 1 คน

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสถานภาพสมรส

(N=115)

สถานภาพสมรส		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
โสด	ข้าราชการ	28	24.3
	พนักงานมหาวิทยาลัย	31	27.0
	รวม	**59**	**51.3**

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(N=115)

สถานภาพสมรส		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
สมรส และอยู่ด้วยกัน	ข้าราชการ	41	35.7
	พนักงานมหาวิทยาลัย	8	6.9
	รวม	**49**	**42.6**
สมรส และแยกกันอยู่	ข้าราชการ	4	3.5
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	0.9
	รวม	**5**	**4.4**
หม้าย หย่าร้าง	ข้าราชการ	2	1.7
	พนักงานมหาวิทยาลัย	0	0.0
	รวม	**2**	**1.7**
รวมทั้งหมด		**115**	**100.0**

จากตารางที่ 10 แสดงว่าประชากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 โดยมีข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และอยู่ด้วยกันจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 ในขณะที่ไม่มีพนักงานมหาวิทยาลัยคนใดมีสถานภาพสมรสเป็นหม้าย หย่าร้าง แต่มีข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสเป็นหม้าย หย่าร้าง จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามภูมิลำเนา

(N=115)

ภูมิลำเนา		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ข้าราชการ	39	33.9
	พนักงานมหาวิทยาลัย	16	13.9
	รวม	**55**	**47.8**
ภาคกลาง	ข้าราชการ	18	15.7
	พนักงานมหาวิทยาลัย	8	7.1
	รวม	**26**	**22.8**

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(N=115)

ภูมิลำเนา		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ภาคเหนือ	ข้าราชการ	5	4.3
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	1.7
	รวม	**7**	**6.0**
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ข้าราชการ	4	3.5
	พนักงานมหาวิทยาลัย	7	6.1
	รวม	**11**	**9.6**
ภาคตะวันออก	ข้าราชการ	2	1.7
	พนักงานมหาวิทยาลัย	0	0.0
	รวม	**2**	**1.7**
ภาคตะวันตก	ข้าราชการ	0	0.0
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	1.7
	รวม	**2**	**1.7**
ภาคใต้	ข้าราชการ	7	6.1
	พนักงานมหาวิทยาลัย	5	4.3
	รวม	**12**	**10.4**
รวมทั้งหมด		**115**	**100.0**

จากตารางที่ 11 แสดงว่าประชากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 เป็นข้าราชการจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 โดยมีข้าราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออก และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีภูมิลำเนาภาคตะวันตก จำนวน 2 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.7 แต่ไม่มีพนักงานมหาวิทยาลัยคนใดมีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออก และไม่มีข้าราชการคนใดที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันตก

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

(N=115)

จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ไม่มี	ข้าราชการ	20	17.4
	พนักงานมหาวิทยาลัย	29	25.2
	รวม	**49**	**42.6**
มี จำนวน 1 – 2 คน	ข้าราชการ	45	39.1
	พนักงานมหาวิทยาลัย	10	8.7
	รวม	**55**	**47.8**
มี จำนวน 3 – 4 คน	ข้าราชการ	10	8.7
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	0.9
	รวม	**11**	**9.6**
รวมทั้งหมด		**115**	**100.0**

จากตารางที่ 12 แสดงว่าประชากรส่วนมากมีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1 – 2 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 หรือ 55 คน แบ่งเป็นข้าราชการถึงร้อยละ 39.1 หรือ 45 คน มีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และมีพนักงานมหาวิทยาลัยเพียง 1 คน ที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ 3 – 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ในขณะที่ข้าราชการถึง 10 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.7 ที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ 3 – 4 คน

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามอายุราชการ

(N=115)

อายุราชการ		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ต่ำกว่า 6 ปี	ข้าราชการ	6	5.1
	พนักงานมหาวิทยาลัย	31	27.0
	รวม	**37**	**32.1**
ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	ข้าราชการ	26	22.6
	พนักงานมหาวิทยาลัย	7	6.0
	รวม	**33**	**28.6**

ตารางที่ 13 (ต่อ)

(N=115)

อายุราชการ		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	ข้าราชการ	23	20.0
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	0.9
	รวม	**24**	**20.9**
ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	ข้าราชการ	18	15.8
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	0.9
	รวม	**19**	**16.7**
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	ข้าราชการ	2	1.7
	พนักงานมหาวิทยาลัย	0	0.0
	รวม	**2**	**1.7**
รวมทั้งหมด		**115**	**100.0**

จากตารางที่ 13 แสดงว่าประชากรส่วนมากมีอายุราชการน้อยกว่า 6 ปี มี 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมาเป็นข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 16 – 25 ปี มีจำนวน 23 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 20.0 แต่ไม่มีพนักงานมหาวิทยาลัยคนใดเลยที่มีอายุงานมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ในขณะที่มีข้าราชการเพียง 2 คนเท่านั้นที่มีอายุงานมากกว่า 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสถานะ

(N=115)

สถานะ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ข้าราชการ	75	65.2
พนักงาน	40	34.8
รวมทั้งหมด	**115**	**100.0**

จากตารางที่ 14 แสดงว่าประชากรเป็นข้าราชการมากถึง 75 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสายงาน

(N=115)

สายงาน		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
การสอน	ข้าราชการ	26	22.6
	พนักงานมหาวิทยาลัย	27	23.5
	รวม	**53**	**46.1**
สนับสนุน	ข้าราชการ	49	42.6
	พนักงานมหาวิทยาลัย	13	11.3
	รวม	**62**	**53.9**
รวมทั้งหมด		**115**	**100.0**

จากตารางที่ 15 แสดงว่าประชากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสนับสนุนมีมากถึง 62 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการถึง 49 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานการสอนมีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 โดยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และข้าราชการจำนวน 27 และ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และ 22.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามภาระทางเศรษฐกิจ

(N=115)

ภาระทางเศรษฐกิจ		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ไม่มี	ข้าราชการ	20	17.4
	พนักงานมหาวิทยาลัย	15	13.0
	รวม	**35**	**30.4**
ไม่เกิน 4,000 บาท	ข้าราชการ	8	7.0
	พนักงานมหาวิทยาลัย	7	6.1
	รวม	**15**	**13.1**
4,001 – 6,000 บาท	ข้าราชการ	11	9.6
	พนักงานมหาวิทยาลัย	5	4.3
	รวม	**16**	**13.9**
6,001 – 8,000 บาท	ข้าราชการ	11	9.6

ตารางที่ 16 (ต่อ)

(N=115)

ภาระทางเศรษฐกิจ		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
	พนักงานมหาวิทยาลัย	5	4.3
	รวม	**16**	**13.9**
8,001 – 10,000 บาท	ข้าราชการ	7	6.1
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	1.7
	รวม	**9**	**7.8**
มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	ข้าราชการ	18	15.7
	พนักงานมหาวิทยาลัย	6	5.2
	รวม	**24**	**20.9**
รวมทั้งหมด		**115**	**100.0**

จากตารางที่ 16 แสดงว่าประชากรที่ไม่มีภาระทางเศรษฐกิจ มีมากถึง 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 แต่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีภาระทางเศรษฐกิจ มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 18 และ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และ 5.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

(N=115)

รายได้ประจำต่อเดือน		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ไม่เกิน 8,000 บาท	ข้าราชการ	2	1.7
	พนักงานมหาวิทยาลัย	8	7.0
	รวม	**10**	**8.7**
8,001 – 14,810 บาท	ข้าราชการ	21	18.3
	พนักงานมหาวิทยาลัย	24	20.9
	รวม	**45**	**39.2**
14,811 – 27,450 บาท	ข้าราชการ	35	30.4
	พนักงานมหาวิทยาลัย	5	4.3

ตารางที่ 17 (ต่อ)

(N=115)

รายได้ประจำต่อเดือน		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
	รวม	**40**	**34.7**
27,451 – 45,560 บาท	ข้าราชการ	16	13.9
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3	2.6
	รวม	**19**	**16.5**
มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	ข้าราชการ	1	0.9
	พนักงานมหาวิทยาลัย	0	0.0
	รวม	**1**	**0.9**
รวมทั้งหมด		**115**	**100.0**

จากตารางที่ 17 ช่วงของรายได้ประจำต่อเดือนจัดตามระดับขั้นราชการ แสดงว่าประชากรที่มีรายได้ประจำต่อเดือนอยู่ในช่วง 8,001 – 14,810 บาท มากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 ในจำนวนนี้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ส่วนข้าราชการที่มีรายได้ประจำต่อเดือนอยู่ในช่วง 14,811 – 27,450 บาท มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และมีข้าราชการเพียง 1 คนเท่านั้นที่มีรายได้ประจำต่อเดือนมากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 0.9 ในขณะที่ไม่มีพนักงานมหาวิทยาลัยคนใดที่มีรายได้ประจำต่อเดือนมากกว่า 45,560 บาท

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับในปัจจุบัน

ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับในปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 ทางตามหน่วยงานที่รับผิดชอบได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบ และผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการ จำแนกไว้ดังตารางที่ 18 และ 17 และนำเสนอระดับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับในปัจจุบัน จำแนกตามหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการโดยภาพรวมไว้ในตารางที่ 20

ตารางที่ 18 ผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบดำเนินการ ที่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับในปัจจุบัน

(N=115)

ผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่มี	μ	σ	ระดับที่ได้รับ
ผลประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงิน								
1. เงินเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	12 (10.4)	12 (10.4)	25 (21.7)	34 (29.6)	32 (27.8)	3.54	1.286	มาก
2. เงินค่ารักษาพยาบาลของบุตร	50 (43.5)	7 (6.1)	21 (18.3)	21 (18.3)	16 (13.9)	2.53	1.529	น้อย
3. เงินค่าการศึกษาของบุตร	51 (44.3)	12 (10.4)	27 (23.5)	19 (16.5)	6 (5.2)	2.28	1.322	น้อย
4. เงินสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ	58 (50.4)	19 (16.5)	26 (22.6)	12 (10.4)	0 (0)	1.93	1.074	น้อย
5. เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	31 (27)	32 (27.8)	32 (27.8)	19 (16.5)	1 (0.9)	2.37	1.079	น้อย
6. ค่าเช่าบ้าน	81 (70.4)	7 (6.1)	15 (13.0)	11 (9.6)	1 (0.9)	1.64	1.086	น้อยที่สุด
7. เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการ	62 (53.9)	11 (9.6)	21 (18.3)	14 (12.2)	7 (6.1)	2.07	1.329	น้อย
8. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	28 (24.3)	26 (22.6)	35 (30.4)	15 (13.0)	11 (9.6)	2.61	1254	ปานกลาง
9. บำเหน็จบำนาญ	60 (52.2)	9 (7.8)	24 (20.9)	16 (13.9)	6 (5.2)	2.12	1.326	น้อย

ตารางที่ 18 (ต่อ)

(N=115)

ผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่มี	μ	σ	ระดับที่ได้รับ
ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่ใช่ตัวเงิน								
10. เครื่องราชอิสริยาภรณ์	25 (21.7)	12 (10.4)	25 (21.7)	30 (26.1)	23 (20.0)	3.12	1.427	ปานกลาง
11. การลา	8 (7.0)	18 (15.7)	39 (33.9)	32 (27.8)	18 (15.7)	3.30	1.124	ปานกลาง
12. วันหยุดราชการ	7 (6.1)	8 (7.0)	43 (37.4)	34 (29.6)	23 (20.0)	3.50	1.079	มาก
รวมเฉลี่ย						2.58	0.775	น้อย

หมายเหตุ: ตัวเลขในช่องบน แสดงค่าจำนวนประชากรในแต่ละระดับ

ตัวเลขในวงเล็บ แสดงค่าร้อยละของประชากรในแต่ละระดับ

จากตารางที่ 18 พบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 115 คน ได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบดำเนินการในปัจจุบัน โดยรวมเฉลี่ยในระดับน้อย (μ = 2.58) ซึ่งผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบดำเนินการ แบ่งเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน โดยผลประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงินที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 3.54) คือ เงินเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (μ = 2.61) ส่วนผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับโดยเฉลี่ยในระดับน้อยมี 6 ประเภท ได้แก่ เงินค่ารักษาพยาบาลของบุตร (μ = 2.53) เงินค่าการศึกษาของบุตร (μ = 2.28) เงินสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (μ = 1.93) เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (μ = 2.37) และเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการ (μ = 2.07) และบำเหน็จบำนาญ (μ = 2.12) โดยผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับในระดับน้อยที่สุด คือค่าเช่าบ้าน (μ = 2.12)

ในส่วนของผลประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่ใช่ตัวเงิน ที่ได้รับโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ (μ = 3.12) และการลา (μ = 3.30) ที่ได้รับโดยเฉลี่ยในระดับมาก คือ วันหยุดราชการ (μ = 3.50)

ตารางที่ 19 ผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับในปัจจุบัน

(N=115)

ผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่มี	μ	σ	ระดับที่ได้รับ
1. การออมทรัพย์	23 (20.0)	10 (8.7)	35 (30.4)	37 (32.2)	10 (8.7)	3.01	1.253	ปานกลาง
2. การให้กู้เงิน	28 (24.3)	16 (13.9)	28 (24.3)	31 (27.0)	12 (10.4)	2.85	1.339	ปานกลาง
3. การเคหะสงเคราะห์	46 (40.0)	18 (15.7)	28 (24.3)	17 (14.8)	6 (5.2)	2.30	1.277	น้อย
4. การสงเคราะห์ข้าราชการ	44 (38.3)	22 (19.1)	29 (25.2)	15 (13.0)	5 (4.3)	2.26	1.222	น้อย
5. การฌาปนกิจ	41 (35.7)	20 (17.4)	33 (28.7)	14 (12.2)	7 (6.1)	2.36	1.251	น้อย
6. การกีฬา และนันทนาการ	35 (30.4)	30 (26.1)	34 (29.6)	11 (9.6)	5 (4.3)	2.31	1.135	น้อย
7. ร้านสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย	44 (38.3)	26 (22.6)	26 (22.6)	17 (14.8)	2 (1.7)	2.19	1.154	น้อย
รวมเฉลี่ย						2.47	0.983	น้อย

หมายเหตุ: ตัวเลขในช่องบน แสดงค่าจำนวนประชากรในแต่ละระดับ

ตัวเลขในวงเล็บ แสดงค่าร้อยละของประชากรในแต่ละระดับ

จากตารางที่ 19 พบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 115 คน ได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการในปัจจุบัน โดยรวมเฉลี่ยในระดับน้อย (μ = 2.47) โดยผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การออมทรัพย์ (μ = 3.01) และการให้กู้เงิน (μ = 2.85) ในขณะที่ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย มีทั้งหมด 5 ประเภท ได้แก่ เคหะสงเคราะห์ (μ = 2.30) การสงเคราะห์ข้าราชการ (μ = 2.26) การฌาปนกิจ (μ = 2.36) การกีฬาและนันทนาการ (μ = 2.31) และร้านสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย (μ = 2.19)

ตารางที่ 20 ระดับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานครได้รับในปัจจุบัน จำแนกตามหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

(N=115)

ประเภท / ชนิดของผลประโยชน์เกื้อกูล	μ	σ	ระดับที่ได้รับ
ผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบ	2.58	0.775	น้อย
ผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการ	2.47	0.983	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.54	0.80	น้อย

จากตารางที่ 20 พบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 115 คน ได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (μ = 2.54) โดยจำแนกตามหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการแล้ว ยังคงเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบ (μ = 2.58) และผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการ (μ = 2.47)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ เป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ ซึ่งจำแนกไว้ดังตารางที่ 21 ถึง 23 และนำเสนอระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลโดยภาพรวมไว้ในตารางที่ 26

ตารางที่ 21 ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านเศรษฐกิจ ของข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

(N=115)

ด้านเศรษฐกิจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่ต้องการ	μ	σ	ระดับความต้องการ
1. การเลื่อนค่าจ้างประจำปี	6 (5.2)	6 (5.2)	23 (20.0)	41 (35.7)	39 (33.9)	3.88	1.10	มาก
2. เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร	11 (9.6)	9 (7.8)	23 (20.0)	45 (39.1)	27 (23.5)	3.59	1.21	มาก
3. การลดหย่อนภาษี	11 (9.6)	9 (7.8)	27 (23.5)	42 (36.5)	26 (22.6)	3.55	1.20	มาก
4. ผลตอบแทนในรูปตัวเงิน เช่น โบนัส	16 (13.9)	6 (5.2)	25 (21.7)	33 (28.7)	35 (30.4)	3.57	1.35	มาก
5. เงินเพิ่มค่าตำแหน่งวิชาการ	28 (24.3)	9 (7.8)	22 (19.1)	33 (28.7)	23 (20.0)	3.12	1.46	ปานกลาง
6. ค่าใช้จ่ายการศึกษาสำหรับบุตรทุกคน	29 (25.2)	6 (5.2)	19 (16.5)	34 (29.6)	27 (23.5)	3.21	1.51	ปานกลาง
7. กองทุนเลี้ยงดูครอบครัวสำหรับข้าราชการที่เสียชีวิต	26 (22.6)	10 (8.7)	14 (12.2)	31 (27.0)	34 (29.6)	3.32	1.54	ปานกลาง
8. เงินช่วยเหลือฌาปนกิจบุคคลในครอบครัว	21 (18.3)	11 (9.6)	21 (18.3)	36 (31.3)	26 (22.6)	3.30	1.40	ปานกลาง
9. การช่วยเหลือทางการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์	20 (17.4)	8 (7.0)	24 (20.9)	39 (33.9)	24 (20.9)	3.34	1.36	ปานกลาง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

(N=115)

ด้านเศรษฐกิจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่ต้องการ	μ	σ	ระดับความต้องการ
10. การกู้ยืมซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นส่วนตัว เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ	29 (25.2)	22 (19.1)	29 (25.2)	20 (17.4)	15 (13.0)	2.78	1.36	ปานกลาง
11. บ้านพักในมหาวิทยาลัย	41 (35.7)	11 (9.6)	19 (16.5)	20 (17.4)	24 (20.9)	2.78	1.58	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.31	0.98	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในช่องบน แสดงค่าจำนวนประชากรในแต่ละระดับ
ตัวเลขในวงเล็บ แสดงค่าร้อยละของประชากรในแต่ละระดับ

จากตารางที่ 21 พบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 115 คน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านเศรษฐกิจ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.31) โดยความต้องการเฉลี่ยในระดับมาก มี 4 รายการได้แก่ การเลื่อนค่าจ้างประจำปี (μ = 3.88) เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร (μ = 3.59) การลดหย่อนภาษี (μ = 3.55) ผลตอบแทนในรูปตัวเงิน เช่น โบนัส (μ = 3.57) และมีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง 7 รายการได้แก่ เงินเพิ่มค่าตำแหน่งวิชาการ (μ = 3.12) ค่าใช้จ่ายการศึกษาสำหรับบุตรทุกคน (μ = 3.21) กองทุนเลี้ยงดูครอบครัวสำหรับข้าราชการที่เสียชีวิต (μ = 3.32) เงินช่วยเหลือฌาปนกิจบุคคลในครอบครัว (μ = 3.30) การช่วยเหลือทางการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์ (μ = 3.34) การกู้ยืมซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นส่วนตัว เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น (μ = 2.78) และบ้านพักในมหาวิทยาลัย (μ = 2.78)

ตารางที่ 22 ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

(N=115)

ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่ต้องการ	μ	σ	ระดับความต้องการ
1. การอบรม แนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ	12 (10.4)	11 (9.6)	36 (31.3)	43 (37.4)	13 (11.3)	3.30	1.12	ปานกลาง
2. ศูนย์ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ หรือปัญหาส่วนตัว	13 (11.3)	17 (14.8)	29 (25.2)	43 (37.4)	13 (11.3)	3.23	1.18	ปานกลาง
3. การทำประกันชีวิตอุบัติเหตุ	10 (8.7)	7 (6.1)	29 (25.2)	44 (38.3)	25 (21.7)	3.58	1.15	มาก
4. การประกันสุขภาพ	8 (7.0)	11 (9.6)	24 (20.9)	40 (34.8)	32 (27.8)	3.67	1.18	มาก
5. การตรวจสุขภาพประจำปี	5 (4.3)	6 (5.2)	22 (19.1)	41 (35.7)	41 (35.7)	3.93	1.07	มาก
6. การตรวจร่างกายอย่างละเอียดประจำปี	5 (4.3)	11 (9.6)	20 (17.4)	31 (27.0)	48 (41.7)	3.92	1.17	มาก
7. การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวนที่จ่ายไปจริง	5 (4.3)	11 (9.6)	15 (13.0)	28 (24.3)	56 (48.7)	4.03	1.18	มาก
รวมเฉลี่ย						3.67	0.97	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในช่องบน แสดงค่าจำนวนประชากรในแต่ละระดับ

ตัวเลขในวงเล็บ แสดงค่าร้อยละของประชากรในแต่ละระดับ

จากตารางที่ 22 พบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 115 คน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 3.67) ซึ่งมีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางเพียง 2 รายการได้แก่ การอบรม แนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ (μ = 3.30) และศูนย์ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ หรือปัญหาส่วนตัว (μ = 3.23) และมีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับมาก 5 รายการได้แก่ การทำประกันชีวิตอุบัติเหตุ (μ = 3.58) การประกันสุขภาพ (μ = 3.67) การตรวจสุขภาพประจำปี (μ = 3.93) การตรวจร่างกายอย่างละเอียดประจำปี (μ = 3.92) การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวนที่จ่ายไปจริง (μ = 4.03)

ตารางที่ 23 ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านนันทนาการ ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

(N=115)

ด้านนันทนาการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่ต้องการ	μ	σ	ระดับความต้องการ
1. กิจกรรมทัศนศึกษา	4	9	47	36	19	3.50	0.98	มาก
	(3.5)	(7.8)	(40.9)	(31.3)	(16.5)			
2. การส่งเสริมการฝึกสอน อบรม กีฬาประเภทต่างๆ	4	10	51	35	15	3.41	0.94	มาก
	(3.5)	(8.7)	(44.3)	(30.4)	(13.0)			
3. ศูนย์สุขภาพ และออกกำลังกาย	4	12	41	43	15	3.46	0.97	มาก
	(3.5)	(10.4)	(35.7)	(37.4)	(13.0)			
4. การจัดกิจกรรมกีฬา	8	15	45	36	11	3.23	1.03	ปานกลาง
	(7.0)	(13.0)	(39.1)	(31.3)	(9.6)			
รวมเฉลี่ย						3.69	0.94	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในช่องบน แสดงค่าจำนวนประชากรในแต่ละระดับ

ตัวเลขในวงเล็บ แสดงค่าร้อยละของประชากรในแต่ละระดับ

จากตารางที่ 23 พบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 115 คน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านนันทนาการ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 3.69) มีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับมาก 3 รายการได้แก่ กิจกรรมทัศนศึกษา (μ = 3.50) การส่งเสริมการฝึกสอน อบรม กีฬา ประเภทต่างๆ (μ = 3.41) ศูนย์สุขภาพและออกกำลังกาย (μ = 3.46) โดยมีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางเพียง 1 รายการคือ การจัดกิจกรรมกีฬา (μ = 3.23)

ตารางที่ 24 ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

(N=115)

ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่ต้องการ	μ	σ	ระดับความต้องการ
1. ศูนย์ให้คำปรึกษาในหน้าที่การงาน	9 (7.8)	14 (12.2)	32 (27.8)	42 (36.5)	18 (15.7)	3.40	1.13	ปานกลาง
2. การฝึกอบรม	4 (3.5)	5 (4.3)	27 (23.5)	51 (44.3)	28 (24.3)	3.82	0.97	มาก
3. การประชุมสัมมนา	2 (1.7)	8 (7.0)	28 (24.4)	47 (40.9)	30 (26.1)	3.83	0.96	มาก
4. การศึกษาดูงานในประเทศ	4 (3.5)	13 (11.3)	17 (14.8)	50 (43.5)	31 (27.0)	3.79	1.07	มาก
5. การศึกษาดูงานต่างประเทศ	16 (13.9)	10 (8.7)	18 (15.7)	40 (34.8)	31 (27.0)	3.52	1.35	มาก
6. การลาฝึกอบรมและดูงาน	5 (4.3)	6 (5.2)	28 (24.3)	45 (39.1)	31 (27.0)	3.79	1.04	มาก
7. การจัดให้มีวันลาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	17 (14.8)	11 (9.6)	30 (26.1)	33 (28.7)	24 (20.9)	3.31	1.31	ปานกลาง

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(N=115)

ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่ต้องการ	μ	σ	ระดับความต้องการ
8. ทุนการศึกษาต่อ	13	4	16	43	39	3.79	1.27	มาก
	(11.3)	(3.5)	(13.9)	(37.4)	(33.9)			
รวมเฉลี่ย						3.69	0.84	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในช่องบน แสดงค่าจำนวนประชากรในแต่ละระดับ

ตัวเลขในวงเล็บ แสดงค่าร้อยละของประชากรในแต่ละระดับ

จากตารางที่ 24 พบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 115 คน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านเพิ่มพูนประสบการณ์โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 3.67) ซึ่งมีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ศูนย์ให้คำปรึกษาในหน้าที่การงาน (μ = 3.40) และการจัดให้มีวันลาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ (μ = 3.31) และมีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับมาก 6 รายการได้แก่ การฝึกอบรม (μ = 3.82) การประชุมสัมมนา (μ = 3.83) การศึกษาดูงานในประเทศ (μ = 3.79) การศึกษาดูงานต่างประเทศ (μ = 3.52) การลาฝึกอบรม และดูงาน (μ = 3.79) ทุนการศึกษาต่อ (μ = 3.79)

ตารางที่ 25 ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านอื่นๆ ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

(N=115)

ด้านอื่นๆ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ไม่ต้องการ	μ	σ	ระดับความต้องการ
1. รางวัล หรือผลตอบแทนจากการตั้งใจทำงานนอกเหนือจากรายได้ประจำต่อเดือน	13 (11.3)	7 (6.1)	21 (18.3)	38 (33.0)	36 (31.3)	3.67	1.29	มาก
2. อำนาจในการตัดสินใจเรื่องการทำงานในระดับหนึ่ง ในตำแหน่งงาน	7 (6.1)	9 (7.8)	27 (23.5)	40 (34.8)	32 (27.8)	3.70	1.14	มาก
3. การรับรู้ถึงผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีสิทธิได้รับ	10 (8.7)	7 (6.1)	21 (18.3)	36 (31.3)	41 (35.7)	3.79	1.24	มาก
รวมเฉลี่ย						3.72	1.09	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในช่องบน แสดงค่าจำนวนประชากรในแต่ละระดับ

ตัวเลขในวงเล็บ แสดงค่าร้อยละของประชากรในแต่ละระดับ

จากตารางที่ 25 พบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 115 คน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านอื่นๆ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 3.72) ซึ่งทั้ง 3 รายการมีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ รางวัล หรือผลตอบแทนจากการตั้งใจทำงาน นอกเหนือจากรายได้ประจำต่อเดือน (μ = 3.67) อำนาจในการ

ตัดสินใจเรื่องการทำงานในระดับหนึ่ง ในตำแหน่งงาน (μ = 3.70) การรับรู้ถึงผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีสิทธิได้รับ (μ = 3.79)

ตารางที่ 26 ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายด้าน ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

(N=115)

ผลประโยชน์เกื้อกูล	μ	σ	ระดับความต้องการ
1. ด้านเศรษฐกิจ	3.31	0.98	ปานกลาง
2. ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล	3.67	0.97	มาก
3. ด้านนันทนาการ	3.69	0.94	มาก
4. ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์	3.69	0.94	มาก
5. ด้านอื่นๆ	3.72	1.09	มาก
รวมเฉลี่ย	3.53	0.83	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 115 คน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 3.53) ซึ่งมีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับมากถึง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล (μ = 3.67) ด้านนันทนาการ (μ = 3.69) ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ (μ = 3.69) ด้านอื่นๆ (μ = 3.72) โดยด้านเศรษฐกิจ มีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง (μ = 3.31)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

วิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อจะได้ทราบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลใดบ้างที่ส่งผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation: C.V.) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ

(N=115)

เพศ	สถานะ	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ชาย	ข้าราชการ	15	3.70	0.52	มาก	0.14
	พนักงานมหาวิทยาลัย	15	3.48	0.80	มาก	0.23
	รวม	30	3.59	0.68	มาก	0.19
หญิง	ข้าราชการ	60	3.50	0.90	มาก	0.26
	พนักงานมหาวิทยาลัย	25	3.56	0.84	มาก	0.24
	รวม	85	3.50	0.88	มาก	0.25

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่าข้าราชการชายจำนวน 15 คนและข้าราชการหญิงจำนวน 60 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยชายจำนวน 15 คนและพนักงานมหาวิทยาลัยหญิงจำนวน 25 คน ที่มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยทั้งข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิง มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ในขณะเดียวกันพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งเพศชายและเพศหญิง ก็มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยภาพรวมข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 115 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยทั้งประชากรเพศชายและเพศหญิง มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก สามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 28 ดังนี้

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ					
ชาย	30	3.31	0.92	ปานกลาง	0.28
หญิง	85	3.31	1.01	ปานกลาง	0.31
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล					
ชาย	30	3.87	0.80	มาก	0.21
หญิง	85	3.59	1.02	มาก	0.28
ด้านนันทนาการ					
ชาย	30	3.37	0.74	ปานกลาง	0.22
หญิง	85	3.41	0.88	มาก	0.26
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์					
ชาย	30	3.75	0.71	มาก	0.19
หญิง	85	3.67	1.01	มาก	0.28
ด้านอื่นๆ					
ชาย	30	3.82	0.87	มาก	0.23
หญิง	85	3.69	1.16	มาก	0.31

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ โดยสามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ เปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 29 ดังนี้

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ						
ข้าราชการ	ชาย	15	3.43	0.58	มาก	0.17
	หญิง	60	3.33	1.00	ปานกลาง	0.30
พนักงานมหาวิทยาลัย	ชาย	15	3.19	1.18	ปานกลาง	0.37
	หญิง	25	3.26	1.05	ปานกลาง	0.32
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล						
ข้าราชการ	ชาย	15	3.92	0.67	มาก	0.17
	หญิง	60	3.65	1.03	มาก	0.28
พนักงานมหาวิทยาลัย	ชาย	15	3.82	0.93	มาก	0.24
	หญิง	25	3.46	0.98	มาก	0.28
ด้านนันทนาการ						
ข้าราชการ	ชาย	15	3.50	0.83	มาก	0.24
	หญิง	60	3.39	0.90	ปานกลาง	0.27
พนักงานมหาวิทยาลัย	ชาย	15	3.23	0.65	ปานกลาง	0.20
	หญิง	25	3.48	0.84	มาก	0.24
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์						
ข้าราชการ	ชาย	15	3.88	0.65	มาก	0.17
	หญิง	60	3.59	1.07	มาก	0.30
พนักงานมหาวิทยาลัย	ชาย	15	3.62	0.77	มาก	0.21
	หญิง	25	3.86	0.85	มาก	0.22
ด้านอื่นๆ						
ข้าราชการ	ชาย	15	3.91	0.79	มาก	0.20
	หญิง	60	3.68	1.24	มาก	0.34

ตารางที่ 29 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
พนักงานมหาวิทยาลัย	ชาย	15	3.73	0.96	มาก	0.26
	หญิง	25	3.71	0.97	มาก	0.26

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่าข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ ส่วนในด้านอื่นๆนั้น พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความต้องการไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

(N=115)

อายุ	สถานะ	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
21-30 ปี	ข้าราชการ	7	4.10	0.40	มาก	0.10
	พนักงานมหาวิทยาลัย	19	3.50	0.82	มาก	0.24
	รวม	26	3.66	0.78	มาก	0.21

ตารางที่ 30 (ต่อ)

(N=115)

อายุ	สถานะ	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
31-40 ปี	ข้าราชการ	21	3.76	0.73	มาก	0.19
	พนักงานมหาวิทยาลัย	14	3.29	0.89	ปานกลาง	0.27
	รวม	35	3.57	0.82	มาก	0.23
41-50 ปี	ข้าราชการ	32	3.32	0.89	ปานกลาง	0.27
	พนักงานมหาวิทยาลัย	4	3.83	0.65	มาก	0.17
	รวม	36	3.37	0.87	ปานกลาง	0.26
51-60 ปี	ข้าราชการ	15	3.43	0.90	มาก	0.26
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3	4.06	0.20	มาก	0.05
	รวม	18	3.53	0.86	มาก	0.24

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยอายุ 21 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 51 – 60 ปีมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในระดับปานกลางได้แก่ อายุ 41 – 50 ปี สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุแตกต่างกันก็มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยช่วงอายุที่มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ อายุ 21 – 30 ปี อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปี ส่วนอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน จำนวน 115 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยประชากรอายุ 21 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ส่วนอายุ 41 – 50 ปี มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง สามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 31 ดังนี้

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ					
21 – 30 ปี	26	3.45	1.07	มาก	0.31
31 – 40 ปี	35	3.34	0.99	ปานกลาง	0.30
41 – 50 ปี	36	3.15	0.96	ปานกลาง	0.30
51 – 60 ปี	18	3.36	0.91	ปานกลาง	0.27
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล					
21 – 30 ปี	26	3.69	0.84	มาก	0.23
31 – 40 ปี	35	3.69	0.96	มาก	0.26
41 – 50 ปี	36	3.55	1.07	มาก	0.30
51 – 60 ปี	18	3.82	0.99	มาก	0.26
ด้านนันทนาการ					
21 – 30 ปี	26	3.66	0.80	มาก	0.22
31 – 40 ปี	35	3.55	0.78	มาก	0.22
41 – 50 ปี	36	3.17	0.77	ปานกลาง	0.24
51 – 60 ปี	18	3.19	1.05	ปานกลาง	0.33
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์					
21 – 30 ปี	26	3.84	0.80	มาก	0.21
31 – 40 ปี	35	3.70	0.92	มาก	0.25
41 – 50 ปี	36	3.61	1.06	มาก	0.29
51 – 60 ปี	18	3.60	0.96	มาก	0.27
ด้านอื่นๆ					
21 – 30 ปี	26	3.90	0.81	มาก	0.21
31 – 40 ปี	35	3.88	1.05	มาก	0.27

ตารางที่ 31 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
41 – 50 ปี	36	3.42	1.21	มาก	0.35
51 – 60 ปี	18	3.78	1.22	มาก	0.32

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ โดยสามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 32 ดังนี้

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ						
ข้าราชการ	21-30 ปี	7	4.22	0.47	มากที่สุด	0.11
	31-40 ปี	21	3.55	0.91	มาก	0.26
	41-50 ปี	32	3.12	0.94	ปานกลาง	0.30
	51-60 ปี	15	3.16	0.84	ปานกลาง	0.27
พนักงานมหาวิทยาลัย	21-30 ปี	19	3.17	1.09	ปานกลาง	0.35
	31-40 ปี	14	3.02	1.06	ปานกลาง	0.35
	41-50 ปี	4	3.43	1.24	มาก	0.36
	51-60 ปี	3	4.39	0.37	มากที่สุด	0.08

ตารางที่ 32 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล						
ข้าราชการ	21-30 ปี	7	4.04	0.45	มาก	0.11
	31-40 ปี	21	3.87	0.82	มาก	0.21
	41-50 ปี	32	3.50	1.10	มาก	0.31
	51-60 ปี	15	3.75	1.04	มาก	0.28
พนักงานมหาวิทยาลัย	21-30 ปี	19	3.56	0.92	มาก	0.26
	31-40 ปี	14	3.42	1.12	มาก	0.33
	41-50 ปี	4	3.93	0.83	มาก	0.21
	51-60 ปี	3	4.14	0.76	มาก	0.18
ด้านนันทนาการ						
ข้าราชการ	21-30 ปี	7	3.89	0.43	มาก	0.11
	31-40 ปี	21	3.80	0.73	มาก	0.19
	41-50 ปี	32	3.15	0.81	ปานกลาง	0.26
	51-60 ปี	15	3.18	1.13	ปานกลาง	0.36
พนักงานมหาวิทยาลัย	21-30 ปี	19	3.58	0.90	มาก	0.25
	31-40 ปี	14	3.18	0.71	ปานกลาง	0.22
	41-50 ปี	4	3.31	0.24	ปานกลาง	0.07
	51-60 ปี	3	3.25	0.66	ปานกลาง	0.20
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์						
ข้าราชการ	21-30 ปี	7	3.98	0.69	มาก	0.17
	31-40 ปี	21	3.81	0.96	มาก	0.25
	41-50 ปี	32	3.52	1.08	มาก	0.31
	51-60 ปี	15	3.54	1.03	มาก	0.29
พนักงานมหาวิทยาลัย	21-30 ปี	19	3.78	0.85	มาก	0.22
	31-40 ปี	14	3.54	0.86	มาก	0.24
	41-50 ปี	4	4.41	0.44	มากที่สุด	0.10

ตารางที่ 32 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
	51-60 ปี	3	3.88	0.54	มาก	0.14
ด้านอื่นๆ						
ข้าราชการ	21-30 ปี	7	4.38	0.52	มากที่สุด	0.12
	31-40 ปี	21	4.14	0.86	มาก	0.21
	41-50 ปี	32	3.32	1.24	ปานกลาง	0.37
	51-60 ปี	15	3.69	1.30	มาก	0.35
พนักงานมหาวิทยาลัย	21-30 ปี	19	3.72	0.83	มาก	0.22
	31-40 ปี	14	3.48	1.20	มาก	0.34
	41-50 ปี	4	4.17	0.58	มาก	0.14
	51-60 ปี	3	4.22	0.69	มากที่สุด	0.16

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุแตกต่างกันก็มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(N=115)

ระดับการศึกษาสูงสุด	สถานะ	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ข้าราชการ	6	3.30	0.83	ปานกลาง	0.25
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3	4.03	0.34	มาก	0.08
	รวม	9	3.54	0.77	มาก	0.22
ปริญญาตรี	ข้าราชการ	35	3.55	0.87	มาก	0.25
	พนักงานมหาวิทยาลัย	9	3.46	0.68	มาก	0.20
	รวม	44	3.54	0.83	มาก	0.24
ปริญญาโท	ข้าราชการ	33	3.53	0.82	มาก	0.23
	พนักงานมหาวิทยาลัย	27	3.48	0.90	มาก	0.26
	รวม	60	3.51	0.85	มาก	0.24
ปริญญาเอก	ข้าราชการ	1	4.67	0.00	มากที่สุด	0.00
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	2.97	0.00	ปานกลาง	0.00
	รวม	2	3.82	1.20	มาก	0.31

ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมากได้แก่ ปริญญาตรี และปริญญาโท ส่วนระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มี

ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมากได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท ส่วนระดับปริญญาเอก มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน จำนวน 115 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก สามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 34 ดังนี้

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.34	0.73	ปานกลาง	0.22
ปริญญาตรี	44	3.35	1.08	ปานกลาง	0.32
ปริญญาโท	60	3.28	0.92	ปานกลาง	0.28
ปริญญาเอก	2	3.14	2.12	ปานกลาง	0.68
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.73	1.01	มาก	0.27
ปริญญาตรี	44	3.72	0.86	มาก	0.23
ปริญญาโท	60	3.60	1.04	มาก	0.29
ปริญญาเอก	2	4.21	1.11	มากที่สุด	0.26

ตารางที่ 34 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านนันทนาการ					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.58	0.89	มาก	0.25
ปริญญาตรี	44	3.44	0.84	มาก	0.24
ปริญญาโท	60	3.33	0.86	ปานกลาง	0.26
ปริญญาเอก	2	3.88	0.53	มาก	0.14
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.46	0.86	มาก	0.25
ปริญญาตรี	44	3.64	1.01	มาก	0.28
ปริญญาโท	60	3.74	0.91	มาก	0.24
ปริญญาเอก	2	4.19	0.44	มาก	0.11
ด้านอื่นๆ					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	4.00	0.96	มาก	0.24
ปริญญาตรี	44	3.63	1.12	มาก	0.31
ปริญญาโท	60	3.73	1.10	มาก	0.29
ปริญญาเอก	2	4.33	0.94	มากที่สุด	0.22

ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ โดยสามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ เปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 35 ดังนี้

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ						
ข้าราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.24	0.90	ปานกลาง	0.28
	ปริญญาตรี	35	3.39	1.04	ปานกลาง	0.31
	ปริญญาโท	33	3.29	0.80	ปานกลาง	0.24
	ปริญญาเอก	1	4.64	0.00	มากที่สุด	0.00
พนักงานมหาวิทยาลัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	3.55	0.24	มาก	0.07
	ปริญญาตรี	9	3.20	1.27	ปานกลาง	0.40
	ปริญญาโท	27	3.27	1.07	ปานกลาง	0.33
	ปริญญาเอก	1	1.64	0.00	น้อยที่สุด	0.00
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล						
ข้าราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.50	1.12	มาก	0.32
	ปริญญาตรี	35	3.75	0.92	มาก	0.24
	ปริญญาโท	33	3.65	1.02	มาก	0.28
	ปริญญาเอก	1	5.00	0.00	มากที่สุด	0.00
พนักงานมหาวิทยาลัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.19	0.70	มาก	0.17
	ปริญญาตรี	9	3.59	0.64	มาก	0.18
	ปริญญาโท	27	3.53	1.09	มาก	0.31
	ปริญญาเอก	1	3.43	0.00	มาก	0.00
ด้านนันทนาการ						
ข้าราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.21	0.78	ปานกลาง	0.24
	ปริญญาตรี	35	3.46	0.83	มาก	0.24
	ปริญญาโท	33	3.36	0.98	ปานกลาง	0.29
	ปริญญาเอก	1	4.25	0.00	มากที่สุด	0.00

ตารางที่ 35 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
พนักงานมหาวิทยาลัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.33	0.63	มากที่สุด	0.15
	ปริญญาตรี	9	3.36	0.92	ปานกลาง	0.27
	ปริญญาโท	27	3.29	0.71	ปานกลาง	0.21
	ปริญญาเอก	1	3.50	0.00	มาก	0.00
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์						
ข้าราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.02	0.59	ปานกลาง	0.19
	ปริญญาตรี	35	3.63	1.06	มาก	0.29
	ปริญญาโท	33	3.75	0.98	มาก	0.26
	ปริญญาเอก	1	4.50	0.00	มากที่สุด	0.00
พนักงานมหาวิทยาลัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.33	0.63	มากที่สุด	0.15
	ปริญญาตรี	9	3.69	0.84	มาก	0.23
	ปริญญาโท	27	3.73	0.84	มาก	0.23
	ปริญญาเอก	1	3.88	0.00	มาก	0.00
ด้านอื่นๆ						
ข้าราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.89	1.11	มาก	0.29
	ปริญญาตรี	35	3.63	1.23	มาก	0.34
	ปริญญาโท	33	3.76	1.11	มาก	0.30
	ปริญญาเอก	1	5.00	0.00	มากที่สุด	0.00
พนักงานมหาวิทยาลัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.22	0.69	มากที่สุด	0.16
	ปริญญาตรี	9	3.63	0.51	มาก	0.14
	ปริญญาโท	27	3.69	1.10	มาก	0.30
	ปริญญาเอก	1	3.67	0.00	มาก	0.00

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับ

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ก็มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านต่างๆ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

(N=115)

สถานภาพสมรส	สถานะ	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
โสด	ข้าราชการ	28	3.75	0.71	มาก	0.19
	พนักงานมหาวิทยาลัย	31	3.51	0.82	มาก	0.24
	รวม	59	3.62	0.77	มาก	0.21
สมรส และอยู่ด้วยกัน	ข้าราชการ	41	3.39	0.93	ปานกลาง	0.27
	พนักงานมหาวิทยาลัย	8	3.42	0.86	มาก	0.25
	รวม	49	3.39	0.91	ปานกลาง	0.27
สมรส และแยกกันอยู่	ข้าราชการ	4	3.18	0.39	ปานกลาง	0.12
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	4.06	0.00	มาก	0.00
	รวม	5	3.36	0.52	ปานกลาง	0.15
หม้าย หย่าร้าง	ข้าราชการ	2	4.35	0.58	มากที่สุด	0.13
	พนักงานมหาวิทยาลัย	0	-	-	-	-
	รวม	2	4.35	0.58	มากที่สุด	0.13

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยสถานภาพสมรสโสด มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรส และอยู่ด้วยกัน สมรส และแยกกันอยู่ มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ หม้าย หย่าร้าง สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยทุกกลุ่มมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานภาพสมรสโสด สมรส และอยู่ด้วยกัน และสมรส และแยกกันอยู่ โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จำนวน 115 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยประชากรที่มีสถานภาพสมรสหม้าย หย่าร้าง มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่สถานภาพโสดมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก และกลุ่มที่มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในระดับปานกลาง คือ สมรส และอยู่ด้วยกัน สมรส และแยกกันอยู่ สามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 37 ดังนี้

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ					
โสด	59	3.36	1.04	ปานกลาง	0.31
สมรส และอยู่ด้วยกัน	49	3.23	0.94	ปานกลาง	0.29
สมรส และแยกกันอยู่	5	3.11	0.78	ปานกลาง	0.25

ตารางที่ 37 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
หม้าย หย่าร้าง	2	4.09	0.77	มาก	0.19
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล					
โสด	59	3.81	0.86	มาก	0.23
สมรส และอยู่ด้วยกัน	49	3.46	1.10	มาก	0.32
สมรส และแยกกันอยู่	5	3.66	0.58	มาก	0.16
หม้าย หย่าร้าง	2	4.50	1.71	มากที่สุด	0.16
ด้านนันทนาการ					
โสด	59	3.47	0.82	มาก	0.24
สมรส และอยู่ด้วยกัน	49	3.33	0.90	ปานกลาง	0.27
สมรส และแยกกันอยู่	5	2.95	0.21	ปานกลาง	0.07
หม้าย หย่าร้าง	2	4.25	0.35	มากที่สุด	0.08
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์					
โสด	59	3.83	0.87	มาก	0.23
สมรส และอยู่ด้วยกัน	49	3.50	1.03	มาก	0.29
สมรส และแยกกันอยู่	5	3.50	0.51	มาก	0.15
หม้าย หย่าร้าง	2	4.56	0.27	มากที่สุด	0.06
ด้านอื่นๆ					
โสด	59	3.81	0.98	มาก	0.26
สมรส และอยู่ด้วยกัน	49	3.59	1.22	มาก	0.34
สมรส และแยกกันอยู่	5	3.73	1.06	มาก	0.29
หม้าย หย่าร้าง	2	4.50	0.71	มากที่สุด	0.16

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ

ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ โดยสามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ เปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 38 ดังนี้

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ						
ข้าราชการ	โสด	28	3.54	0.97	มาก	0.27
	สมรส และอยู่ด้วยกัน	41	3.23	0.90	ปานกลาง	0.28
	สมรส และแยกกันอยู่	4	2.89	0.70	ปานกลาง	0.24
	หม้าย หย่าร้าง	2	4.09	0.77	มาก	0.19
พนักงาน	โสด	31	3.20	1.08	ปานกลาง	0.34
มหาวิทยาลัย	สมรส และอยู่ด้วยกัน	8	3.27	1.22	ปานกลาง	0.37
	สมรส และแยกกันอยู่	1	4.00	0.00	มาก	0.00
	หม้าย หย่าร้าง	0	-	-	-	-
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล						
ข้าราชการ	โสด	28	3.90	0.77	มาก	0.20
	สมรส และอยู่ด้วยกัน	41	3.56	1.11	มาก	0.31
	สมรส และแยกกันอยู่	4	3.43	0.31	มาก	0.09
	หม้าย หย่าร้าง	2	4.50	0.71	มากที่สุด	0.16
พนักงาน	โสด	31	3.72	0.93	มาก	0.25
มหาวิทยาลัย	สมรส และอยู่ด้วยกัน	8	2.96	0.91	ปานกลาง	0.31
	สมรส และแยกกันอยู่	1	4.57	0.00	มากที่สุด	0.00
	หม้าย หย่าร้าง	0	-	-	-	-
ด้านนันทนาการ						
ข้าราชการ	โสด	28	3.59	0.81	มาก	0.23

ตารางที่ 38 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
	สมรส และอยู่ด้วยกัน	41	3.29	0.95	ปานกลาง	0.29
	สมรส และแยกกันอยู่	4	2.94	0.24	ปานกลาง	0.08
	หม้าย หย่าร้าง	2	4.25	0.35	มากที่สุด	0.08
พนักงาน	โสด	31	3.35	0.82	ปานกลาง	0.25
มหาวิทยาลัย	สมรส และอยู่ด้วยกัน	8	3.56	0.62	มาก	0.17
	สมรส และแยกกันอยู่	1	3.00	0.00	ปานกลาง	0.00
	หม้าย หย่าร้าง	0	-	-	-	-
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์						
ข้าราชการ	โสด	28	3.93	0.92	มาก	0.23
	สมรส และอยู่ด้วยกัน	41	3.43	1.05	มาก	0.31
	สมรส และแยกกันอยู่	4	3.41	0.53	มาก	0.16
	หม้าย หย่าร้าง	2	4.56	0.27	มากที่สุด	0.06
พนักงาน	โสด	31	3.74	0.84	มาก	0.22
มหาวิทยาลัย	สมรส และอยู่ด้วยกัน	8	3.88	0.82	มาก	0.21
	สมรส และแยกกันอยู่	1	3.88	0.00	มาก	0.00
	หม้าย หย่าร้าง	0	-	-	-	-
ด้านอื่นๆ						
ข้าราชการ	โสด	28	3.92	1.02	มาก	0.26
	สมรส และอยู่ด้วยกัน	41	3.59	1.28	มาก	0.36
	สมรส และแยกกันอยู่	4	3.42	0.92	มาก	0.27
	หม้าย หย่าร้าง	2	4.50	0.71	มากที่สุด	0.16
พนักงาน	โสด	31	3.71	0.95	มาก	0.26
มหาวิทยาลัย	สมรส และอยู่ด้วยกัน	8	3.58	0.97	มาก	0.27
	สมรส และแยกกันอยู่	1	5.00	0.00	มากที่สุด	0.00
	หม้าย หย่าร้าง	0	-	-	-	-

ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ก็มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตามภูมิลำเนา

(N=115)

ภูมิลำเนา	สถานะ	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
กรุงเทพฯ และ	ข้าราชการ	39	3.55	0.77	มาก	0.22
ปริมณฑล	พนักงานมหาวิทยาลัย	16	3.40	0.93	ปานกลาง	0.27
	รวม	55	3.51	0.81	มาก	0.23
ภาคกลาง	ข้าราชการ	18	3.40	0.90	ปานกลาง	0.26
	พนักงานมหาวิทยาลัย	8	3.58	0.87	มาก	0.24
	รวม	26	3.45	0.88	มาก	0.25
ภาคเหนือ	ข้าราชการ	5	3.57	1.36	มาก	0.38
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	4.02	0.02	มาก	0.01
	รวม	7	3.70	1.13	มาก	0.31

ตารางที่ 39 (ต่อ)

(N=115)

ภูมิลำเนา	สถานะ	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ข้าราชการ	4	3.95	0.62	มาก	0.16
	พนักงานมหาวิทยาลัย	7	3.39	0.73	ปานกลาง	0.21
	รวม	11	3.59	0.72	มาก	0.20
ภาคตะวันออก	ข้าราชการ	2	3.76	0.17	มาก	0.05
	พนักงานมหาวิทยาลัย	0	-	-	-	-
	รวม	2	3.76	0.17	มาก	0.05
ภาคตะวันตก	ข้าราชการ	0	-	-	-	-
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	4.27	0.56	มากที่สุด	0.13
	รวม	2	4.27	0.56	มากที่สุด	0.13
ภาคใต้	ข้าราชการ	7	3.48	1.06	มาก	0.31
	พนักงานมหาวิทยาลัย	5	3.38	0.74	ปานกลาง	0.22
	รวม	12	3.43	0.90	มาก	0.26

ตารางที่ 39 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่าข้าราชการที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยกลุ่มภูมิลำเนาที่มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันตก และภาคใต้ ส่วนภาคกลาง มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันก็มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยภูมิลำเนาที่มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคตะวันตก ส่วนกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน จำนวน 115 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน

โดยประชากรที่มีภูมิเนาภาคตะวันตก มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก สามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 40 ดังนี้

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามภูมิลำเนา

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ					
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	55	3.27	0.94	ปานกลาง	0.29
ภาคกลาง	26	3.20	1.05	ปานกลาง	0.33
ภาคเหนือ	7	3.66	1.05	มาก	0.29
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11	3.49	1.09	มาก	0.31
ภาคตะวันออก	2	3.50	0.32	มาก	0.09
ภาคตะวันตก	2	4.05	1.35	มาก	0.33
ภาคใต้	12	3.21	1.03	ปานกลาง	0.32
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล					
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	55	3.64	0.96	มาก	0.26
ภาคกลาง	26	3.52	1.02	มาก	0.29
ภาคเหนือ	7	3.88	1.35	มาก	0.35
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11	3.78	0.73	มาก	0.19
ภาคตะวันออก	2	3.93	0.71	มาก	0.18
ภาคตะวันตก	2	4.29	0.61	มากที่สุด	0.14
ภาคใต้	12	3.75	1.05	มาก	0.28

ตารางที่ 40 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านนันทนาการ					
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	55	3.39	0.88	ปานกลาง	0.26
ภาคกลาง	26	3.36	0.75	ปานกลาง	0.22
ภาคเหนือ	7	3.29	1.06	ปานกลาง	0.32
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11	3.41	0.74	มาก	0.22
ภาคตะวันออก	2	3.50	0.00	มาก	0.00
ภาคตะวันตก	2	4.38	0.53	มากที่สุด	0.12
ภาคใต้	12	3.42	1.00	มาก	0.29
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์					
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	55	3.68	0.90	มาก	0.25
ภาคกลาง	26	3.82	1.03	มาก	0.27
ภาคเหนือ	7	3.73	1.17	มาก	0.31
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11	3.52	0.79	มาก	0.22
ภาคตะวันออก	2	4.06	0.44	มาก	0.11
ภาคตะวันตก	2	4.56	0.44	มากที่สุด	0.10
ภาคใต้	12	3.39	1.01	ปานกลาง	0.30
ด้านอื่นๆ					
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	55	3.80	1.06	มาก	0.28
ภาคกลาง	26	3.40	1.25	ปานกลาง	0.37
ภาคเหนือ	7	3.86	1.36	มาก	0.35
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11	3.97	0.97	มาก	0.24
ภาคตะวันออก	2	3.83	0.24	มาก	0.06
ภาคตะวันตก	2	4.17	0.71	มาก	0.17
ภาคใต้	12	3.67	0.91	มาก	0.25

ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่าประชากรที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ โดยสามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ เปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 41 ดังนี้

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามภูมิลำเนา

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ						
ข้าราชการ	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	39	3.37	0.84	ปานกลาง	0.25
	ภาคกลาง	18	3.19	1.08	ปานกลาง	0.34
	ภาคเหนือ	5	3.55	1.26	มาก	0.36
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4	3.84	0.97	มาก	0.25
	ภาคตะวันออก	2	3.50	0.32	มาก	0.09
	ภาคตะวันตก	0	-	-	-	-
	ภาคใต้	7	3.18	0.97	ปานกลาง	0.31
พนักงาน	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	16	3.03	1.13	ปานกลาง	0.37
มหาวิทยาลัย	ภาคกลาง	8	3.20	1.05	ปานกลาง	0.33
	ภาคเหนือ	2	3.95	0.06	มาก	0.02
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7	3.29	1.17	ปานกลาง	0.36
	ภาคตะวันออก	0	-	-	-	-
	ภาคตะวันตก	2	4.05	1.35	มาก	0.33
	ภาคใต้	5	3.25	1.22	ปานกลาง	0.38

ตารางที่ 41 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล						
ข้าราชการ	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	39	3.70	0.88	มาก	0.24
	ภาคกลาง	18	3.50	1.06	มาก	0.30
	ภาคเหนือ	5	3.74	1.63	มาก	0.44
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4	4.14	0.58	มาก	0.14
	ภาคตะวันออก	2	3.93	0.71	มาก	0.18
	ภาคตะวันตก	0	-	-	-	-
	ภาคใต้	7	3.92	1.12	มาก	0.29
พนักงาน	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	16	3.48	1.14	มาก	0.33
มหาวิทยาลัย	ภาคกลาง	8	3.55	1.01	มาก	0.29
	ภาคเหนือ	2	4.21	0.10	มากที่สุด	0.02
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7	3.57	0.76	มาก	0.21
	ภาคตะวันออก	0	-	-	-	-
	ภาคตะวันตก	2	4.29	0.61	มากที่สุด	0.14
	ภาคใต้	5	3.51	1.00	มาก	0.29
ด้านนันทนาการ						
ข้าราชการ	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	39	3.43	0.92	มาก	0.27
	ภาคกลาง	18	3.31	0.72	ปานกลาง	0.22
	ภาคเหนือ	5	3.25	1.29	ปานกลาง	0.40
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4	3.88	0.25	มาก	0.06
	ภาคตะวันออก	2	3.50	0.00	มาก	0.00
	ภาคตะวันตก	0	-	-	-	-
	ภาคใต้	7	3.36	1.24	ปานกลาง	0.37
พนักงาน	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	16	3.30	0.81	ปานกลาง	0.25
มหาวิทยาลัย	ภาคกลาง	8	3.47	0.86	มาก	0.25
	ภาคเหนือ	2	3.38	0.18	ปานกลาง	0.05

ตารางที่ 41 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7	3.14	0.80	ปานกลาง	0.26
	ภาคตะวันออก	0	-	-	-	-
	ภาคตะวันตก	2	4.38	0.53	มากที่สุด	0.12
	ภาคใต้	5	3.50	0.64	มาก	0.18
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์						
ข้าราชการ	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	39	3.63	0.94	มาก	0.26
	ภาคกลาง	18	3.73	1.08	มาก	0.29
	ภาคเหนือ	5	3.53	1.36	มาก	0.39
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4	3.81	0.90	มาก	0.24
	ภาคตะวันออก	2	4.06	0.44	มาก	0.11
	ภาคตะวันตก	0	-	-	-	-
	ภาคใต้	7	3.39	1.28	ปานกลาง	0.38
พนักงาน	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	16	3.78	0.84	มาก	0.22
มหาวิทยาลัย	ภาคกลาง	8	4.03	0.95	มาก	0.24
	ภาคเหนือ	2	4.25	0.00	มากที่สุด	0.00
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7	3.36	0.73	ปานกลาง	0.22
	ภาคตะวันออก	0	-	-	-	-
	ภาคตะวันตก	2	4.56	0.44	มากที่สุด	0.10
	ภาคใต้	5	3.38	0.62	ปานกลาง	0.18
ด้านอื่นๆ						
ข้าราชการ	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	39	3.86	1.02	มาก	0.26
	ภาคกลาง	18	3.17	1.35	ปานกลาง	0.43
	ภาคเหนือ	5	3.80	1.66	มาก	0.44
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4	4.42	0.69	มากที่สุด	0.16
	ภาคตะวันออก	2	3.83	0.24	มาก	0.06
	ภาคตะวันตก	0	-	-	-	-

ตารางที่ 41 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
พนักงานมหาวิทยาลัย	ภาคใต้	7	3.90	1.13	มาก	0.29
	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	16	3.65	1.18	มาก	0.32
	ภาคกลาง	8	3.92	0.85	มาก	0.22
	ภาคเหนือ	2	4.00	0.00	มาก	0.00
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7	3.71	1.06	มาก	0.29
	ภาคตะวันออก	0	-	-	-	-
	ภาคตะวันตก	2	4.17	0.71	มาก	0.17
	ภาคใต้	5	3.33	0.33	ปานกลาง	0.10

ตารางที่ 41 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่าข้าราชการที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันก็มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะแตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

(N=115)

จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ จำแนกตามสถานะ		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ไม่มี	ข้าราชการ	20	3.68	0.68	มาก	0.19
	พนักงานมหาวิทยาลัย	29	3.44	0.88	มาก	0.25
	รวม	49	3.54	0.80	มาก	0.23
มี จำนวน 1 – 2 คน	ข้าราชการ	45	3.54	0.90	มาก	0.25
	พนักงานมหาวิทยาลัย	10	3.66	0.67	มาก	0.18
	รวม	55	3.56	0.86	มาก	0.24
มี จำนวน 3 – 4 คน	ข้าราชการ	10	3.25	0.90	ปานกลาง	0.28
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	3.70	0.00	มาก	0.00
	รวม	11	3.29	0.86	ปานกลาง	0.26

ตารางที่ 42 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ พบว่าข้าราชการที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยข้าราชการที่ไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ และมีผู้ที่อยู่ในอุปการะจำนวน 1 – 2 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ข้าราชการที่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะจำนวน 3 – 4 คน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยพนักงานมหาวิทยาลัยทุกกลุ่มซึ่งจำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ มีผู้ที่อยู่ในอุปการะจำนวน 1 – 2 คน และมีผู้ที่อยู่ในอุปการะ

จำนวน 3 – 4 คน โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะแตกต่างกัน จำนวน 115 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยประชากรที่ไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ และมีผู้ที่อยู่ในอุปการะจำนวน 1 – 2 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ประชากรที่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะจำนวน 3 – 4 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง สามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 43 ดังนี้

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ					
ไม่มี	49	3.25	1.05	ปานกลาง	0.32
มี จำนวน 1 – 2 คน	55	3.43	0.89	มาก	0.26
มี จำนวน 3 – 4 คน	11	2.98	1.06	ปานกลาง	0.36
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล					
ไม่มี	49	3.71	0.94	มาก	0.25
มี จำนวน 1 – 2 คน	55	3.65	1.01	มาก	0.28
มี จำนวน 3 – 4 คน	11	3.57	0.97	มาก	0.27
ด้านนันทนาการ					
ไม่มี	49	3.44	0.85	มาก	0.25
มี จำนวน 1 – 2 คน	55	3.28	0.87	ปานกลาง	0.26
มี จำนวน 3 – 4 คน	11	3.32	0.72	ปานกลาง	0.22

ตารางที่ 43 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์					
ไม่มี	49	3.77	0.78	มาก	0.21
มี จำนวน 1 – 2 คน	55	3.65	1.01	มาก	0.28
มี จำนวน 3 – 4 คน	11	3.53	1.22	มาก	0.35
ด้านอื่นๆ					
ไม่มี	49	3.71	0.93	มาก	0.25
มี จำนวน 1 – 2 คน	55	3.85	1.13	มาก	0.29
มี จำนวน 3 – 4 คน	11	3.12	1.40	ปานกลาง	0.45

ตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ พบว่าจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ โดยสามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ เปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 44 ดังนี้

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ						
ข้าราชการ	ไม่มี	20	3.51	0.87	มาก	0.25
	มี จำนวน 1 – 2 คน	45	3.37	0.90	ปานกลาง	0.27
	มี จำนวน 3 – 4 คน	10	2.92	1.10	ปานกลาง	0.38
พนักงานมหาวิทยาลัย	ไม่มี	29	3.07	1.14	ปานกลาง	0.37
	มี จำนวน 1 – 2 คน	10	3.69	0.85	มาก	0.23
	มี จำนวน 3 – 4 คน	1	3.55	0.00	มาก	0.00
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล						
ข้าราชการ	ไม่มี	20	3.82	0.77	มาก	0.20
	มี จำนวน 1 – 2 คน	45	3.70	1.06	มาก	0.29
	มี จำนวน 3 – 4 คน	10	3.51	1.00	มาก	0.28
พนักงานมหาวิทยาลัย	ไม่มี	29	3.63	1.04	มาก	0.29
	มี จำนวน 1 – 2 คน	10	3.43	0.78	มาก	0.23
	มี จำนวน 3 – 4 คน	1	4.14	0.00	มาก	0.00
ด้านนันทนาการ						
ข้าราชการ	ไม่มี	20	3.50	0.90	มาก	0.26
	มี จำนวน 1 – 2 คน	45	3.38	0.92	ปานกลาง	0.27
	มี จำนวน 3 – 4 คน	10	3.33	0.76	ปานกลาง	0.23
พนักงานมหาวิทยาลัย	ไม่มี	29	3.41	0.83	มาก	0.24
	มี จำนวน 1 – 2 คน	10	3.35	0.67	ปานกลาง	0.20
	มี จำนวน 3 – 4 คน	1	3.25	0.00	ปานกลาง	0.00
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์						
ข้าราชการ	ไม่มี	20	3.83	0.68	มาก	0.18
	มี จำนวน 1 – 2 คน	45	3.59	1.06	มาก	0.30

ตารางที่ 44 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
	มี จำนวน 3 – 4 คน	10	3.53	1.29	มาก	0.37
พนักงานมหาวิทยาลัย	ไม่มี	29	3.73	0.86	มาก	0.23
	มี จำนวน 1 – 2 คน	10	3.89	0.76	มาก	0.20
	มี จำนวน 3 – 4 คน	1	3.63	0.00	มาก	0.00
ด้านอื่นๆ						
ข้าราชการ	ไม่มี	20	3.80	0.89	มาก	0.24
	มี จำนวน 1 – 2 คน	45	3.84	1.17	มาก	0.30
	มี จำนวน 3 – 4 คน	10	3.03	1.44	ปานกลาง	0.48
พนักงานมหาวิทยาลัย	ไม่มี	29	3.64	0.97	มาก	0.27
	มี จำนวน 1 – 2 คน	10	3.90	0.98	มาก	0.25
	มี จำนวน 3 – 4 คน	1	4.00	0.00	มาก	0.00

ตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ พบว่าข้าราชการที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะแตกต่างกันก็มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามอายุราชการ

(N=115)

อายุราชการ	สถานะ	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ต่ำกว่า 6 ปี	ข้าราชการ	6	3.98	0.32	มาก	0.08
	พนักงานมหาวิทยาลัย	31	3.37	0.85	ปานกลาง	0.25
	รวม	37	3.47	0.82	มาก	0.24
ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	ข้าราชการ	26	3.68	0.90	มาก	0.25
	พนักงานมหาวิทยาลัย	7	4.00	0.53	มาก	0.13
	รวม	33	3.75	0.84	มาก	0.22
ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	ข้าราชการ	23	3.40	0.74	ปานกลาง	0.22
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	3.79	0.00	มาก	0.00
	รวม	24	3.42	0.73	มาก	0.21
ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	ข้าราชการ	18	3.33	0.93	ปานกลาง	0.28
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	3.88	0.00	มาก	0.00
	รวม	19	3.36	0.91	ปานกลาง	0.27
มากกว่า 35 ปี	ข้าราชการ	2	3.73	1.33	มาก	0.36
ขึ้นไป	พนักงานมหาวิทยาลัย	0	-	-	-	-
	รวม	2	3.73	1.33	มาก	0.36

ตารางที่ 45 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามอายุราชการ พบว่าข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 16 - 25 ปี และตั้งแต่ 26 - 35 ปี มีระดับความ

ต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปี ตั้งแต่ 6 - 15 ปี และมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปี มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุราชการตั้งแต่ 6 - 15 ปี ตั้งแต่ 16 - 25 ปี และตั้งแต่ 26 - 35 ปี มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุราชการแตกต่างกัน จำนวน 115 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยประชากรที่มีอายุราชการตั้งแต่ 26 - 35 ปี มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ประชากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปี ตั้งแต่ 6 - 15 ปี ตั้งแต่ 16 - 25 ปี และมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก สามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 46 ดังนี้

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุราชการ

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ					
ต่ำกว่า 6 ปี	37	3.20	1.08	ปานกลาง	0.34
ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	33	3.65	0.93	มาก	0.25
ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	24	3.16	0.88	ปานกลาง	0.28
ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	19	3.13	0.86	ปานกลาง	0.27
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2	3.32	1.86	ปานกลาง	0.56

ตารางที่ 46 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล					
ต่ำกว่า 6 ปี	37	3.59	0.97	มาก	0.27
ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	33	3.77	0.93	มาก	0.25
ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	24	3.67	0.96	มาก	0.26
ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	19	3.59	1.09	มาก	0.30
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2	4.00	1.41	มาก	0.35
ด้านนันทนาการ					
ต่ำกว่า 6 ปี	37	3.39	0.73	ปานกลาง	0.21
ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	33	3.64	0.94	มาก	0.26
ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	24	3.26	0.70	ปานกลาง	0.21
ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	19	3.14	1.02	ปานกลาง.	0.32
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2	3.75	0.71	มาก	0.19
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์					
ต่ำกว่า 6 ปี	37	3.68	0.80	มาก	0.22
ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	33	3.91	0.97	มาก	0.25
ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	24	3.56	1.01	มาก	0.28
ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	19	3.46	1.06	มาก	0.31
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2	4.06	0.62	มาก	0.15
ด้านอื่นๆ					
ต่ำกว่า 6 ปี	37	3.72	0.97	มาก	0.26
ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	33	3.82	1.07	มาก	0.28
ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	24	3.64	1.18	มาก	0.33
ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	19	3.67	1.25	มาก	0.34
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2	3.67	1.89	มาก	0.51

ตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุราชการ พบว่าอายุราชการที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ โดยสามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ เปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 47 ดังนี้

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุราชการ

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ						
ข้าราชการ	ต่ำกว่า 6 ปี	6	3.95	0.73	มาก	0.18
	ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	26	3.59	0.93	มาก	0.26
	ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	23	3.13	0.90	ปานกลาง	0.29
	ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	18	3.07	0.84	ปานกลาง	0.27
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2	3.32	1.86	ปานกลาง	0.56
พนักงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	31	3.05	1.09	ปานกลาง	0.36
มหาวิทยาลัย	ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	7	3.84	0.98	มาก	0.25
	ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	1	3.64	0.00	มาก	0.00
	ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	1	4.18	0.00	มาก	0.00
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	0	-	-	-	-
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล						
ข้าราชการ	ต่ำกว่า 6 ปี	6	4.05	0.43	มาก	0.11
	ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	26	3.68	0.98	มาก	0.27
	ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	23	3.70	0.97	มาก	0.26
	ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	18	3.60	1.11	มาก	0.31

ตารางที่ 47 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2	4.00	1.41	มาก	0.35
พนักงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	31	3.50	1.02	มาก	0.29
มหาวิทยาลัย	ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	7	4.12	0.69	มาก	0.17
	ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	1	3.14	0.00	ปานกลาง	0.00
	ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	1	3.29	0.00	ปานกลาง	0.00
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	0	-	-	-	-
ด้านนันทนาการ						
ข้าราชการ	ต่ำกว่า 6 ปี	6	3.79	0.25	มาก	0.06
	ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	26	3.58	0.98	มาก	0.27
	ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	23	3.27	0.71	ปานกลาง	0.22
	ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	18	3.17	1.05	ปานกลาง	0.33
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2	3.75	0.71	มาก	0.19
พนักงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	31	3.31	0.76	ปานกลาง	0.23
มหาวิทยาลัย	ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	7	3.86	0.79	มาก	0.20
	ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	1	3.00	0.00	ปานกลาง	0.00
	ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	1	2.75	0.00	ปานกลาง	0.00
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	0	-	-	-	-
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์						
ข้าราชการ	ต่ำกว่า 6 ปี	6	3.94	0.62	มาก	0.16
	ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	26	3.83	1.05	มาก	0.27
	ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	23	3.51	0.99	มาก	0.28
	ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	18	3.42	1.08	มาก	0.31
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2	4.06	0.62	มาก	0.15
พนักงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	31	3.63	0.83	มาก	0.23
มหาวิทยาลัย	ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	7	4.20	0.59	มาก	0.14
	ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	1	4.88	0.00	มากที่สุด	0.00

ตารางที่ 47 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
	ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	1	4.13	0.00	มาก	0.00
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	0	-	-	-	-
ด้านอื่นๆ						
ข้าราชการ	ต่ำกว่า 6 ปี	6	4.28	0.49	มากที่สุด	0.11
	ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	26	3.78	1.17	มาก	0.31
	ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	23	3.62	1.21	มาก	0.33
	ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	18	3.59	1.24	มาก	0.35
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2	3.67	1.89	มาก	0.51
พนักงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	31	3.61	1.01	มาก	0.28
มหาวิทยาลัย	ตั้งแต่ 6 – 15 ปี	7	3.95	0.62	มาก	0.16
	ตั้งแต่ 16 – 25 ปี	1	4.00	0.00	มาก	0.00
	ตั้งแต่ 26 – 35 ปี	1	5.00	0.00	มากที่สุด	0.00
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	0	-	-	-	-

ตารางที่ 47 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุราชการ พบว่าข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุราชการแตกต่างกันก็มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานะแตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามสถานะ

(N=115)

สถานะ	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ข้าราชการ	75	3.54	0.84	มาก	0.24
พนักงานมหาวิทยาลัย	40	3.50	0.86	มาก	0.25

ตารางที่ 48 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามสถานะ พบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานะแตกต่างกัน จำนวน 115 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สถานะที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยทั้งข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก สามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานะแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 49 ดังนี้

ตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานะ

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ					
ข้าราชการ	75	3.35	0.93	ปานกลาง	0.28
พนักงานมหาวิทยาลัย	40	3.23	1.09	ปานกลาง	0.34
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล					
ข้าราชการ	75	3.70	0.97	มาก	0.26
พนักงานมหาวิทยาลัย	40	3.59	0.97	มาก	0.27
ด้านนันทนาการ					
ข้าราชการ	75	3.41	0.88	มาก	0.26
พนักงานมหาวิทยาลัย	40	3.39	0.78	ปานกลาง	0.23
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์					
ข้าราชการ	75	3.65	1.00	มาก	0.27
พนักงานมหาวิทยาลัย	40	3.77	0.82	มาก	0.22
ด้านอื่นๆ					
ข้าราชการ	75	3.72	1.16	มาก	0.31
พนักงานมหาวิทยาลัย	40	3.72	0.95	มาก	0.26

ตารางที่ 49 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานะ พบว่าสถานะที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สถานะที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

(N=115)

สายงาน	สถานะ	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
การสอน	ข้าราชการ	26	3.49	0.75	มาก	0.21
	พนักงานมหาวิทยาลัย	27	3.36	0.90	ปานกลาง	0.27
	รวม	**53**	3.42	0.82	มาก	0.24
สนับสนุน	ข้าราชการ	49	3.56	0.90	มาก	0.25
	พนักงานมหาวิทยาลัย	13	3.80	0.53	มาก	0.14
	รวม	**62**	3.61	0.83	มาก	0.23

ตารางที่ 50 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยข้าราชการสายงานการสอน และข้าราชการสายงายสนับสนุน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายงานการสอน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมหาวิทยาลัยสายงายสนับสนุน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 115 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยประชากรสายงานการสอน และประชากรสายงายสนับสนุน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก สามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 51 ดังนี้

ตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ					
สายงานการสอน	53	3.15	0.95	ปานกลาง	0.30
สายงานสนับสนุน	62	3.45	1.00	มาก	0.29
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล					
สายงานการสอน	53	3.58	0.99	มาก	0.28
สายงานสนับสนุน	62	3.74	0.96	มาก	0.26
ด้านนันทนาการ					
สายงานการสอน	53	3.24	0.85	ปานกลาง	0.26
สายงานสนับสนุน	62	3.54	0.82	มาก	0.23
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์					
สายงานการสอน	53	3.70	0.86	มาก	0.23
สายงานสนับสนุน	62	3.68	1.01	มาก	0.27
ด้านอื่นๆ					
สายงานการสอน	53	3.58	1.09	มาก	0.31
สายงานสนับสนุน	62	3.84	1.08	มาก	0.28

ตารางที่ 51 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่าประชากรที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ โดยสามารถแยกวิเคราะห์ระดับความ

ต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ เปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 52 ดังนี้

ตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ						
ข้าราชการ	การสอน	26	3.26	0.74	ปานกลาง	0.23
	สนับสนุน	27	3.04	1.11	ปานกลาง	0.37
พนักงานมหาวิทยาลัย	การสอน	49	3.40	1.01	ปานกลาง	0.30
	สนับสนุน	13	3.64	0.94	มาก	0.26
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล						
ข้าราชการ	การสอน	26	3.70	0.88	มาก	0.24
	สนับสนุน	27	3.47	1.08	มาก	0.31
พนักงานมหาวิทยาลัย	การสอน	49	3.71	1.03	มาก	0.28
	สนับสนุน	13	3.86	0.63	มาก	0.16
ด้านนันทนาการ						
ข้าราชการ	การสอน	26	3.23	1.03	ปานกลาง	0.32
	สนับสนุน	27	3.25	0.66	ปานกลาง	0.20
พนักงานมหาวิทยาลัย	การสอน	49	3.50	0.79	มาก	0.23
	สนับสนุน	13	3.67	0.94	มาก	0.26
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์						
ข้าราชการ	การสอน	26	3.72	0.90	มาก	0.24
	สนับสนุน	27	3.68	0.85	มาก	0.23
พนักงานมหาวิทยาลัย	การสอน	49	3.61	1.06	มาก	0.29
	สนับสนุน	13	3.95	0.75	มาก	0.19

ตารางที่ 52 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านอื่นๆ						
ข้าราชการ	การสอน	26	3.59	1.13	มาก	0.31
	สนับสนุน	27	3.58	1.08	มาก	0.30
พนักงานมหาวิทยาลัย	การสอน	49	3.80	1.18	มาก	0.31
	สนับสนุน	13	4.00	0.54	มาก	0.14

ตารางที่ 52 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ เช่นเดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกันก็มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีภาระทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามภาระทางเศรษฐกิจ

(N=115)

ภาระทางเศรษฐกิจ	สถานะ	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ไม่มี	ข้าราชการ	20	3.45	0.93	มาก	0.27
	พนักงานมหาวิทยาลัย	15	3.41	0.66	มาก	0.19
	รวม	35	3.43	0.82	มาก	0.24
ต่ำกว่า 4,000 บาท	ข้าราชการ	8	3.94	0.34	มาก	0.09
	พนักงานมหาวิทยาลัย	7	3.37	0.91	ปานกลาง	0.27
	รวม	15	3.67	0.70	มาก	0.19
4,000 – 5,999 บาท	ข้าราชการ	11	3.71	0.53	มาก	0.14
	พนักงานมหาวิทยาลัย	5	3.56	1.33	มาก	0.37
	รวม	16	3.66	0.81	มาก	0.22
6,000 – 7,999 บาท	ข้าราชการ	11	3.46	0.91	มาก	0.26
	พนักงานมหาวิทยาลัย	5	3.57	0.90	มาก	0.25
	รวม	16	3.49	0.88	มาก	0.25
8,000 – 9,999 บาท	ข้าราชการ	7	3.21	1.12	ปานกลาง	0.35
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	3.24	1.11	ปานกลาง	0.34
	รวม	9	3.22	1.05	ปานกลาง	0.33
มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	ข้าราชการ	18	3.53	0.91	มาก	0.26
	พนักงานมหาวิทยาลัย	6	3.86	0.67	มาก	0.17
	รวม	24	3.61	0.86	มาก	0.24

ตารางที่ 53 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม จำแนกตามภาระทางเศรษฐกิจ พบว่าข้าราชการที่มีภาระทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีภาระทางเศรษฐกิจ 8,000 – 9,999 บาท มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการที่ไม่มีภาระทางเศรษฐกิจ มีต่ำกว่า 4,000 บาท มี 4,000 – 5,999 บาท มี 6,000 – 7,999 บาท และมีมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีภาระทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีภาระทางเศรษฐกิจต่ำกว่า 4,000 บาท และ 8,000 – 9,999 บาท มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีภาระทางเศรษฐกิจ มี 4,000 – 5,999 บาท มี 6,000 – 7,999 บาท และมีมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีภาระทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน จำนวน 115 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ภาระทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยประชากรที่มีภาระทางเศรษฐกิจ 8,000 – 9,999 บาท มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ประชากรที่ไม่มีภาระทางเศรษฐกิจ มีต่ำกว่า 4,000 บาท มี 4,000 – 5,999 บาท มี 6,000 – 7,999 บาท และมีมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก สามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีภาระทางเศรษฐกิจแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 54 ดังนี้

ตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามภาระทางเศรษฐกิจ

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ					
ไม่มี	35	3.06	0.94	ปานกลาง	0.31
ต่ำกว่า 4,000 บาท	15	3.49	0.90	มาก	0.26
4,000 – 5,999 บาท	16	3.59	1.10	มาก	0.31
6,000 – 7,999 บาท	16	3.33	1.04	ปานกลาง	0.31
8,000 – 9,999 บาท	9	3.24	1.19	ปานกลาง	0.37
มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	24	3.38	0.91	ปานกลาง	0.27
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล					
ไม่มี	35	3.67	1.00	มาก	0.27
ต่ำกว่า 4,000 บาท	15	3.69	0.87	มาก	0.24
4,000 – 5,999 บาท	16	3.54	0.82	มาก	0.23
6,000 – 7,999 บาท	16	3.60	0.96	มาก	0.27
8,000 – 9,999 บาท	9	3.46	1.23	มาก	0.36
มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	24	3.86	1.04	มาก	0.27
ด้านนันทนาการ					
ไม่มี	35	3.46	0.83	มาก	0.24
ต่ำกว่า 4,000 บาท	15	3.67	0.91	มาก	0.25
4,000 – 5,999 บาท	16	3.52	0.90	มาก	0.26
6,000 – 7,999 บาท	16	3.28	0.72	ปานกลาง	0.22
8,000 – 9,999 บาท	9	2.89	0.93	ปานกลาง	0.29
มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	24	3.33	0.86	ปานกลาง	0.26
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์					
ไม่มี	35	3.63	0.86	มาก	0.24
ต่ำกว่า 4,000 บาท	15	3.83	0.69	มาก	0.18

ตารางที่ 54 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
4,000 – 5,999 บาท	16	3.90	1.00	มาก	0.26
6,000 – 7,999 บาท	16	3.67	1.06	มาก	0.29
8,000 – 9,999 บาท	9	3.08	1.13	ปานกลาง	0.37
มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	24	3.78	0.98	มาก	0.26
ด้านอื่นๆ					
ไม่มี	35	3.67	1.06	มาก	0.29
ต่ำกว่า 4,000 บาท	15	3.89	0.78	มาก	0.20
4,000 – 5,999 บาท	16	3.77	1.20	มาก	0.32
6,000 – 7,999 บาท	16	3.65	1.24	มาก	0.34
8,000 – 9,999 บาท	9	3.37	1.24	ปานกลาง	0.37
มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	24	3.85	1.12	มาก	0.29

ตารางที่ 54 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามภาระทางเศรษฐกิจ พบว่าประชากรที่มีภาระทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ โดยสามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ เปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีภาระทางเศรษฐกิจแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 55 ดังนี้

ตารางที่ 55 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน จำแนกตามภาระทางเศรษฐกิจ

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ						
ข้าราชการ	ไม่มี	20	3.23	0.91	ปานกลาง	0.28
	ต่ำกว่า 4,000 บาท	8	3.77	0.76	มาก	0.20
	4,000 – 5,999 บาท	11	3.59	0.95	มาก	0.26
	6,000 – 7,999 บาท	11	3.25	0.99	ปานกลาง	0.31
	8,000 – 9,999 บาท	7	3.17	1.13	ปานกลาง	0.36
	มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	18	3.28	0.92	ปานกลาง	0.28
พนักงาน	ไม่มี	15	2.84	0.96	ปานกลาง	0.34
มหาวิทยาลัย	ต่ำกว่า 4,000 บาท	7	3.17	0.99	ปานกลาง	0.31
	4,000 – 5,999 บาท	5	3.60	1.52	มาก	0.42
	6,000 – 7,999 บาท	5	3.51	1.23	มาก	0.35
	8,000 – 9,999 บาท	2	3.50	1.86	มาก	0.53
	มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	6	3.67	0.87	มาก	0.24
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล						
ข้าราชการ	ไม่มี	20	3.64	1.16	มาก	0.32
	ต่ำกว่า 4,000 บาท	8	3.96	0.54	มาก	0.14
	4,000 – 5,999 บาท	11	3.69	0.59	มาก	0.16
	6,000 – 7,999 บาท	11	3.69	0.93	มาก	0.25
	8,000 – 9,999 บาท	7	3.43	1.34	มาก	0.39
	มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	18	3.79	1.03	มาก	0.27
พนักงาน	ไม่มี	15	3.71	0.76	มาก	0.20
มหาวิทยาลัย	ต่ำกว่า 4,000 บาท	7	3.37	1.10	ปานกลาง	0.33
	4,000 – 5,999 บาท	5	3.20	1.19	ปานกลาง	0.37
	6,000 – 7,999 บาท	5	3.40	1.12	ปานกลาง	0.33

ตารางที่ 55 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
	8,000 – 9,999 บาท	2	3.57	1.21	มาก	0.34
	มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	6	4.05	1.13	มาก	0.28
ด้านนันทนาการ						
ข้าราชการ	ไม่มี	20	3.38	0.94	ปานกลาง	0.28
	ต่ำกว่า 4,000 บาท	8	4.06	0.66	มาก	0.16
	4,000 – 5,999 บาท	11	3.52	0.67	มากมาก	0.19
	6,000 – 7,999 บาท	11	3.36	0.76	ปานกลาง	0.23
	8,000 – 9,999 บาท	7	2.86	0.96	ปานกลาง	0.33
	มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	18	3.32	0.98	ปานกลาง	0.29
พนักงาน	ไม่มี	15	3.58	0.66	มาก	0.18
มหาวิทยาลัย	ต่ำกว่า 4,000 บาท	7	3.21	0.98	ปานกลาง	0.31
	4,000 – 5,999 บาท	5	3.50	1.38	มาก	0.39
	6,000 – 7,999 บาท	5	3.10	0.68	ปานกลาง	0.22
	8,000 – 9,999 บาท	2	3.00	0.00	ปานกลาง	0.00
	มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	6	3.38	0.34	ปานกลาง	0.10
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์						
ข้าราชการ	ไม่มี	20	3.58	0.95	มาก	0.27
	ต่ำกว่า 4,000 บาท	8	3.97	0.49	มาก	0.12
	4,000 – 5,999 บาท	11	3.92	0.86	มาก	0.22
	6,000 – 7,999 บาท	11	3.52	1.16	มาก	0.33
	8,000 – 9,999 บาท	7	3.13	1.29	ปานกลาง	0.41
	มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	18	3.69	1.10	มาก	0.30
พนักงาน	ไม่มี	15	3.70	0.75	มาก	0.20
มหาวิทยาลัย	ต่ำกว่า 4,000 บาท	7	3.68	0.89	มาก	0.24
	4,000 – 5,999 บาท	5	3.85	1.37	มาก	0.36
	6,000 – 7,999 บาท	5	4.00	0.81	มาก	0.20

ตารางที่ 55 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
	8,000 – 9,999 บาท	2	2.94	0.44	ปานกลาง	0.15
	มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	6	4.06	0.41	มาก	0.10
ด้านอื่นๆ						
ข้าราชการ	ไม่มี	20	3.57	1.28	มาก	0.36
	ต่ำกว่า 4,000 บาท	8	4.21	0.56	มาก	0.13
	4,000 – 5,999 บาท	11	3.85	1.12	มาก	0.29
	6,000 – 7,999 บาท	11	3.64	1.35	มาก	0.37
	8,000 – 9,999 บาท	7	3.57	1.23	มาก	0.34
	มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	18	3.72	1.18	มาก	0.32
พนักงาน	ไม่มี	15	3.80	0.70	มาก	0.18
มหาวิทยาลัย	ต่ำกว่า 4,000 บาท	7	3.52	0.88	มาก	0.25
	4,000 – 5,999 บาท	5	3.60	1.50	มาก	0.42
	6,000 – 7,999 บาท	5	3.67	1.11	มาก	0.30
	8,000 – 9,999 บาท	2	2.67	1.41	ปานกลาง	0.53
	มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	6	4.22	0.89	มากที่สุด	0.21

ตารางที่ 55 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามภาระทางเศรษฐกิจ พบว่าข้าราชการที่มีภาระทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ เช่นเดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีภาระทางเศรษฐกิจแตกต่างกันก็มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ภาระทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 11 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 56 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

(N=115)

รายได้ประจำต่อเดือน	สถานะ	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
น้อยกว่า 8,000 บาท	ข้าราชการ	2	4.26	0.06	มากที่สุด	0.02
	พนักงานมหาวิทยาลัย	8	3.57	0.66	มาก	0.19
	รวม	10	3.71	0.65	มาก	0.18
8,000 – 14,809 บาท	ข้าราชการ	21	3.87	0.67	มาก	0.17
	พนักงานมหาวิทยาลัย	24	3.40	0.93	ปานกลาง	0.27
	รวม	45	3.62	0.85	มาก	0.23
14,810 – 27,449 บาท	ข้าราชการ	35	3.36	0.85	ปานกลาง	0.25
	พนักงานมหาวิทยาลัย	5	3.87	0.58	มาก	0.15
	รวม	40	3.42	0.84	มาก	0.25
27,450 – 45,559 บาท	ข้าราชการ	16	3.41	0.97	มาก	0.28
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3	3.55	0.50	มาก	0.14
	รวม	19	3.43	0.90	มาก	0.26
มากกว่า 45,560 บาท	ข้าราชการ	1	3.73	0.00	มาก	0.00
ขึ้นไป	พนักงานมหาวิทยาลัย	0	-	-	-	-
	รวม	1	3.73	0.00	มาก	0.00

ตารางที่ 56 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน พบว่าข้าราชการที่มีรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ใน

ระดับมากที่สุด คือข้าราชการที่มีรายได้ประจำต่อเดือนน้อยกว่า 8,000 บาท กลุ่มที่มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ระหว่าง 8,000 – 14,809 บาท ระหว่าง 27,450 – 45,559 บาท และมากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป ในขณะที่ข้าราชการที่มีรายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 14,810 – 27,449 บาท มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ประจำต่อเดือนน้อยกว่า 8,000 บาท ระหว่าง 14,810 – 27,449 บาท และระหว่าง 27,450 – 45,559 บาท ส่วนที่มีรายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 8,000 – 14,809 บาท มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกัน จำนวน 115 คน มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน โดยประชากรมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ดังนี้ รายได้ประจำต่อเดือนน้อยกว่า 8,000 บาท ระหว่าง 8,000 – 14,809 บาท ระหว่าง 14,810 – 27,449 บาท ระหว่าง 27,450 – 45,559 บาท และมากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป สามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 57 ดังนี้

ตารางที่ 57 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ					
น้อยกว่า 8,000 บาท	10	3.45	1.11	มาก	0.32
8,000 – 14,809 บาท	45	3.43	1.00	มาก	0.29
14,810 – 27,449 บาท	40	3.22	0.98	ปานกลาง	0.30
27,450 – 45,559 บาท	19	3.14	0.94	ปานกลาง	0.30

ตารางที่ 57 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	1	3.36	0.00	ปานกลาง	0.00
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล					
น้อยกว่า 8,000 บาท	10	3.89	0.57	มาก	0.15
8,000 – 14,809 บาท	45	3.64	0.98	มาก	0.27
14,810 – 27,449 บาท	40	3.64	1.01	มาก	0.28
27,450 – 45,559 บาท	19	3.62	1.06	มาก	0.29
มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	1	4.43	0.00	มากที่สุด	0.00
ด้านนันทนาการ					
น้อยกว่า 8,000 บาท	10	3.83	0.71	มาก	0.18
8,000 – 14,809 บาท	45	3.58	0.82	มาก	0.23
14,810 – 27,449 บาท	40	3.19	0.73	ปานกลาง	0.23
27,450 – 45,559 บาท	19	3.11	1.01	ปานกลาง	0.33
มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	1	4.75	0.00	มากที่สุด	0.00
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์					
น้อยกว่า 8,000 บาท	10	3.78	0.78	มาก	0.21
8,000 – 14,809 บาท	45	3.79	0.87	มาก	0.23
14,810 – 27,449 บาท	40	3.57	1.03	มาก	0.29
27,450 – 45,559 บาท	19	3.68	1.02	มาก	0.28
มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	1	3.25	0.00	ปานกลาง	0.00
ด้านอื่นๆ					
น้อยกว่า 8,000 บาท	10	3.93	0.60	มาก	0.15
8,000 – 14,809 บาท	45	3.82	1.06	มาก	0.28
14,810 – 27,449 บาท	40	3.54	1.16	มาก	0.33
27,450 – 45,559 บาท	19	3.77	1.22	มาก	0.32
มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	1	3.33	0.00	ปานกลาง	0.00

ตารางที่ 57 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน พบว่ารายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ โดยสามารถแยกวิเคราะห์ระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ เปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้านย่อยๆ ตามตารางที่ 58 ดังนี้

ตารางที่ 58 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
ด้านเศรษฐกิจ						
ข้าราชการ	น้อยกว่า 8,000 บาท	2	4.45	0.13	มากที่สุด	0.03
	8,000 – 14,809 บาท	21	3.74	0.79	มาก	0.21
	14,810 – 27,449 บาท	35	3.14	0.95	ปานกลาง	0.30
	27,450 – 45,559 บาท	16	3.14	0.90	ปานกลาง	0.29
	มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	1	3.36	0.00	ปานกลาง	0.00
พนักงาน	น้อยกว่า 8,000 บาท	8	3.19	1.10	ปานกลาง	0.34
มหาวิทยาลัย	8,000 – 14,809 บาท	24	3.15	1.09	ปานกลาง	0.35
	14,810 – 27,449 บาท	5	3.76	1.10	มาก	0.29
	27,450 – 45,559 บาท	3	3.15	1.34	ปานกลาง	0.43
	มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	0	-	-	-	-
ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล						
ข้าราชการ	น้อยกว่า 8,000 บาท	2	4.29	0.81	มากที่สุด	0.19
	8,000 – 14,809 บาท	21	3.88	0.73	มาก	0.19
	14,810 – 27,449 บาท	35	3.56	1.04	มาก	0.29

ตารางที่ 58 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
	27,450 – 45,559 บาท	16	3.68	1.14	มาก	0.31
	มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	1	4.43	0.00	มากที่สุด	0.00
พนักงาน	น้อยกว่า 8,000 บาท	8	3.79	0.51	มาก	0.14
มหาวิทยาลัย	8,000 – 14,809 บาท	24	3.43	1.14	มาก	0.33
	14,810 – 27,449 บาท	5	4.23	0.65	มากที่สุด	0.15
	27,450 – 45,559 บาท	3	3.29	0.14	ปานกลาง	0.04
	มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	0	-	-	-	-
ด้านนันทนาการ						
ข้าราชการ	น้อยกว่า 8,000 บาท	2	3.88	0.18	มาก	0.05
	8,000 – 14,809 บาท	21	3.90	0.68	มาก	0.17
	14,810 – 27,449 บาท	35	3.18	0.76	ปานกลาง	0.24
	27,450 – 45,559 บาท	16	3.11	1.10	ปานกลาง	0.35
	มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	1	4.75	0.00	มากที่สุด	0.00
พนักงาน	น้อยกว่า 8,000 บาท	8	3.81	0.80	มาก	0.21
พนักงาน	8,000 – 14,809 บาท	24	3.30	0.84	ปานกลาง	0.25
มหาวิทยาลัย	14,810 – 27,449 บาท	5	3.30	0.41	ปานกลาง	0.12
	27,450 – 45,559 บาท	3	3.08	0.38	ปานกลาง	0.12
	มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	0	-	-	-	-
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์						
ข้าราชการ	น้อยกว่า 8,000 บาท	2	3.94	0.80	มาก	0.20
	8,000 – 14,809 บาท	21	3.93	0.85	มาก	0.22
	14,810 – 27,449 บาท	35	3.51	1.08	มาก	0.31
	27,450 – 45,559 บาท	16	3.57	1.06	มาก	0.30
	มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	1	3.25	0.00	ปานกลาง	0.00
พนักงาน	น้อยกว่า 8,000 บาท	8	3.73	0.83	มาก	0.22
มหาวิทยาลัย	8,000 – 14,809 บาท	24	3.67	0.89	มาก	0.24

ตารางที่ 58 (ต่อ)

(N=115)

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล		จำนวน (คน)	μ	σ	ระดับความต้องการ	C.V.
	14,810 – 27,449 บาท	5	4.00	0.50	มาก	0.13
	27,450 – 45,559 บาท	3	4.29	0.52	มากที่สุด	0.12
	มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	0	-	-	-	-
ด้านอื่นๆ						
ข้าราชการ	น้อยกว่า 8,000 บาท	2	4.83	0.24	มากที่สุด	0.05
	8,000 – 14,809 บาท	21	4.05	0.92	มาก	0.23
	14,810 – 27,449 บาท	35	3.50	1.22	มาก	0.35
	27,450 – 45,559 บาท	16	3.69	1.29	มาก	0.35
	มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	1	3.33	0.00	ปานกลาง	0.00
พนักงาน	น้อยกว่า 8,000 บาท	8	3.71	0.42	มาก	0.11
มหาวิทยาลัย	8,000 – 14,809 บาท	24	3.63	1.16	มาก	0.32
	14,810 – 27,449 บาท	5	3.87	0.61	มาก	0.16
	27,450 – 45,559 บาท	3	4.22	0.69	มากที่สุด	0.16
	มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป	0	-	-	-	-

ตารางที่ 58 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการเปรียบเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน พบว่าข้าราชการที่มีรายได้ประจำต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ สอดคล้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกันก็มีระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 59 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจำแนกผลการทดสอบตามสถานะของประชากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศ	**แตกต่างกัน**	**ยอมรับ**
- ข้าราชการ	แตกต่างกัน	ยอมรับ
- พนักงานมหาวิทยาลัย	แตกต่างกัน	ยอมรับ
2. อายุ	**แตกต่างกัน**	**ยอมรับ**
- ข้าราชการ	แตกต่างกัน	ยอมรับ
- พนักงานมหาวิทยาลัย	แตกต่างกัน	ยอมรับ
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	**แตกต่างกัน**	**ยอมรับ**
- ข้าราชการ	แตกต่างกัน	ยอมรับ
- พนักงานมหาวิทยาลัย	แตกต่างกัน	ยอมรับ
4. สถานภาพสมรส	**แตกต่างกัน**	**ยอมรับ**
- ข้าราชการ	แตกต่างกัน	ยอมรับ
- พนักงานมหาวิทยาลัย	แตกต่างกัน	ยอมรับ
5. ภูมิลำเนา	**แตกต่างกัน**	**ยอมรับ**
- ข้าราชการ	แตกต่างกัน	ยอมรับ
- พนักงานมหาวิทยาลัย	แตกต่างกัน	ยอมรับ
6. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	**แตกต่างกัน**	**ยอมรับ**
- ข้าราชการ	แตกต่างกัน	ยอมรับ
- พนักงานมหาวิทยาลัย	แตกต่างกัน	ยอมรับ
7. อายุราชการ	**แตกต่างกัน**	**ยอมรับ**
- ข้าราชการ	แตกต่างกัน	ยอมรับ
- พนักงานมหาวิทยาลัย	แตกต่างกัน	ยอมรับ
8. สถานะ	**แตกต่างกัน**	**ยอมรับ**
- ข้าราชการ	แตกต่างกัน	ยอมรับ
- พนักงานมหาวิทยาลัย	แตกต่างกัน	ยอมรับ

ตารางที่ 59 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล	ผลการทดสอบสมมติฐาน
9. สายการปฏิบัติงาน	**แตกต่างกัน**	**ยอมรับ**
- ข้าราชการ	แตกต่างกัน	ยอมรับ
- พนักงานมหาวิทยาลัย	แตกต่างกัน	ยอมรับ
10. ภาระทางเศรษฐกิจ	**แตกต่างกัน**	**ยอมรับ**
- ข้าราชการ	แตกต่างกัน	ยอมรับ
- พนักงานมหาวิทยาลัย	แตกต่างกัน	ยอมรับ
11. รายได้ประจำต่อเดือน	**แตกต่างกัน**	**ยอมรับ**
- ข้าราชการ	แตกต่างกัน	ยอมรับ
- พนักงานมหาวิทยาลัย	แตกต่างกัน	ยอมรับ

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยจำแนกตามสถานะของประชากร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 10 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุราชการ สถานะ สายการปฏิบัติงาน ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ ของทั้งข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อวิจารณ์

การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งการวิเคราะห์วิจารณ์ข้อมูลออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน พบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รับผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิชชาญ ทองผุด (2539) ที่พบว่าสภาพการจัด

สวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความสะดวกสบาย โดยเฉลี่ยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย แม้การวิจัยครั้งนี้จะจำแนกวิเคราะห์ตามหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการแล้ว การได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลยังคงเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบ และผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบนั้นเป็นการจัดสรรให้แก่ข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ ทำให้ข้าราชการไม่ได้รับของผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีการจัดสรรให้ทุกประเภท เช่น เงินสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ซึ่งข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครนั้นไม่ได้รับ เนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ ทั้งนี้ส่วนใหญ่ของผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับในปัจจุบันโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลที่อยู่ในรูปตัวเงิน โดยแบ่งเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบดำเนินการได้แก่ เงินค่ารักษาพยาบาลของบุตร เงินค่าการศึกษาของบุตร เงินสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการ และบำเหน็จบำนาญ และโดยได้รับในระดับน้อยที่สุด คือค่าเช่าบ้าน ซึ่งในเรื่องเงินค่ารักษาพยาบาลของบุตร และเงินค่าการศึกษาของบุตรที่ได้รับในระดับน้อยนั้นอาจเป็นเพราะประชากรส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 42.6 ไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ นั่นหมายความว่าไม่มีบุตรด้วยเช่นกัน เมื่อไม่มีบุตรก็ไม่สามารถที่จะได้รับผลประโยชน์ในเรื่องดังกล่าวได้ และบำเหน็จบำนาญนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามยังไม่ได้รับจึงอาจทำให้การตอบแบบสอบถามเบี่ยงเบนไป ส่วนผลประโยชน์เกื้อกูลที่ภายในส่วนราชการรับผิดชอบดำเนินการ มีทั้งหมด 5 ประเภท ได้แก่ เคหะสงเคราะห์ การสงเคราะห์ข้าราชการ การฌาปนกิจ การกีฬาและนันทนาการ และร้านสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อยู่ในช่วงของการปรับตัวเป็นมหาวิทยาลัยเต็มตัวจึงอาจทำให้การจัดการผลประโยชน์ภายในส่วนราชการยังไม่ครอบคลุม

2. ด้านความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิชชาญ ทองผุด (2539); โอภาส ไทยพิบูลย์ (2542); จิตตมาส รัตนบำรุง (2545); ชัยณรงค์ แก้วประสิทธิ์ (2546) และณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) โดยมีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับมากถึง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ ส่วนในด้านเศรษฐกิจ มีความต้องการโดย

เฉลี่ยในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ที่ว่าบุคคลสามารถมีความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ และอาจจะเกิดขึ้นในขณะเดียวกัน ซึ่งความต้องการระดับต่ำไม่จำเป็นต้องถูกตอบสนองอย่างดี ก่อนที่เราจะมุ่งความต้องการอย่างอื่น แต่กระนั้น การตอบสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้วช่วยให้เรามีโอกาสมุ่งความสนใจของเราไปยังความต้องการระดับสูงได้ ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานของทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่ว่า ความต้องการของบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน เช่น ที่อยู่อาศัยและอาหาร ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน เช่น ความสำเร็จ และสุดท้ายบุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไป ต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องมาจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มอาชีพที่ทำงานในสำนักงาน (White Collar) ซึ่งมีความต้องการสอดคล้องกับสมมติฐานของทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ที่สามารถมีความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน โดยแตกต่างกับกลุ่มอาชีพที่ทำงานในโรงงาน (Blue Collar) ซึ่งมีความต้องการที่สอดคล้องกับสมมติฐานของทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่ว่าความต้องการเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน

โดยความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านเศรษฐกิจ เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพียง 4 รายการ ได้แก่ การเลื่อนค่าจ้างประจำปี เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร การลดหย่อนภาษี ผลตอบแทนในรูปตัวเงิน เช่น โบนัส ซึ่งทั้งหมดเป็นผลประโยชน์ในรูปตัวเงิน สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพของมาสโลว์ ซึ่งเป็นความต้องการในระดับต่ำขั้นแรก เป็นความต้องการซึ่งจำเป็นเพื่อการอยู่รอดเท่านั้น ส่วนรายการอื่น ได้แก่ ค่าใช้จ่ายการศึกษาสำหรับบุตรทุกคน กองทุนเลี้ยงดูครอบครัวสำหรับข้าราชการที่เสียชีวิต เงินช่วยเหลือฌาปนกิจบุคคลในครอบครัว บ้านพักในมหาวิทยาลัย การช่วยเหลือทางการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์ การกู้ยืมซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นส่วนตัว เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น เงินเพิ่มค่าตำแหน่งวิชาการ ซึ่งไม่ได้มีความต้องการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีข้อจำกัดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ผู้ที่อยู่ในอุปการะ ภูมิลำเนา เป็นต้น

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล โดยเฉลี่ยในระดับมากมี 5 รายการได้แก่ การทำประกันชีวิตอุบัติเหตุ การประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจร่างกายอย่างละเอียดประจำปี การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวนที่จ่ายไป

จริง เป็นความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ รวมตลอดจนถึงความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ โดยความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านเศรษฐกิจ และความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล สอดคล้องกับความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ คือ ความต้องทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านนันทนาการ โดยเฉลี่ยในระดับมากมี 3 รายการได้แก่ กิจกรรมทัศนศึกษา การส่งเสริมการฝึกสอน อบรม กีฬา ประเภทต่างๆ ศูนย์สุขภาพและออกกำลังกาย ความต้องการนี้อาจตอบสนองได้ในสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันอบอุ่นกับเพื่อน โดยเฉพาะกับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกที่ว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นคนที่มีคุณค่าของกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิก ในขณะที่ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยเฉลี่ยในระดับมากมี 6 รายการได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานในประเทศ การศึกษาดูงานต่างประเทศ การลาฝึกอบรม และดูงาน ทุนการศึกษาต่อ เป็นความต้องการมีคุณค่าในสายตาของผู้อื่น จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถที่แท้จริง ความสำเร็จและความเคารพที่ได้รับจากคนอื่น มีชื่อเสียงและเกียรติภูมิ การได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความสำคัญ หรือการเห็นคุณค่า มีความสำเร็จ มีความมั่นใจเพื่อที่จะเผชิญโลก ซึ่งความต้องการทั้ง 2 ด้าน สอดคล้องกับความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ในทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน

ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลด้านอื่นๆ ทั้ง 3 รายการมีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ รางวัล หรือผลตอบแทนจากการตั้งใจทำงาน นอกเหนือจากรายได้ประจำต่อเดือน อำนาจในการตัดสินใจเรื่องการทำงานในตำแหน่งงานระดับหนึ่ง การรับรู้ถึงผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีสิทธิได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs) ในทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการที่จะเจริญเติบโต พัฒนา และใช้ความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่ ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงาน

3. การเปรียบเทียบความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ ของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส อายุราชการ สถานะสายการปฏิบัติงาน จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน มีผลต่อความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนี้

ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของกิจจา เกินสกุล (2545) ที่พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการของลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำให้ยืนยันได้ว่าเพศเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ แต่ไม่สามารถกล่าวโดยทั่วไปได้เช่นนั้น เนื่องจากมีผลงานของจันทร เสรีทัศน์ (2543); ยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544); รสริน ศรีพญา (2545) และณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) ที่กล่าวว่าไม่เป็นไปตามนั้น

ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของหลายคนที่ว่าอายุมีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน เช่นไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม (2541); ยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544) และคณาธิป ศรีทิพย์ (2547) ทำให้ยืนยันได้ว่าอายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ แต่ไม่สามารถกล่าวโดยทั่วไปได้เช่นนั้น เนื่องจากมีผลงานของมลิวัลย์ วริรสุทธาวัฒน์ (2540); ศุภชาญ อรัญสวรรค์ (2542) และณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) ที่พบว่าอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการแตกต่างกัน

ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม (2541) และคณาธิป ศรีทิพย์ (2547) ที่ว่าระดับการศึกษาสูงสุดมีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก ทำให้ยืนยันได้ว่าระดับการศึกษาสูงสุดเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ แต่ไม่สามารถกล่าวโดยทั่วไปได้เช่นนั้น เนื่องจากมีผลงานของยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544) และณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) ที่พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการ

ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม (2541) ที่ว่าสถานภาพสมรสมีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก ทำให้ยืนยันได้ว่าสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ แต่ไม่อาจกล่าวได้เช่นนั้นโดยทั่วไป เนื่องจากมีผลงานของไชยณรงค์ สายสุวรรณ (2544); ยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544) และณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) ที่กล่าวว่าไม่เป็นไปตามนั้น

ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน ขัดแย้งกับงานวิจัยของสรพงค์ อุดหนุน (2545) ที่พบว่าภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการของนักเรียนนายร้อย ทำให้ไม่สามารถกล่าวโดยทั่วไปได้ว่าภูมิลำเนาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ

ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของรสริน ศรีพญา (2545) และณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) ที่ว่าจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะมีความสัมพันธ์กับความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้ยืนยันได้ว่าจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ แต่ไม่สามารถกล่าวโดยทั่วไปได้เช่นนั้น เนื่องจากมีผลงานของไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม (2541) ที่พบว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องอุปการะนั้นไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการ

ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม (2541) และยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544) ที่ว่าอายุราชการมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการ ทำให้ยืนยันได้ว่าอายุราชการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ แต่ไม่อาจกล่าวโดยทั่วไปได้เช่นนั้น เนื่องจากมีผลงานของณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) ที่พบว่าอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการ

ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีสถานะแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ วงศ์ยุทธ์ไกร (2538) ที่ว่าสถานะมีผลต่อความต้องการสวัสดิการในระดับใกล้เคียงกัน ทำให้ยืนยันได้ว่า

สถานะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ เช่นเดียวกับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม (2541); รสริน ศรีพญา (2545) และณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) ที่ว่าสายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน ทำให้ยืนยันได้ว่าสายการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ

ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีภาระทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) ที่ว่าภาระทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน ทำให้ยืนยันได้ว่าภาระทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ

ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการในผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของหลายคน ที่ว่ารายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน เช่น ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม (2541); ยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544); รสริน ศรีพญา (2545); คณาธิป ศรีทิพย์ (2547) และณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) ทำให้ยืนยันได้ว่ารายได้ประจำต่อเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ แต่ไม่สามารถกล่าวโดยทั่วไปได้เช่นนั้นเนื่องจากมีผลงานของวิชชาญ ทองผุด (2539) ที่พบว่าข้าราชการที่มีขั้นเงินเดือนแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการภายในไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การจัดสรรผลประโยชน์เกื้อกูลให้แก่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ต้องสอดคล้องกับความต้องการ และสามารถอำนวยประโยชน์ตามความต้องการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับ วิเคราะห์ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล และวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 129 คน เป็นประชากรที่เข้าถึงได้จำนวน 115 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของประชากร ถูกนำไปประมวลผลจากคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation: C.V.) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลลักษณะทางประชากรนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ตัวแปรอิสระของการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุราชการ สถานะ สายการปฏิบัติงาน ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน ตัวแปรตาม คือ ความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร พอสรุปได้ดังนี้

2. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชากรเป็นข้าราชการมากถึง 75 คน (ร้อยละ 65.2) และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 40 คน (ร้อยละ 34.8) โดยส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน (ร้อยละ 74.0) ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการหญิงถึง 60 คน ประชากรจบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทถึง 60 คน (ร้อยละ 52.2) มีข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างละ 1 คน ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ประชากรส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 55 คน (ร้อยละ 47.8) ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 27.7) ในขณะที่ส่วนใหญ่ของพนักงานมหาวิทยาลัยมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 19 คน (ร้อยละ 16.5) ประชากรมากถึง 59 คนมีสถานภาพสมรสเป็นโสด (ร้อยละ 51.3) ส่วนมากมีผู้ที่อยู่ในอุปการะจำนวน 1 – 2 คน 55 คน (ร้อยละ 47.8) อายุราชการของประชากร 37 คน (ร้อยละ 32.2) น้อยกว่า 6 ปี แต่ไม่มีพนักงานมหาวิทยาลัยคนใดที่มีอายุงานมากกว่า 35 ปี รายได้ประจำต่อเดือนของประชากรอยู่ในช่วง 8,001 – 14,810 บาทมากที่สุด ถึง 45 คน (ร้อยละ 39.1) มีข้าราชการเพียง 1 คนเท่านั้นที่มีรายได้ประจำต่อเดือนมากกว่า 45,560 บาท ประชากรจำนวน 35 คน ไม่มีภาระทางเศรษฐกิจ (ร้อยละ 30.4) ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีภาระทางเศรษฐกิจ มากกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 18 และ 6 คน (ร้อยละ 15.7 และ 5.2 ตามลำดับ)

3. ด้านการได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน พบว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย แม้จำแนกตามหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการแล้ว ยังคงเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบ และผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการ ทั้งนี้ส่วนใหญ่ของผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับในปัจจุบันโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เป็นผลประโยชน์เกื้อกูลที่อยู่ในรูปตัวเงิน

4. ด้านการความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับมากถึง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย และการรักษาพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ ส่วนด้านเศรษฐกิจ มีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง

5. เปรียบเทียบระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ ของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุราชการ สถานะ สายการปฏิบัติงาน ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน พบว่าทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยด้านเพศอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุราชการ สถานะ สายการปฏิบัติงาน ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน แตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน มีระดับความต้องการโดยรวมเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุราชการ สถานะ สายการปฏิบัติงาน ภาระทางเศรษฐกิจ และรายได้ประจำต่อเดือน แตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ ด้านนันทนาการ และด้านอื่นๆ ส่วนการจำแนกตามเพศ พบว่าทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่างๆ แตกต่างกัน โดยรวมเฉลี่ยมีระดับความต้องการในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ ด้านนันทนาการ ส่วนในด้านอื่นๆ นั้นข้าราชการมีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน แต่พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งควรให้ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยของตน มีส่วนร่วมในการออกแบบหรือเสนอความต้องการของตน เพื่อให้การจัดสรรผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการตรงกับความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้ควรพิจารณาเรื่องการเคหะสงเคราะห์ การสงเคราะห์ข้าราชการ การฌาปนกิจ การกีฬาและนันทนาการ และร้านสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยให้แก่บุคลากรเป็นอันดับต้นๆ

2. การปรับปรุงหรือพัฒนาผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบให้แก่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การเลื่อนค่าจ้างประจำปี เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร การลดหย่อนภาษี ผลตอบแทนในรูปตัวเงิน เช่น โบนัส ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ได้แก่ การทำประกันชีวิตอุบัติเหตุ การประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจร่างกายอย่างละเอียดประจำปี การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวนที่จ่ายไปจริง ด้านนันทนาการ ได้แก่ กิจกรรมทัศนศึกษา การส่งเสริมการฝึกสอน อบรม กีฬา ประเภทต่างๆ ศูนย์สุขภาพและออกกำลังกาย ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานในประเทศ การศึกษาดูงานต่างประเทศ การลาฝึกอบรม และดูงาน ทุนการศึกษาต่อ และด้านอื่นๆ คือ การให้รางวัลหรือผลตอบแทนจากการตั้งใจทำงาน นอกเหนือจากรายได้ประจำต่อเดือน อำนาจในการตัดสินใจเรื่องการทำงานในตำแหน่งงานระดับหนึ่ง รวมถึงการรับรู้ถึงผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีสิทธิได้รับ

3. หากมีการพิจารณาจัดสรรผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร ควรให้ความสำคัญในด้านสุขภาพอนามัย และการรักษาพยาบาล ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์ และด้านอื่นๆ เป็นอันดับแรก ในส่วนด้านนันทนาการนั้นควรพิจารณาเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการเท่านั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้วิจัยเฉพาะข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยจากข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั่วประเทศ เพื่อนำมาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และทั่วประเทศให้ทราบว่าความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลมีลักษณะคล้ายคลึง หรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้ตรงตามความต้องการ

2. ควรมีการศึกษาถึงการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการของมหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร อันจะเป็นข้อมูลในการปรับปรุง หรือพัฒนาการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลสำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลต่อไป

3. เนื่องจากความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นควรมีการประเมินเป็นระยะๆ เพื่อให้รับทราบข้อมูล และปรับปรุงให้สอดคล้อง รวมทั้งเมื่อมีการปรับปรุงผลประโยชน์เกื้อกูลใหม่ ก็ควรมีการวิจัยถึงความพึงพอใจของการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลแบบใหม่ด้วยเช่นกัน

4. ควรมีการวิจัยตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติม เช่น ระดับความพึงพอใจในการได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลในปัจจุบัน เพื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคลในการจัดสรรผลประโยชน์เกื้อกูล และควรมีการวิจัยในเชิงลึก โดยการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ทราบรายละเอียดเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ได้ระบุในแบบสอบถาม และทราบความต้องการที่แท้จริง เพื่อจะได้ตอบสนองให้ตรงตามความต้องการ สามารถพัฒนาไปสู่การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลแบบยืดหยุ่นได้ในอนาคต

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์. 2542. **มนุษย์ศาสตร์อุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมสื่อกรุงเทพมหานคร.

กิ่งพร ทองใบ. 2545. **การบริหารค่าตอบแทน.** กรุงเทพมหานคร: ไดมอนอินบิสิเนสเวิน.

กิจจา เกินสกุล. 2545. **ความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดยโสธร.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คณาธิป ศรีทิพย์, ร.ต.อ. 2547. **สวัสดิการของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจน้ำ.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จันทร เสรีทัศน์. 2543. **การได้รับบริการสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ศึกษากรณีสำนักงานเขตวังทองหลาง.** รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิตตมาส รัตนบำรุง, จ่าสิบตำรวจหญิง. 2545. **ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบินตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.

_____. อ้างถึง สุพล บุญทรง. 2523. **จิตวิทยาพัฒนาการ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. ม.ป.ป. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชัยณรงค์ แก้วประสิทธิ์. 2546. **ความต้องการด้านสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง ศึกษากรณี: กรมนักเรียนนายร้อย รักษาพระองค์.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไชยณรงค์ สายสุวรรณ, ร้อยตำรวจเอก. 2544. **ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม, มหาวิทยาลัยเกริก.

ณัฐวุฒิ แสงเดือน, พันตำรวจตรี. 2547. **ความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปราม.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทัศนีย์ วงศ์ยุทธ์ไกร, เรือโทหญิง. 2538. **ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม, มหาวิทยาลัยเกริก.

บุญศักดิ์ กำแหงฤทธิรงค์, พลตรี. 2535. **ความพึงพอใจของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเกี่ยวกับสวัสดิการ.** รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พงศ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. ภาควิชาพื้นฐานอุตสาหกรรม คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร.

พูนศิริ วัจนะภูมิ. 2539. **จิตวิทยาการบริการ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม. 2541. **ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ ในกองบังคับการตำรวจนครบาล7.** รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไพฑูรย์ มีกุศล. 2541. **พฤติกรรมองค์การและการจัดการการตลาด.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มลิวัลย์ วริรสุทธาวัฒน์. 2540. **บริการสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร ศึกษากรณีสำนักงานเขตดอนเมือง.** รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยุพาพร พรเพชรรัตน์. 2544. **ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของตำรวจท่องเที่ยว.** รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รสริน ศรีพญา. 2545. **ความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง.** กรุงเทพมหานคร: กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

เรียม ศรีทอง. 2540. **มนุษยสัมพันธ์ : มิติใหม่แห่งการสร้างสัมพันธ์อันยั่งยืน.** พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2545. **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน.** กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

วิชชาญ ทองผุด. 2539. **การศึกษาสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.** ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วุฒิชัย จำนงค์. 2544. **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545. **จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและปฏิบัติการ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, อารี พันธ์มณี, ลัทธิกาล ศรีวะรมย์, ณกมล จันทร์สม, สุพีร์ ลิ่มไทย, สมชาย หิรัญกิตติ, ชวลิต ประภวานนท์ และสุดา เทียบจัตุรัส. 2541. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

ศุภชาญ อรัญสวรรค์. 2542. **ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สงบ ลักษณะ. 2544. การปฏิรูปการศึกษา. **ม.ป.ท.**

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2531. **การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหายบล็อกและการพิมพ์.

สมพร สุทัศนีย์. 2544. **มนุษยสัมพันธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวีการ. 2546. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.

สรพงค์ อุดหนุน, ร้อยเอก. 2545. **ความพึงพอใจในสวัสดิการของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2541. **สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ.** สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.

สัญญา บุณยะโหตระ. 2538. **ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2546. **จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

สิริอร วิชชาวุธ. 2542. **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุจิตรา ธนานันท์. ม.ป.ป. **เอกสารวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์. 2540. **สวัสดิการในองค์กรแนวคิดและวิธีการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

สำนักงาน ก.พ.. 2544. **โครงการสำรวจภาวะ การครองชีพของข้าราชการพลเรือน.** สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.

_____. 2546. **สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ.** สำนักงาน ก.พ. แหล่งที่มา: http://www.ocsc.go.th, 1 กรกฎาคม 2549.

สำเริง จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. 2541. **เอกสารประกอบการสอนสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โอภาส ไทยพิบูลย์. 2542. **การศึกษาสภาพเศรษฐกิจ สังคม อารมณ์ จิตใจ และความต้องการสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองร้อยฝึกทหารใหม่ กองพันทหารราบที่2.** รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Alderfer, C.P. 1972. **Existence Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Setting.** 1st ed. New York: Free Press.

Amuedo-Dorantes Catalina. 2003. Performance pay and Fringe Benefits: Work Incentives or Compensating Wage Differentials?. **International Journal of Manpower** 24 (6): 672-698. แหล่งที่มา: http://www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm, 1 กรกฎาคม 2549.

Baughman Reagan, DiNardi Daniela and Holthz-Eakin Douglas. 2003. Productivity and Wage Effects of "Family-Friendly" Fringe Benefits. **International Journal of Manpower** 24 (3): 247-259. แหล่งที่มา: http://www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm, 1 กรกฎาคม 2549.

Cherrington J. David. 1995. **The Management of Human Resources.** 4th ed. Prentice Hall.

Daft, R.L. 1999. **Leadership: Theory and Practice.** Orlando: Harcourt College Publishers.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and J.H. Donnelly, Jr. 1997. **Organizations: Behavior, Structure, Process.** 9th ed. Homewood, Illinois: Time Mirror Higher Education Group.

Herzberg, Federick. 1970. **Management and Motivation.** Baltimore, MD: Penguin Books.

Jex, S.M. 2002. **Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach.** New Baskerville: John Wiley & Sons, Inc.

Lanham Elizabeth. 1963. Administration of Wages and Salaries. 1st ed. New York: Harper and Row, Publishers.

_____. Cited C.W. Sargent. 1953. **Fringe Benefits: Do We Know Enough About Them?.** The Amos Tuck School of Business Administration, Dartmouth College, and The Sloan Foundation.

Lloyd L. Byars and Leslie W. Rue. 1991. **Human Resource Management.** 3rd ed. Richard D. Irwin, Inc.

_____. Cited R. I. Henderson. 1979. **Compensation Management: Rewarding Performance.** 3rd ed. VA: Reston Publishing.

Luthans. 1998. **Organization Behavior.** 8th ed. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Maslow, A.H. 1970. **Motivation and Personality.** 3rd ed. New York: Harper & Row.

McClelland, D.C. 1987. **Human Motivation.** 1st ed. London: Cambridge University Press.

Murray, J. EDWARD. 1964. **Motivation and Emotion.** 1st ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Robbins, S.P. 1998. **Organizational Behavior: Concepts Controversies Applications.** 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Rathus, S.A. 2002. **Psychology in the New Millennium.** 8th ed. Orlando: Harcourt College Publishers.

Schermerhorn, J.R., Jr. 1999. **Management.** 6th ed. New Baskerville: John Wiley & Sons, Inc.

Werther B. William and Davis Jr. Keith. 1993. **Human Resources and Personnel Management.** 4th International ed. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘

พระราชบัญญัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

พ.ศ. ๒๕๔๘

... มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘” …

... มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัตินี้…

… “วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีคณะ สถาบัน สำนักวิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตั้งแต่สองส่วนราชการขึ้นไปตั้งอยู่ในเขตการศึกษานั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด …

… มาตรา ๕ ให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัตินี้ จำนวน ๙ แห่ง ดังนี้

(๑) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
(๒) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
(๓) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
(๔) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
(๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
(๖) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
(๗) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
(๘) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
(๙) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่งตามวรรคหนึ่งเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ …

... มาตรา ๗ ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก …

... มาตรา ๑๒ นอกจากเงินที่กำหนดไว้ในงบประมาณแผ่นดินมหาวิทยาลัยอาจมีรายได้ดังนี้

(๑) เงินผลประโยชน์ ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

(๒) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุซึ่งมหาวิทยาลัยปกครอง ดูแล หรือใช้ประโยชน์

(๓) เงินและทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย

(๔) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนและจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(๕) เงินอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเงินอุดหนุนอื่นที่มหาวิทยาลัยได้รับ

(๖) รายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่น

ให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการให้บริการ และการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาของส่วนราชการในมหาวิทยาลัย

รายได้และผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เบี้ยปรับที่เกิดจากการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาลาศึกษา และเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการซื้อทรัพย์สินหรือสัญญาจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณ ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวง การคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ …

... มาตรา ๑๗ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้ …

… (๑๑) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

(๑๒) วางระเบียบและออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย และการจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัย

(๑๓) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย …

... มาตรา ๒๗ อธิการบดีมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

(๒) บริหารบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย …

... มาตรา ๖๕ ภายใต้บังคับมาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔ ให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามมาตรา ๕ ประกอบด้วยส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจังหวัดปทุมธานี และวิทยาเขตปทุมธานี

(๒) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประกอบด้วย วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ ฯ วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ และวิทยาเขตพระนครใต้

(๓) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประกอบด้วย วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ วิทยาเขตอุเทนถวาย วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี วิทยาเขตจันทบุรี และคณะเกษตรศาสตร์บางพระ จังหวัดชลบุรี

(๔) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และวิทยาเขตพระนครเหนือ

(๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย วิทยาเขตเพาะช่าง วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ วิทยาเขตศาลายา และวิทยาเขตวังไกลกังวล

(๖) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประกอบด้วย วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ วิทยาเขตน่าน วิทยาเขตลำปาง วิทยาเขตเชียงราย วิทยาเขตตาก วิทยาเขตพิษณุโลก และสถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตรลำปาง

(๗) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ประกอบด้วย วิทยาเขตภาคใต้ จังหวัดสงขลา วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขตศรีวิชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช คณะเกษตรศาสตร์นครศรีธรรมราช และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง จังหวัดตรัง

(๘) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย วิทยาเขตนนทบุรี วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสุกรี วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา และวิทยาเขตสุพรรณบุรี

(๙) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจังหวัดนครราชสีมา วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตกาฬสินธุ์ วิทยาเขตสกลนคร และสถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตรสกลนคร

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนดที่ตั้งของสำนักงานอธิการบดี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

... หมายเหตุ: เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ดังนั้น สมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน ๙ แห่ง ขึ้นแทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีวัตถุประสงค์ ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้สอบถามความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คำตอบทุกคำตอบจะ**เก็บเป็นความลับ**

2. วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาความต้องการ และปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลของมหาวิทยาลัยได้สอดคล้องกับความต้องการ และสามารถอำนวยประโยชน์ตรงตามความต้องการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 6 หน้า แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
   ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ท่านได้รับในปัจจุบัน
   ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการได้รับผลประโยชน์เกื้อกูล

4. ขอความกรุณาท่านกรอกแบบสอบถามตรงตามความเห็นและความต้องการของท่านมากที่สุด และโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลา
ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อเดียว

1. เพศ

( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. 21 – 30 ปี ( ) 2. 31 – 40 ปี

( ) 3. 41 – 50 ปี ( ) 4. 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 2. ปริญญาตรี

( ) 3. ปริญญาโท ( ) 4. ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส และอยู่ด้วยกัน

( ) 3. สมรส และแยกกันอยู่ ( ) 4. หม้าย หย่าร้าง

5. ภูมิลำเนา

( ) 1. กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ( ) 2. ภาคกลาง

( ) 3. ภาคเหนือ ( ) 4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

( ) 5. ภาคตะวันออก ( ) 6. ภาคตะวันตก

( ) 7. ภาคใต้

6. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

( ) 1. ไม่มี ( ) 2. มี จำนวน 1 – 2 คน

( ) 3. มี จำนวน 3 – 4 คน ( ) 4. มี จำนวน 5 คนขึ้นไป

7. อายุราชการ

( ) 1. ต่ำกว่า 6 ปี ( ) 2. ตั้งแต่ 6 – 15 ปี

( ) 3. ตั้งแต่ 16 – 25 ปี ( ) 4. ตั้งแต่ 26 – 35 ปี

( ) 5. มากกว่า 35 ปีขึ้นไป

8. สถานะ

( ) 1. ข้าราชการ ( ) 2. พนักงานมหาวิทยาลัย

9. สายการปฏิบัติงาน

( ) 1. สายงานการสอน ( ) 2. สายงานสนับสนุน

10. เงินเดือนปัจจุบัน

( ) 1. ไม่เกิน 8,000 บาท ( ) 2. 8,001 – 14,810 บาท

( ) 3. 14,811 – 27,450 บาท ( ) 4. 27,451 – 45,560 บาท

( ) 5. มากกว่า 45,560 บาทขึ้นไป

11. ภาระทางเศรษฐกิจ (หนี้สินที่ต้องชำระต่อเดือน)

( ) 1. ไม่มี ( ) 2. ไม่เกิน 4,000 บาท

( ) 3. 4,001 – 6,000 บาท ( ) 4. 6,001 – 8,000 บาท

( ) 5. 8,001 – 10,000 บาท ( ) 6. มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ท่านได้รับในปัจจุบัน

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้เป็นผลประโยชน์เกื้อกูลที่ทางราชการจัดหาให้แก่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ โปรดพิจารณาผลประโยชน์เกื้อกูลที่ท่านได้รับแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับที่ตรงกับความเป็นจริง

ความหมายของระดับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับ

5 หมายถึง ได้รับมากที่สุด

4 หมายถึง ได้รับมาก

3 หมายถึง ได้รับปานกลาง

2 หมายถึง ได้รับน้อย

1 หมายถึง ได้รับน้อยที่สุด

ประเภท / ชนิดของผลประโยชน์เกื้อกูล	**ระดับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับ**				
	5	4	3	2	1
ผลประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐบาลรับผิดชอบ					
ผลประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงิน					
13. เงินเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล					
14. เงินค่ารักษาพยาบาลของบุตร					
15. เงินค่าการศึกษาของบุตร					
16. เงินสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ					
17. เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ					
18. ค่าเช่าบ้าน					
19. เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ					
20. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ					
21. บำเหน็จบำนาญ					
ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่ใช่ตัวเงิน					
22. เครื่องราชอิสริยาภรณ์					
23. การลา					
24. วันหยุดราชการ					

ประเภท / ชนิดของผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับ				
	5	4	3	2	1
ผลประโยชน์เกื้อกูลภายในส่วนราชการ					
25. การออมทรัพย์					
26. การให้กู้เงิน					
27. การเคหะสงเคราะห์					
28. การสงเคราะห์ข้าราชการ					
29. การฌาปนกิจ					
30. การกีฬา และนันทนาการ					
31. ร้านสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติม

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้เป็นแบบสอบถามถึงความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดหาให้แก่ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน

ความหมายของระดับความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล

5 หมายถึง ต้องการมากที่สุด

4 หมายถึง ต้องการมาก

3 หมายถึง ต้องการปานกลาง

2 หมายถึง ต้องการน้อย

1 หมายถึง ต้องการน้อยที่สุด

ประเภท / ชนิดของผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ด้านเศรษฐกิจ					
12. การเลื่อนค่าจ้างประจำปี					
13. เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร					
14. การลดหย่อนภาษี					
15. ผลตอบแทนในรูปตัวเงิน เช่น โบนัส					
16. เงินเพิ่มค่าตำแหน่งวิชาการ					
17. ค่าใช้จ่ายการศึกษาสำหรับบุตรทุกคน					
18. กองทุนเลี้ยงดูครอบครัวสำหรับข้าราชการที่เสียชีวิต					
19. เงินช่วยเหลือฌาปนกิจบุคคลในครอบครัว					
20. การช่วยเหลือทางการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์					
21. การกู้ยืมซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นส่วนตัว เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น					
22. บ้านพักในมหาวิทยาลัย					

ประเภท / ชนิดของผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ด้านสุขภาพอนามัย และการรักษาพยาบาล					
12. การอบรม แนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ					
13. ศูนย์ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ หรือปัญหาส่วนตัว					
14. การทำประกันชีวิตอุบัติเหตุ					
15. การประกันสุขภาพ					
16. การตรวจสุขภาพประจำปี					
17. การตรวจร่างกายอย่างละเอียดประจำปี					
18. การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวนที่จ่ายจริง					
ด้านนันทนาการ					
19. กิจกรรมทัศนศึกษา					
20. การส่งเสริมการฝึกสอน อบรม กีฬา					
21. ศูนย์สุขภาพ และออกกำลังกาย					
22. การจัดกิจกรรมกีฬา					
ด้านเพิ่มพูนประสบการณ์					
23. ศูนย์ให้คำปรึกษาในหน้าที่การงาน					
24. การฝึกอบรม					
25. การประชุมสัมมนา					
26. การศึกษาดูงานในประเทศ					
27. การศึกษาดูงานต่างประเทศ					
28. การลาฝึกอบรม และดูงาน					
29. การจัดให้มีวันลาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
30. ทุนการศึกษาต่อ					

ประเภท / ชนิดของผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ด้านอื่นๆ					
31. รางวัล หรือผลตอบแทนจากการตั้งใจทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน					
32. อำนาจในการตัดสินใจเรื่องการทำงานในระดับหนึ่ง ในตำแหน่งของท่าน					
33. การรับรู้ถึงผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีสิทธิได้รับ					

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล	นางสาวอภิชญา เธียรวรกิจ
วัน เดือน ปี ที่เกิด	30 สิงหาคม 2526
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ตำแหน่งปัจจุบัน	-
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	-
ผลงานดีเด่นและ/ หรือรางวัลทางวิชาการ	-
ทุนการศึกษาที่ได้รับ	-