

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร ลักษณะสวัสดิการที่มีอยู่ และความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการที่จะสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ได้แบบสอบถามกลับคืน 118 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้วยค่า t - test และ F - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพโสด สบายการปฏิบัติงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ เงินเดือน 10,001- 15,000 บาท ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย 1 - 3 ปี บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ใช้ในระดับมาก มีความพึงพอใจต่อระบบการจัดบริการสวัสดิการในระดับปานกลาง และมีความเห็นด้วยตามหลักการจัดสวัสดิการ 6 หลัก ได้แก่ หลักการตอบสนองความต้องการ หลักการมีส่วนร่วม หลักความสามารถในการจ่าย หลักการยืดหยุ่น หลักความครอบคลุมเท่าเทียม และหลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง บุคลากรมีความต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการในระดับมาก โดยมีความต้องการให้ปรับเปลี่ยนสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด คือการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจในการจัดผลประโยชน์ตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับ ภายใต้สวัสดิการที่เหมือนกันหมดทุกคน การศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส สบายการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันมีความเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ ในระดับนโยบาย วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการจัดทำนโยบายในรูปแบบแผนประจำปี ปรับปรุงระเบียบพนักงาน โดยระบุถึงสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับให้ชัดเจน และมีการวางระบบการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารให้มากขึ้น ส่วนระดับปฏิบัติ ควรเพิ่มการมีส่วนร่วม และสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนจัดสวัสดิการ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศูนย์สุขภาพ และเพิ่มการฝึกอบรมในสายการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น