

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 147 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.27 ของประชากรทั้งหมด ปรากฏผลการศึกษาแบ่งออกเป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 การนำเสนอผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 นโยบายการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรและลักษณะสวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 3 การใช้บริการสวัสดิการที่มีอยู่และความพึงพอใจต่อการใช้สวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 5 ความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 6 การทดสอบการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 2 อภิปรายผลการศึกษา

ตอนที่ 1 การนำเสนอผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 นโยบายการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรและลักษณะสวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการจัดสวัสดิการและลักษณะสวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการของวิทยาลัย สามารถนำเสนอข้อมูล

เกี่ยวกับนโยบายการจัดการสวัสดิการและลักษณะสวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลได้ดังนี้

1.1 นโยบายการจัดการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ในนโยบายการจัดการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลนั้น มีการบริหารจัดการสวัสดิการต่างๆ ของวิทยาลัย โดยคณะกรรมการอำนวยการของวิทยาลัยซึ่งก็คือ คณะผู้บริหารของวิทยาลัย เป็นผู้ดูแล บริหารงานด้านสวัสดิการของบุคลากร การจะจัดให้มีสวัสดิการใดๆ จะขึ้นอยู่กับคณะกรรมการอำนวยการชุดนี้ และมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ดำเนินการในเรื่องสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่บุคลากรจะได้รับ ทั้งการจัดการ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการในเรื่องค่ารักษาพยาบาล และเงินสงเคราะห์ รวมทั้งการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของบุคลากรทั้งหมด (นักทรัพยากรบุคคล, สัมภาษณ์) ซึ่งการจัดการสวัสดิการให้แก่บุคลากรของวิทยาลัยนั้น ไม่ได้มีการวางนโยบายไว้เป็นที่ชัดเจน หากแต่วิทยาลัยได้ยึดปฏิบัติตามระเบียบวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยพนักงานวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ พ.ศ. 2541 (हरินทร์ กลิ่นนรินทร์, สัมภาษณ์ 12 มกราคม 2552) ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิที่บุคลากรของวิทยาลัยจะได้รับ ดังนี้

ในข้อ 12 การจ่ายเงินบำเหน็จ เงินรางวัล เงินช่วยพิเศษและการประกันสุขภาพของพนักงานวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการ

ในข้อ 13 วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของพนักงานวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

1.2 ลักษณะสวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

นอกเหนือจากข้อกำหนดในระเบียบวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยพนักงานวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ พ.ศ. 2541 แล้ว วิทยาลัยได้จัดสวัสดิการที่จำเป็นและโครงการสวัสดิการอื่นๆ อีกดังนี้ (วรมน สายสิทธิ์, สัมภาษณ์ 12 มกราคม 2552 และ มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยดุริยางคศิลป์, 2551)

1.2.1 ประกันสังคม

1.2.2 ประกันสุขภาพ กับบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด เป็นการประกันชีวิตกลุ่ม โดยวิทยาลัยเป็นผู้จ่ายเบี้ยประกันให้คนละ 2,500 บาท ต่อปี

1.2.3 การตรวจสุขภาพประจำปี โดยวิทยาลัยออกค่าใช้จ่ายให้ครึ่งหนึ่ง

1.2.4 ชุดสูทสำหรับบุคลากร

1.2.5 สวัสดิการเงินสงเคราะห์

- เงินสนับสนุนเพื่อการสมรส จ่ายให้ 1 ครั้ง ในอัตรา 3,000 บาท
- เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร ครั้งละ 1,500 บาท ไม่เกิน 2 ครั้งต่อ

บุคลากรหญิง 1 คน

- เงินสงเคราะห์เพื่อการศพ กรณีพนักงานถึงแก่กรรม และกรณีบิดา มารดา สามี ภรรยา บุตรของพนักงานถึงแก่กรรม เป็นจำนวนเงิน 5,000 บาท

1.2.6 โครงการอาหารกลางวันทุกวันพฤหัสบดี

1.2.7 โครงการเรียนภาษาอังกฤษ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ซึ่งมีการจัดเป็นครั้งคราวไป

1.2.8 สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล

- เงินกู้ยืม
- สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล

1.2.9 สมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค. และ ช.พ.ส.)

1.2.10 บริการรถรับ – ส่ง บุคลากร

1.2.11 ศูนย์กีฬาสาธิต (มีค่าบริการ)

- สระว่ายน้ำ
- โรงยิม

1.2.12 อาคารชุดพักอาศัยมหาวิทยาลัยมหิดล (มีค่าเช่ารายเดือน)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

2.1 อายุ เพศ สถานภาพสมรส

กลุ่มประชากรที่ศึกษา ร้อยละ 27.1 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี รองลงมา ร้อยละ 22.0 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี และ ร้อยละ 15.3 มีอายุระหว่าง 21-25 ปี ร้อยละ 53.4 เป็นเพศชาย และร้อยละ 46.6 เป็นเพศหญิง ด้านสถานภาพสมรส ร้อยละ 54.2 มีสถานภาพโสด รองลงมา ร้อยละ 44.1 มีสถานภาพสมรส และร้อยละ 1.7 มีสถานภาพหย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1
จำนวนและร้อยละของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุ เพศ
และสถานภาพสมรส

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 118)	ร้อยละ
อายุ		
21 - 25 ปี	18	15.3
26 - 30 ปี	32	27.1
31 - 35 ปี	26	22.0
36 - 40 ปี	17	14.4
41 - 45 ปี	9	7.6
46 - 50 ปี	3	2.5
51 - 55 ปี	8	6.8
56 ปีขึ้นไป	5	4.2
เพศ		
ชาย	63	53.4
หญิง	55	46.6
สถานภาพสมรส		
โสด	64	54.2
สมรส	52	44.1
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	2	1.7

2.2 สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย

กลุ่มประชากรที่ศึกษา ด้านสายการปฏิบัติงาน ร้อยละ 63.6 เป็นพนักงานปฏิบัติการ และร้อยละ 36.4 เป็นอาจารย์ ร้อยละ 29.7 ได้รับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 21.2 ได้รับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท และ ร้อยละ 11.0 ได้รับเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท ด้านระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย ร้อยละ 29.7 มีระยะเวลาการทำงาน

1 – 3 ปี รองลงมา ร้อยละ 21.2 มีระยะเวลาการทำงาน 7 - 9 ปี และ ร้อยละ 20.3 มีระยะเวลาการทำงาน 4-6 ปี (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน
เงินเดือน และระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 118)	ร้อยละ
สายการปฏิบัติงาน		
พนักงานปฏิบัติการ	75	63.6
อาจารย์	43	36.4
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	7.6
10,001 – 15,000 บาท	35	29.7
15,001 – 20,000 บาท	25	21.2
20,001 – 25,000 บาท	11	9.3
25,001 – 30,000 บาท	13	11.0
30,001 – 35,000 บาท	12	10.2
35,001 – 40,000 บาท	4	3.4
40,001 บาทขึ้นไป	9	7.6
ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย		
น้อยกว่า 1 ปี	19	16.1
1 – 3 ปี	35	29.7
4 – 6 ปี	24	20.3
7 – 9 ปี	25	21.2
10 - 12 ปี	6	5.1
13 – 15 ปี	2	1.7
16 ปีขึ้นไป	7	5.9

ส่วนที่ 3 การใช้บริการสวัสดิการที่มีอยู่และความพึงพอใจต่อการใช้สวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3.1 การใช้บริการสวัสดิการที่มีอยู่ของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยสวัสดิการ 17 ชนิด ในการศึกษาการใช้บริการสวัสดิการที่มีอยู่ของบุคลากรนั้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

จากการศึกษาการใช้บริการสวัสดิการที่มีอยู่พบว่า บุคลากร ร้อยละ 85.6 มีการใช้บริการสวัสดิการโครงการอาหารกลางวันทุกวันพฤหัสบดีมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 81.4 ใช้บริการประกันสังคม และ ร้อยละ 76.3 ใช้บริการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ ร้อยละ 17.8 มีการใช้บริการเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตรครั้งละ 1,500 บาท ไม่เกิน 2 ครั้ง ต่อบุคลากร 1 คน น้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 20.3 ใช้บริการเงินสงเคราะห์เพื่อการศพกรณีบิดา, มารดา, สามี, ภรรยา บุตร เป็นเงิน 5,000 บาท และ ร้อยละ 21.2 มีการใช้บริการเงินสนับสนุนเพื่อการสมรส 1 ครั้ง ต่อบุคลากร 1 คน เป็นเงิน 3,000 บาท

สรุปภาพรวมของการใช้ และไม่ใช้สวัสดิการ ของบุคลากร พบว่า ร้อยละ 48.06 บุคลากรใช้สวัสดิการที่มีอยู่ และร้อยละ 51.94 บุคลากรไม่ใช้สวัสดิการที่มีอยู่ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวน และร้อยละของบุคลากรที่ใช้บริการสวัสดิการของ
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ใช้		ไม่ใช้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การประกันสังคม	96	81.4	22	18.6
บริการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ	90	76.3	28	23.7
การบริการตรวจสุขภาพประจำปีโดยจ่ายเงินครั้ง ราคา	70	59.3	48	40.7
เงินสนับสนุนเพื่อการสมรส 1 ครั้ง ต่อบุคลากร 1 คน เป็นเงิน 3,000 บาท	25	21.2	93	78.8

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

สวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ใช้		ไม่ใช้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตรครั้งละ 1,500 บาท ไม่เกิน 2 ครั้ง ต่อบุคลากร 1 คน	21	17.8	97	82.2
เงินสงเคราะห์เพื่อการศพกรณีบิดา, มารดา, สามี ภรรยา, บุตร เป็นเงิน 5,000 บาท	24	20.3	94	79.7
การจัดสัมมนาบุคลากรในประเทศ / ต่างประเทศ ปีละ 1 ครั้ง	72	61.0	46	39.0
โครงการอาหารกลางวันทุกวันพฤหัสบดี	101	85.6	17	14.4
โครงการเรียนภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร	52	44.1	66	55.9
ชุดสูทสำหรับบุคลากร 1 ชุด	76	64.4	42	35.6
การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ของ มหาวิทยาลัยมหิดล	83	70.3	35	29.7
การกู้ยืมเงินสามัญจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของ มหาวิทยาลัยมหิดล	56	47.5	62	52.5
การกู้เงินฉุกเฉินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของ มหาวิทยาลัยมหิดล	48	40.7	70	59.3
การเข้าร่วมเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล	48	40.7	70	59.3
การใช้บริการรถรับ-ส่งบุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหิดล	36	30.5	82	69.5
การใช้บริการศูนย์กีฬาสาธิตฯ สระว่ายน้ำ โรงยิมของมหาวิทยาลัยมหิดล	40	33.9	78	66.1
การใช้บริการเช่าห้องจากอาคารชุดพักอาศัยของ มหาวิทยาลัยมหิดล	26	22.0	92	78.0
รวม	964	48.06	1,042	51.94

3.2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัย ดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในการให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในด้านการให้บริการประกันสังคม มีบุคลากรใช้จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 พบว่า บุคลากรร้อยละ 46.9 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 25.0 มีความพึงพอใจมาก และ ร้อยละ 8.3 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 15.6 และร้อยละ 4.2 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.17 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการให้บริการประกันสังคมในระดับปานกลาง

ด้านการให้บริการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ มีบุคลากรใช้จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 พบว่า บุคลากรร้อยละ 40.0 มีความพึงพอใจในระดับปานกลางและระดับมากเท่ากัน ร้อยละ 4.4 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 12.2 และร้อยละ 3.3 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.30 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการให้บริการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุในระดับปานกลาง

ด้านการให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีโดยจ่ายเงินครั้งราคา มีบุคลากรใช้จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 พบว่า บุคลากรร้อยละ 42.9 มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 34.3 มีความพึงพอใจปานกลาง และ ร้อยละ 10.0 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 7.1 และร้อยละ 5.7 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.44 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีโดยจ่ายเงินครั้งราคาในระดับมาก

ด้านเงินสนับสนุนเพื่อการสมรส 1 ครั้ง ต่อบุคลากร 1 คน เป็นเงิน 3,000 บาท มีบุคลากรใช้จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 พบว่า บุคลากรร้อยละ 44.0 มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 32.0 มีความพึงพอใจปานกลาง และ ร้อยละ 16.0 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 4.0 เท่ากัน ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.64 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการให้บริการเงินสนับสนุนเพื่อการสมรส 1 ครั้ง ต่อบุคลากร 1 คน เป็นเงิน 3,000 บาท ในระดับมาก

ด้านเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตรครั้งละ 1,500 บาท ไม่เกิน 2 ครั้งต่อบุคลากร 1 คน มีบุคลากรใช้จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 พบว่า บุคลากรร้อยละ 42.9 มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 23.8 มีความพึงพอใจมากที่สุด และ ร้อยละ 19.0 มีความพึงพอใจปานกลาง ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 14.3 และไม่มีเลย ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.76 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการใช้บริการเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตรครั้งละ 1,500 บาท ไม่เกิน 2 ครั้ง ต่อบุคลากร 1 คนในระดับมาก

ด้านเงินสงเคราะห์เพื่อการศพกรณีบิดา, มารดา, สามี, ภรรยา, บุตร เป็นเงิน 5,000 บาท มีบุคลากรใช้จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 พบว่า บุคลากรร้อยละ 41.7 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 37.5 มีความพึงพอใจมาก และ ร้อยละ 16.7 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 4.2 และไม่มีเลยตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.66 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการใช้บริการเงินสงเคราะห์เพื่อการศพ กรณีบิดา, มารดา, สามี, ภรรยา, บุตร เป็นเงิน 5,000 บาทในระดับมาก

ด้านการจัดสัมมนาบุคลากรในประเทศ / ต่างประเทศ ปีละ 1 ครั้ง มีบุคลากรใช้จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 พบว่า บุคลากรร้อยละ 40.3 มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 33.3 มีความพึงพอใจมากที่สุด และร้อยละ 15.3 มีความพึงพอใจปานกลาง ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 5.6 เท่ากัน ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.90 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการจัดสัมมนาบุคลากรในประเทศ / ต่างประเทศ ปีละ 1 ครั้ง ในระดับมาก

ด้านโครงการอาหารกลางวันทุกวันพฤหัสบดี มีบุคลากรใช้จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 พบว่า บุคลากรร้อยละ 39.6 มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 36.6 มีความพึงพอใจมากที่สุด และร้อยละ 17.8 มีความพึงพอใจปานกลาง ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 5.0 และร้อยละ 1.0 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 4.05 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการใช้บริการโครงการอาหารกลางวันพฤหัสบดีในระดับมาก

ด้านโครงการเรียนภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร มีบุคลากรใช้จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 พบว่า บุคลากรร้อยละ 40.4 มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 26.9 มีความพึงพอใจปานกลาง และร้อยละ 19.2 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 9.6 และร้อยละ 3.8 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.61 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการใช้บริการโครงการเรียนภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรในระดับมาก

ด้านชุดสูทสำหรับบุคลากร 1 ชุด มีบุคลากรใช้จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 พบว่า บุคลากรร้อยละ 32.9 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 23.7 มี

ความพึงพอใจมาก และร้อยละ 22.4 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 15.8 และร้อยละ 5.3 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.42 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในชุดสูทสำหรับบุคลากร 1 ชุด ในระดับมาก

ด้านการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรใช้จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 พบว่าบุคลากรร้อยละ 39.8 มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ร้อยละ 36.1 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 22.9 มีความพึงพอใจปานกลาง ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 1.2 และไม่มีเลย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 4.14 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับมาก

ด้านการกู้ยืมเงินสามัญจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรใช้จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 พบว่า บุคลากรร้อยละ 42.9 มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 32.1 มีความพึงพอใจมากที่สุด และร้อยละ 19.6 มีความพึงพอใจปานกลาง ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 1.8 และร้อยละ 3.6 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.98 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการกู้ยืมเงินสามัญจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับมาก

ด้านการกู้เงินฉุกเฉินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรใช้จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 พบว่า บุคลากรร้อยละ 37.5 มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 31.3 มีความพึงพอใจมากที่สุด และร้อยละ 27.1 มีความพึงพอใจปานกลาง ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ไม่มีเลย และร้อยละ 4.2 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.91 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการกู้เงินฉุกเฉินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับมาก

ด้านการเข้าร่วมเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรใช้จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 พบว่า บุคลากรร้อยละ 33.3 มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 27.1 มีความพึงพอใจปานกลาง และร้อยละ 22.9 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 14.6 และร้อยละ 2.1 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.60 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดลในระดับมาก

ด้านการใช้บริการรถรับ-ส่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรใช้จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 พบว่า บุคลากรร้อยละ 58.3 มีความพึงพอใจในระดับ

ปานกลาง ร้อยละ 22.2 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 11.1 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 2.8 และร้อยละ 5.6 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.30 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการใช้บริการรถรับ-ส่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับปานกลาง

ด้านการให้บริการศูนย์กีฬาสาธิต สระว่ายน้ำ โรงยิม ของมหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรใช้จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 พบว่า บุคลากรร้อยละ 37.5 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 35.0 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 12.5 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 7.5 เท่ากัน ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 3.37 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการใช้บริการศูนย์กีฬาสาธิต สระว่ายน้ำ โรงยิม ในระดับปานกลาง

ด้านการให้บริการเช่าห้องจากอาคารชุดพักอาศัยของมหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรใช้จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 พบว่า บุคลากรร้อยละ 30.8 มีความพึงพอใจในระดับน้อย ร้อยละ 23.1 มีความพึงพอใจปานกลาง และร้อยละ 19.2 มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจมาก และมากที่สุด ร้อยละ 15.4 และร้อยละ 11.5 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเท่ากับ 2.69 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการใช้บริการเช่าห้องจากอาคารชุดพักอาศัยของมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับปานกลาง

สรุปภาพรวมของระดับความพึงพอใจต่อการให้บริการสวัสดิการของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ร้อยละ 4.14 บุคลากรมีความพึงพอใจการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยมหิดลมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 4.05 บุคลากรมีความพึงพอใจสวัสดิการโครงการอาหารกลางวันทุกวันพฤหัสบดี และ ร้อยละ 3.98 บุคลากรมีความพึงพอใจสวัสดิการกู้ยืมเงินสามัญจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล เท่ากับ 3.58 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการให้บริการสวัสดิการในระดับมาก (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ต่อการใช้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล

สวัสดิการของ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การประกันสังคม (N=96)*	4.2 (4)	15.6 (15)	46.9 (45)	25.0 (24)	8.3 (8)	3.17	0.94	ปาน กลาง
บริการประกันสุขภาพและ อุบัติเหตุ (N=90)*	3.3 (3)	12.2 (11)	40.0 (36)	40.0 (36)	4.4 (4)	3.30	0.86	ปาน กลาง
การบริการตรวจสุขภาพ ประจำปีโดยจ่ายเงินครั้ง ราคา (N=70)*	5.7 (4)	7.1 (5)	34.3 (24)	42.9 (30)	10.0 (7)	3.44	0.97	มาก
เงินสนับสนุนเพื่อการสมรส 1 ครั้ง ต่อบุคลากร 1 คน เป็นเงิน 3,000 บาท (N=25)*	4.0 (1)	4.0 (1)	32.0 (8)	44.0 (11)	16.0 (4)	3.64	0.95	มาก
เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร ครั้งละ 1,500 บาท ไม่เกิน 2 ครั้ง ต่อบุคลากร 1 คน (N=21)*	-	14.3 (3)	19.0 (4)	42.9 (9)	23.8 (5)	3.76	0.99	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สวัสดิการของ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
เงินสงเคราะห์เพื่อการศพ กรณีบิดา, มารดา, สามเ ภรรยา, บุตร เป็นเงิน 5,000 บาท (N=24)*	-	4.2 (1)	41.7 (10)	37.5 (9)	16.7 (4)	3.66	0.81	มาก
การจัดสัมมนาบุคลากรใน ประเทศ / ต่างประเทศ ปีละ 1 ครั้ง (N=72)*	5.6 (4)	5.6 (4)	15.3 (11)	40.3 (29)	33.3 (24)	3.90	1.10	มาก
โครงการอาหารกลางวันทุก วันพฤหัสบดี (N=101)*	1.0 (1)	5.0 (5)	17.8 (18)	39.6 (40)	36.6 (37)	4.05	0.91	มาก
โครงการเรียนภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากร (N=52)*	3.8 (2)	9.6 (5)	26.9 (14)	40.4 (21)	19.2 (10)	3.61	1.03	มาก
ชุดสูทสำหรับบุคลากร 1 ชุด (N=76)*	5.3 (4)	15.8 (12)	32.9 (25)	23.7 (18)	22.4 (17)	3.42	1.15	มาก
การเข้าร่วมเป็นสมาชิก สหกรณ์ออมทรัพย์ของ มหาวิทยาลัยมหิดล (N=83)*	-	1.2 (1)	22.9 (19)	36.1 (30)	39.8 (33)	4.14	0.81	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สวัสดิการของ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การกู้เงินฉุกเฉินจากสหกรณ์ ออมทรัพย์ของ มหาวิทยาลัยมหิดล (N=48)*	4.2 (2)	-	27.1 (13)	37.5 (18)	31.3 (15)	3.91	0.98	มาก
การเข้าร่วมเป็นสมาชิก ฌาปนกิจสงเคราะห์สหกรณ์ ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยมหิดล (N=48)*	2.1 (1)	14.6 (7)	27.1 (13)	33.3 (16)	22.9 (11)	3.60	1.06	มาก
การใช้บริการรถรับ-ส่ง บุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหิดล (N=36)*	5.6 (2)	2.8 (1)	58.3 (21)	22.2 (8)	11.1 (4)	3.30	0.92	ปาน กลาง
การใช้บริการศูนย์กีฬา ศาลายา สระว่ายน้ำ โรงยิม ของมหาวิทยาลัยมหิดล (N=40)*	7.5 (3)	7.5 (3)	37.5 (15)	35.0 (14)	12.5 (5)	3.37	1.05	ปาน กลาง
การใช้บริการเช่าห้องจาก อาคารชุดพักอาศัยของ มหาวิทยาลัยมหิดล (N=26)*	19.2 (5)	30.8 (8)	23.1 (6)	15.4 (4)	11.5 (3)	2.69	1.28	ปาน กลาง
รวม						3.58	0.87	มาก

หมายเหตุ: ศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคลากรที่ใช้สวัสดิการ*

สรุปภาพรวมความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้สวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ร้อยละ 57.05 มีความพึงพอใจมาก รองลงมา ร้อยละ 30.40 มีความพึงพอใจปานกลาง และ ร้อยละ 12.55 มีความพึงพอใจน้อย (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

ร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อการใช้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล

ระดับความพึงพอใจ	ร้อยละ
พึงพอใจน้อย	12.55
พึงพอใจปานกลาง	30.40
พึงพอใจมาก	57.05

3.3 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในด้านการจัดการในการให้บริการสวัสดิการ พบว่า บุคลากรร้อยละ 51.7 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 26.3 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 0.8 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 17.8 และร้อยละ 3.4 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.03 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการจัดการให้บริการสวัสดิการในระดับปานกลาง

ด้านวิธีการให้บริการสวัสดิการ พบว่า บุคลากรร้อยละ 60.2 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.0 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 0.8 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 13.6 และร้อยละ 3.4 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.03 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการวิธีการให้บริการสวัสดิการในระดับปานกลาง

ด้านวิธีการในการใช้บริการสวัสดิการ พบว่า บุคลากรร้อยละ 53.4 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.0 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 5.1 มีความพึงพอใจ

มากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 16.9 และร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.10 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านวิธีการในการใช้ บริการสวัสดิการในระดับปานกลาง

ด้านการเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ ของวิทยาลัยฯ พบว่า บุคลากรร้อยละ 39.8 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 21.2 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 2.5 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 28.0 และร้อยละ 8.5 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 2.81 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ ของวิทยาลัยฯ ในระดับปานกลาง

ด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลของสวัสดิการที่มีสิทธิ์ได้รับ พบว่า บุคลากรร้อยละ 45.8 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 11.9 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 1.7 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 25.4 และร้อยละ 15.3 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 2.59 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลของสวัสดิการที่มีสิทธิ์ได้รับในระดับน้อย

ด้านการได้รับข่าวสารความเคลื่อนไหวของการจัดสวัสดิการ พบว่า บุคลากร ร้อยละ 45.8 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 11.0 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 2.5 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 25.4 และร้อยละ 15.3 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 2.60 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการได้รับข่าวสารความเคลื่อนไหวของการจัดสวัสดิการในระดับน้อย

ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการจัดสวัสดิการ พบว่า บุคลากรร้อยละ 46.6 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 23.7 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 2.5 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 21.2 และร้อยละ 5.9 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 2.95 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการจัดสวัสดิการในระดับปานกลาง

ด้านความยุติธรรมในการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากร พบว่า บุคลากร ร้อยละ 56.8 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 27.1 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 1.7 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 9.3 และร้อยละ 5.1 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.11 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความยุติธรรมในการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรในระดับปานกลาง

ด้านความสะดวกในการใช้บริการเงินกู้จากสหกรณ์ พบว่า บุคลากรร้อยละ 50.8 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 29.7 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 3.4 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 7.6 และร้อยละ 8.5 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.11 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความสะดวกในการใช้บริการเงินกู้จากสหกรณ์ในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับรู้ถึงสวัสดิการที่ท่านมีสิทธิใช้บริการ พบว่า บุคลากรร้อยละ 47.5 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 19.5 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 2.5 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 16.9 และร้อยละ 13.6 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 2.80 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการได้รับรู้ถึงสวัสดิการที่ท่านมีสิทธิใช้บริการในระดับปานกลาง

ด้านขั้นตอนการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล พบว่า บุคลากรร้อยละ 52.5 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 26.3 มีความพึงพอใจมาก และร้อยละ 5.9 มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนที่มีความพึงพอใจน้อย และน้อยที่สุด ร้อยละ 11.0 และร้อยละ 4.2 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 3.18 แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านขั้นตอนการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลในระดับปานกลาง

ภาพรวมของความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ

ต่อระบบการจัดให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ระบบการจัดให้บริการ สวัสดิการของ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การจัดการในการให้บริการ สวัสดิการ	3.4 (4)	17.8 (21)	51.7 (61)	26.3 (31)	0.8 (1)	3.03	0.78	ปาน กลาง
วิธีการให้บริการสวัสดิการ	3.4 (4)	13.6 (16)	60.2 (71)	22.0 (26)	0.8 (1)	3.03	0.72	ปาน กลาง
วิธีการในการใช้บริการ สวัสดิการ	2.5 (3)	16.9 (20)	53.4 (63)	22.0 (26)	5.1 (6)	3.10	0.83	ปาน กลาง
การเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ ของวิทยาลัยฯ	8.5 (10)	28.0 (33)	39.8 (47)	21.2 (25)	2.5 (3)	2.81	0.95	ปาน กลาง
การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ของสวัสดิการที่มีสิทธิได้รับ	15.3 (18)	25.4 (30)	45.8 (54)	11.9 (14)	1.7 (2)	2.59	0.94	น้อย
การได้รับข่าวสารความ เคลื่อนไหวของการจัด สวัสดิการ	15.3 (18)	25.4 (30)	45.8 (54)	11.0 (13)	2.5 (3)	2.60	0.96	น้อย
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ ได้รับจากการจัดสวัสดิการ	5.9 (7)	21.2 (25)	46.6 (55)	23.7 (28)	2.5 (3)	2.95	0.89	ปาน กลาง
ความยุติธรรมในการให้ผล ประโยชน์ตอบแทนแก่ บุคลากร	5.1 (6)	9.3 (11)	56.8 (67)	27.1 (32)	1.7 (2)	3.11	0.79	ปาน กลาง
ความสะดวกในการใช้ บริการเงินกู้จากสหกรณ์	8.5 (10)	7.6 (9)	50.8 (60)	29.7 (35)	3.4 (4)	3.11	0.91	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ระบบการจัดให้บริการ สวัสดิการของ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การได้รับรู้ถึงสวัสดิการที่ ท่านมีสิทธิใช้บริการ	13.6 (16)	16.9 (20)	47.5 (56)	19.5 (23)	2.5 (3)	2.80	0.98	ปาน กลาง
ขั้นตอนการเบิกเงินค่า รักษาพยาบาล	4.2 (5)	11.0 (13)	52.5 (62)	26.3 (31)	5.9 (7)	3.18	0.86	ปาน กลาง
รวม						2.93	0.67	ปาน กลาง

สรุปภาพรวมความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ร้อยละ 50.08 มีความพึงพอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 25.34 มีความพึงพอใจน้อย และร้อยละ 24.58 มีความพึงพอใจมาก (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

ร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อระบบ
การจัดให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล

ระดับความพึงพอใจ	ร้อยละ
พึงพอใจน้อย	25.34
พึงพอใจปานกลาง	50.08
พึงพอใจมาก	24.58

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักการจัดสวัสดิการ 6 หลัก ได้แก่ หลักการตอบสนองของความต้องการของบุคลากร หลักการมีส่วนร่วม หลักความสามารถในการจ่าย หลักการยืดหยุ่น หลักความครอบคลุมเท่าเทียม หลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

4.1 หลักการตอบสนองของความต้องการของบุคลากร

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามหลักการตอบสนองของความต้องการของบุคลากร จากข้อความที่ว่าสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้เป็นสวัสดิการที่ช่วยบรรเทาปัญหาเศรษฐกิจของบุคลากร ได้ พบว่า บุคลากรร้อยละ 41.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 24.6 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 6.8 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 17.8 ร้อยละ 6.8 และร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.99 แสดงว่า สวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้เป็นสวัสดิการที่ช่วยบรรเทาปัญหาเศรษฐกิจของบุคลากรได้ในระดับปานกลาง

จากข้อความที่ว่าไม่ได้รับสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร พบว่า บุคลากรร้อยละ 22.0 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 8.5 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 12.7 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 42.4 ร้อยละ 9.3 และร้อยละ 5.1 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.42 แสดงว่า สวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้เป็นสวัสดิการที่ไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรในระดับปานกลาง

จากข้อความที่ว่าสวัสดิการที่ได้รับทำให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า บุคลากรร้อยละ 44.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.9 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 6.8 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 16.1 ร้อยละ 6.8 และร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.99 แสดงว่า สวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้เป็นสวัสดิการที่ทำให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงานในระดับปานกลาง

จากข้อความที่ว่าสวัสดิการที่ได้รับมีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพอนามัยที่ดี พบว่า บุคลากรร้อยละ 49.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 25.4 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 5.1 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 11.0

ร้อยละ 5.9 และร้อยละ 3.4 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.02 แสดงว่าสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้เป็นสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพอนามัยที่ดีในระดับมาก จากข้อความที่ว่าสวัสดิการที่ได้รับทำให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงานพบว่า บุคลากรร้อยละ 41.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.8 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 5.9 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 14.4 ร้อยละ 6.8 และร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.05 แสดงว่า สวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้เป็นสวัสดิการที่ทำให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงานในระดับมาก

ภาพรวมของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักการตอบสนองความต้องการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.89 แสดงว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักการตอบสนองความต้องการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ไม่เห็นด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
สวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้เป็นสวัสดิการที่ช่วยบรรเทาปัญหาเศรษฐกิจของบุคลากรได้	2.5 (3)	6.8 (8)	17.8 (21)	41.5 (49)	24.6 (29)	6.8 (8)	2.99	1.09	ปานกลาง
บุคลากรไม่ได้รับสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการ	5.1 (6)	9.3 (11)	42.4 (50)	22.0 (26)	8.5 (10)	12.7 (15)	2.42	1.29	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การจัดสวัสดิการของ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
สวัสดิการที่ได้รับทำ ให้บุคลากรมีความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	2.5 (3)	6.8 (8)	16.1 (19)	44.9 (53)	22.9 (27)	6.8 (8)	2.99	1.08	ปาน กลาง
สวัสดิการที่ได้รับมี ส่วนช่วยส่งเสริมให้ บุคลากรมีสุขภาพ อนามัยที่ดี	3.4 (4)	5.9 (7)	11.0 (13)	49.2 (58)	25.4 (30)	5.1 (6)	3.02	1.05	มาก
สวัสดิการที่ได้รับทำ ให้บุคลากรเกิดความ สะดวกสบายในการ ทำงาน	2.5 (3)	6.8 (8)	14.4 (17)	41.5 (49)	28.8 (34)	5.9 (7)	3.05	1.08	มาก
รวม							2.89	0.64	ปาน กลาง

4.2 หลักการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามหลักการมีส่วนร่วม จากข้อความที่ว่าหากวิทยาลัยได้มีการสำรวจความต้องการในการจัดสวัสดิการ จะทำให้การจัดสวัสดิการตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง พบว่า บุคลากรร้อยละ 22.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 39.8 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 31.4 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1.7 ร้อยละ 2.5 และร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.90 แสดงว่า หากวิทยาลัยได้มีการสำรวจความต้องการในการจัดสวัสดิการจะทำให้การจัดสวัสดิการตรงกับความต้องการอย่างแท้จริงในระดับมาก

จากข้อความที่ว่าหากวิทยาลัยให้โอกาสในการนำเสนอสวัสดิการจะทำให้การจัดสวัสดิการตรงตามความต้องการ พบว่า ร้อยละ 20.3 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.5 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 33.1 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1.7 ร้อยละ 3.4 และไม่มีเลย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.99 แสดงว่า หากวิทยาลัยให้โอกาสในการนำเสนอสวัสดิการจะทำให้การจัดสวัสดิการตรงตามความต้องการในระดับมาก

จากข้อความที่ว่าการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยจะช่วยให้การจัดการตรงกับสิ่งที่คาดหวัง พบว่า ร้อยละ 19.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 38.1 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 35.6 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 3.4 ร้อยละ 3.4 และไม่มีเลย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.99 แสดงว่าการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยจะช่วยให้การจัดการตรงกับสิ่งที่คาดหวังในระดับมาก

จากข้อความที่ว่าหากวิทยาลัยจะให้ท่านร่วมทุนกับวิทยาลัย ในด้านค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร พบว่า ร้อยละ 41.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 24.6 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 9.3 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 11.9 ร้อยละ 3.4 และร้อยละ 9.3 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.96 แสดงว่าหากวิทยาลัยจะให้ท่านร่วมทุนกับวิทยาลัย ในด้านค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

จากข้อความที่ว่าหากวิทยาลัยจัดสวัสดิการตามความคิดเห็นเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร พบว่า ร้อยละ 29.7 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 7.6 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 0.8 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 22.9 ร้อยละ 16.1 และร้อยละ 22.9 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 1.85 แสดงว่าหากวิทยาลัยจัดสวัสดิการตามความคิดเห็นเฉพาะกลุ่มผู้บริหารมีความเห็นด้วยในระดับน้อย

จากข้อความที่ว่าหากวิทยาลัยจัดสวัสดิการโดยให้ความสำคัญเฉพาะบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง พบว่า ร้อยละ 15.3 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 5.1 เห็นด้วยมาก และไม่มีบุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 21.2 ร้อยละ 16.9 และร้อยละ 41.5 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 1.25 แสดงว่าหากวิทยาลัยจัดสวัสดิการโดยให้ความสำคัญเฉพาะบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีความเห็นด้วยในระดับน้อย

ภาพรวมของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักการมีส่วนร่วมของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.99 แสดงว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
ต่อการจัดสวัสดิการตามหลักการมีส่วนร่วมของ
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การจัดสวัสดิการของ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
หากวิทยาลัยได้มีการ สำรวจความต้องการ ในการจัดสวัสดิการ จะทำให้การจัด สวัสดิการตรงกับ ความต้องการอย่าง แท้จริง	1.7 (2)	2.5 (3)	1.7 (2)	22.9 (27)	39.8 (47)	31.4 (37)	3.90	1.05	มาก
หากวิทยาลัยให้ โอกาสในการนำเสนอ สวัสดิการจะทำให้ การจัดสวัสดิการตรง ตามความต้องการ	-	3.4 (4)	1.7 (2)	20.3 (24)	41.5 (49)	33.1 (39)	3.99	0.95	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การจัดสวัสดิการของ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการจัด สวัสดิการของวิทยาลัย จะช่วยให้การจัดการ ตรงกับสิ่งที่คาดหวัง	-	3.4 (4)	3.4 (4)	19.5 (23)	38.1 (45)	35.6 (42)	3.99	0.99	มาก
การที่วิทยาลัยจะให้ บุคลากรร่วมทุนกับ วิทยาลัย ในด้าน ค่าใช้จ่ายในการจัด สวัสดิการให้แก่ บุคลากร	9.3 (11)	3.4 (4)	11.9 (14)	41.5 (49)	24.6 (29)	9.3 (11)	2.96	1.31	ปาน กลาง
หากวิทยาลัยจัด สวัสดิการตามความ คิดเห็นเฉพาะกลุ่ม ผู้บริหาร	22.9 (27)	16.1 (19)	22.9 (27)	29.7 (35)	7.6 (9)	0.8 (1)	1.85	1.32	น้อย
หากวิทยาลัยจัด สวัสดิการโดยให้ ความสำคัญเฉพาะ บุคลากรกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง	41.5 (49)	16.9 (20)	21.2 (25)	15.3 (18)	5.1 (6)	-	1.25	1.28	น้อย
รวม							2.99	0.61	ปาน กลาง

4.3 หลักความสามารถในการจ่าย

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามหลักความสามารถในการจ่าย จากข้อความที่ว่าสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้มีความเหมาะสมกับความสามารถในการจ่ายของวิทยาลัยแล้ว พบว่า บุคลากรร้อยละ 50.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 25.4 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 2.5 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 11.0 ร้อยละ 3.4 และร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.92 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่างสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้มีความเหมาะสมกับความสามารถในการจ่ายของวิทยาลัยแล้วในระดับปานกลาง

จากข้อความที่ว่าวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการให้ท่านอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเป็นอย่างดี พบว่า บุคลากรร้อยละ 49.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.0 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 1.7 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 14.4 ร้อยละ 5.1 และร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.01 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่างวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการให้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเป็นอย่างดีในระดับมาก

จากข้อความที่ว่าหากมีการยกเลิกสวัสดิการบางอย่างไปก็ไม่มีผลกระทบใดๆ กับบุคลากร พบว่า บุคลากรร้อยละ 19.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 3.4 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 12.7 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 50.0 ร้อยละ 13.6 และร้อยละ 0.8 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.50 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่างหากมีการยกเลิกสวัสดิการบางอย่างไปก็ไม่มีผลกระทบใดๆ กับบุคลากรในระดับปานกลาง

จากข้อความที่ว่าวิทยาลัยจัดสวัสดิการให้ท่านน้อยกว่าความสามารถในการจ่ายของวิทยาลัย พบว่า บุคลากรร้อยละ 53.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 16.9 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 7.6 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 16.9 ร้อยละ 1.7 และร้อยละ 3.4 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.01 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่างวิทยาลัยจัดสวัสดิการให้น้อยกว่าความสามารถในการจ่ายของวิทยาลัยในระดับมาก

ภาพรวมของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักความสามารถในการจ่ายของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ

2.29 แสดงว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักความสามารถในการจ่ายในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
ต่อการจัดสวัสดิการตามหลักความสามารถในการจ่ายของ
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การจัดสวัสดิการของ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
สวัสดิการที่วิทยาลัย จัดให้มีความเหมาะสม กับความสามารถ ในการจ่ายของ วิทยาลัยแล้ว	6.8 (8)	3.4 (4)	11.0 (13)	50.8 (60)	25.4 (30)	2.5 (3)	2.92	1.10	ปาน กลาง
วิทยาลัยมีการจัด สวัสดิการให้บุคลากร อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอเป็นอย่างดี	1.7 (2)	5.1 (6)	14.4 (17)	49.2 (58)	28.0 (33)	1.7 (2)	3.01	0.92	มาก
การที่มีการยกเลิก สวัสดิการบางอย่าง ไปก็ไม่มีผลกระทบ ใดๆ กับบุคลากร	0.8 (1)	13.6 (16)	50.0 (59)	19.5 (23)	3.4 (4)	12.7 (15)	2.50	1.18	ปาน กลาง
วิทยาลัยจัดสวัสดิการ ให้บุคลากรน้อยกว่า ความสามารถในการ จ่ายของวิทยาลัย	3.4 (4)	1.7 (2)	16.9 (20)	53.4 (63)	16.9 (20)	7.6 (9)	3.01	1.01	มาก
รวม							2.29	0.47	ปาน กลาง

4.4 หลักการยึดหยุ่น

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามหลักการยึดหยุ่น จากข้อความที่ว่า วิทยาลัยมีการปรับปรุงระบบการจัดการด้านสวัสดิการให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา พบว่า บุคลากรร้อยละ 44.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 27.1 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 0.8 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 13.6 ร้อยละ 11.0 และร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.85 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นที่วิทยาลัยมีการปรับปรุงระบบการจัดการด้านสวัสดิการให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาในระดับปานกลาง

จากข้อความที่ว่าวิทยาลัยจัดสวัสดิการได้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน พบว่า บุคลากรร้อยละ 47.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 29.7 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 2.5 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 13.6 ร้อยละ 6.8 และไม่มีเลย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.07 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นที่วิทยาลัยจัดสวัสดิการได้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ ในปัจจุบันในระดับมาก

จากข้อความที่ว่าวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการที่คำนึงถึงความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรในระยะยาว พบว่า บุคลากรร้อยละ 35.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.0 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 1.7 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 17.8 เท่ากัน และ ร้อยละ 5.1 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.56 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นที่วิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการที่คำนึงถึงความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรในระยะยาวในระดับปานกลาง

ภาพรวมของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักการยึดหยุ่นของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.83 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักการยึดหยุ่นในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น

ต่อการจัดสวัสดิการตามหลักการยึดหยุ่นของ

วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การจัดสวัสดิการของ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
วิทยาลัยมีการ ปรับปรุงระบบการ จัดการด้านสวัสดิการ ให้ทันสมัยอยู่ ตลอดเวลา	2.5 (3)	11.0 (13)	13.6 (16)	44.9 (53)	27.1 (32)	0.8 (1)	2.85	1.04	ปาน กลาง
วิทยาลัยจัดสวัสดิการ ได้สอดคล้องกับ สภาพการณ์ต่างๆ ใน ปัจจุบัน	-	6.8 (8)	13.6 (16)	47.5 (56)	29.7 (35)	2.5 (3)	3.07	0.89	มาก
วิทยาลัยมีการจัด สวัสดิการที่คำนึงถึง ความมั่นคงในชีวิต ของบุคลากรในระยะ ยาว	5.1 (6)	17.8 (21)	17.8 (21)	35.6 (42)	22.0 (26)	1.7 (2)	2.56	1.20	ปาน กลาง
รวม							2.83	0.92	ปาน กลาง

4.5 หลักความครอบคลุมเท่าเทียม

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามหลักความครอบคลุมเท่าเทียม จากข้อความที่ว่าวิทยาลัยจัดสวัสดิการได้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกช่วงวัย พบว่า บุคลากรร้อยละ 48.3 เห็นด้วยในระดับ

ปานกลาง ร้อยละ 11.0 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 6.8 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 24.6 ร้อยละ 3.4 และร้อยละ 5.9 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.88 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยจัดสวัสดิการได้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกช่วงวัยในระดับปานกลาง

จากข้อความที่ว่าสวัสดิการของวิทยาลัยมีความครอบคลุมให้กับบุคลากรทั้งในปัจจุบันจนถึงในอนาคต พบว่า บุคลากรร้อยละ 38.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 21.2 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 0.8 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 19.5 ร้อยละ 13.6 และร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.55 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าสวัสดิการของวิทยาลัยมีความครอบคลุมให้กับบุคลากรทั้งในปัจจุบันจนถึงในอนาคตในระดับปานกลาง

จากข้อความที่ว่าบุคลากรได้รับสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้อย่างเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่นๆ พบว่า บุคลากรร้อยละ 43.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.9 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 4.2 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 10.2 ร้อยละ 5.1 และร้อยละ 3.4 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.11 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าได้รับสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้อย่างเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่นๆ ในระดับมาก

จากข้อความที่ว่าไม่ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่นๆ พบว่า บุคลากรร้อยละ 17.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 16.9 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 18.6 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 36.4 ร้อยละ 6.8 และร้อยละ 3.4 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.05 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าไม่ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่นๆ ในระดับปานกลาง

ภาพรวมของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักความครอบคลุมเท่าเทียมของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.65 แสดงว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักความครอบคลุมเท่าเทียมในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น

ต่อการจัดสวัสดิการตามหลักความครอบคลุมเท่าเทียมของ

วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การจัดสวัสดิการของ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
วิทยาลัยจัดสวัสดิการ ได้ครอบคลุมถึง บุคลากรทุกช่วงวัย	5.9 (7)	3.4 (4)	24.6 (29)	48.3 (57)	11.0 (13)	6.8 (8)	2.88	1.13	ปาน กลาง
สวัสดิการของ วิทยาลัยมีความ ครอบคลุมให้กับ บุคลากรทั้งในปัจจุบัน จนไปถึงในอนาคต	6.8 (8)	13.6 (16)	19.5 (23)	38.1 (45)	21.2 (25)	0.8 (1)	2.55	1.18	ปาน กลาง
บุคลากรได้รับ สวัสดิการที่วิทยาลัย จัดให้อย่างเท่าเทียม กับบุคลากรคนอื่นๆ	3.4 (4)	5.1 (6)	10.2 (12)	43.2 (51)	33.9 (40)	4.2 (5)	3.11	1.05	มาก
บุคลากร ไม่ได้ รับ สวัสดิการที่เท่าเทียม กับบุคลากรคนอื่นๆ	3.4 (4)	6.8 (8)	36.4 (43)	17.8 (21)	16.9 (20)	18.6 (22)	2.05	1.36	ปาน กลาง
รวม							2.65	0.72	ปาน กลาง

4.6 หลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามหลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากข้อความที่ว่า บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ทำให้รู้สึกเป็นสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากรร้อยละ 50.00 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 21.2 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 3.4 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 15.3 ร้อยละ 4.2 และร้อยละ 5.9 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.86 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นที่ได้รับสวัสดิการที่ทำให้รู้สึกเป็นสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

จากข้อความที่ว่า การจัดสวัสดิการของวิทยาลัยไม่ทำให้ท่านเกิดแรงงูใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรร้อยละ 25.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 10.2 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 8.5 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 33.1 ร้อยละ 19.5 และร้อยละ 3.4 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.55 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยไม่ทำให้ท่านเกิดแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง

จากข้อความที่ว่า การจัดสวัสดิการของวิทยาลัยไม่ช่วยบรรเทาปัญหาและภาระอื่นๆ ที่บุคลากรมีอยู่ พบว่า บุคลากรร้อยละ 19.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 10.2 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 9.3 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 43.2 ร้อยละ 14.4 และร้อยละ 3.4 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.53 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยไม่ช่วยบรรเทาปัญหาและภาระอื่นๆ ที่บุคลากรมีอยู่ในระดับปานกลาง

จากข้อความที่ว่า การให้สวัสดิการของวิทยาลัยทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ พบว่า บุคลากรร้อยละ 51.7 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 23.7 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 4.2 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 11.9 ร้อยละ 5.1 และร้อยละ 3.4 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.0 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการให้สวัสดิการของวิทยาลัยทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถในระดับปานกลาง

จากข้อความที่ว่า การจัดสวัสดิการของวิทยาลัยช่วยทำให้ท่านไม่ต้องกังวลถึงความมั่นคงในชีวิต พบว่า บุคลากรร้อยละ 47.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 12.7 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 4.2 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 12.7 ร้อยละ 10.2 และร้อยละ 12.7 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.50 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยช่วยทำให้ท่านไม่ต้องกังวลถึงความมั่นคงในชีวิตในระดับปานกลาง

ภาพรวมของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.68 แสดงว่า บุคลากรมีความเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการตามหลักการสร้าง
แรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การจัดสวัสดิการของ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
บุคลากรได้รับ สวัสดิการที่ทำให้รู้สึก เป็นสุขในการทำงาน	5.9 (7)	4.2 (5)	15.3 (18)	50.0 (59)	21.2 (25)	3.4 (4)	2.86	1.09	ปาน กลาง
การจัดสวัสดิการของ วิทยาลัย <u>ไม่</u> ทำให้ บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน	3.4 (4)	19.5 (23)	33.1 (39)	25.4 (30)	10.2 (12)	8.5 (10)	2.55	1.25	ปาน กลาง
การจัดสวัสดิการของ วิทยาลัย <u>ไม่</u> ช่วย บรรเทาปัญหาและ ภาระอื่นๆ ที่บุคลากร มีอยู่	3.4 (4)	14.4 (17)	43.2 (51)	19.5 (23)	10.2 (12)	9.3 (11)	2.53	1.23	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การจัดสวัสดิการของ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การให้สวัสดิการของ วิทยาลัยทำให้ บุคลากรมีความ กระตือรือร้นปฏิบัติ งานได้อย่างเต็ม ความสามารถ	3.4 (4)	5.1 (6)	11.9 (14)	51.7 (61)	23.7 (28)	4.2 (5)	3.0	1.02	ปาน กลาง
การจัดสวัสดิการของ วิทยาลัยช่วยทำให้ บุคลากรไม่ต้องกังวล ถึงความมั่นคงในชีวิต	12.7 (15)	10.2 (12)	12.7 (15)	47.5 (56)	12.7 (15)	4.2 (5)	2.50	1.31	ปาน กลาง
รวม							2.68	0.55	ปาน กลาง

สรุปภาพรวมของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามหลักการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ พบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยกับ หลักการมีส่วนร่วมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 รองลงมาคือ หลักการตอบสนองความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ตามหลักการยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ตามหลักการสร้างแรงจูงใจ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ตามหลักความครอบคลุมเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ย 2.65 และ มีความเห็นด้วยตามหลักความสามารถในการจ่ายน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 รวมระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 แสดงว่าบุคลากรมีความเห็นด้วยต่อการจัดสวัสดิการ ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์มหาวิทยาลัยมหิดล ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

สรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ตามหลักการจัดสวัสดิการ

หลักการจัดสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หลักการตอบสนองความต้องการ	2.89	0.64	ปานกลาง
หลักการมีส่วนร่วม	2.99	0.61	ปานกลาง
หลักความสามารถในการจ่าย	2.29	0.47	ปานกลาง
หลักการยืดหยุ่น	2.83	0.92	ปานกลาง
หลักความครอบคลุมเท่าเทียม	2.65	0.72	ปานกลาง
หลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	2.68	0.55	ปานกลาง
รวม	2.83	0.44	ปานกลาง

ส่วนที่ 5 ความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามแนวทางการปรับเปลี่ยนใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบ ด้านวิธีการ และด้านประเภทของสวัสดิการ ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

5.1 ด้านรูปแบบ

จากการศึกษาความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการตามแนวทางการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านรูปแบบในแนวทางการจัดสวัสดิการเป็นกลุ่มเดียวโดยรับสวัสดิการเหมือนกันหมดทุกคน พบว่า บุคลากรร้อยละ 39.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.9 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 12.7 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 8.5 ร้อยละ 2.5 และร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.38 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการการจัดสวัสดิการเป็นกลุ่มเดียวโดยรับสวัสดิการเหมือนกันหมดทุกคนในระดับมาก

แนวทางการจัดสวัสดิการที่มีสวัสดิการบางอย่างที่แยกจากกลุ่มที่จัดให้โดยบุคลากรสามารถเลือกรับได้อย่างใดอย่างหนึ่ง พบว่า บุคลากรร้อยละ 50.8 เห็นด้วยในระดับ

ปานกลาง ร้อยละ 15.3 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 1.7 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 18.6 ร้อยละ 3.4 และร้อยละ 10.2 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.62 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการการจัดสวัสดิการที่มีสวัสดิการ บางอย่างแยกออกจากกลุ่มที่จัดให้โดยบุคลากรสามารถเลือกรับได้อย่างใดอย่างหนึ่งในระดับ ปานกลาง

แนวทางการจัดสวัสดิการที่มีสวัสดิการหลายกลุ่มที่แตกต่างกันให้บุคลากรเลือกรับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง พบว่า บุคลากรร้อยละ 41.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 10.2 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 5.1 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 22.9 ร้อยละ 5.9 และร้อยละ 14.4 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.42 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการการจัดสวัสดิการที่มีสวัสดิการหลายกลุ่มที่แตกต่างกันให้บุคลากรเลือกรับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในระดับปานกลาง

แนวทางการจัดสวัสดิการโดยการให้เลือกรับสวัสดิการน้อยกว่ากลุ่มที่จัดให้เพื่อ ไปแลกรับสวัสดิการแบบอื่นที่ท่านต้องการ พบว่า บุคลากรร้อยละ 47.5 เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 5.9 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 0.8 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 20.3 ร้อยละ 8.5 และร้อยละ 16.9 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับ ความคิดเห็นเท่ากับ 2.19 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการการจัดสวัสดิการโดยการให้เลือกรับ สวัสดิการน้อยกว่ากลุ่มที่จัดให้เพื่อไปแลกรับสวัสดิการแบบอื่นที่ท่านต้องการในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อแนวทางการปรับเปลี่ยนการจัด สวัสดิการในด้านรูปแบบ พบว่า มากที่สุด ร้อยละ 3.38 บุคลากรมีความเห็นด้วยกับการจัด สวัสดิการเป็นกลุ่มเดียวโดยรับสวัสดิการเหมือนกันหมดทุกคน รองลงมา ร้อยละ 2.62 เห็นด้วยกับ การมีสวัสดิการบางอย่างที่แยกจากกลุ่มที่จัดให้โดยบุคลากรสามารถเลือกรับได้อย่างใดอย่างหนึ่ง และร้อยละ 2.42 เห็นด้วยกับการจัดให้มีสวัสดิการหลายกลุ่มที่แตกต่างกันให้บุคลากรเลือกรับ กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น

ต่อแนวทางการปรับเปลี่ยนสวัสดิการด้านรูปแบบของ

วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

แนวทางการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการ	ไม่เห็นด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การจัดสวัสดิการเป็นกลุ่มเดียวโดยรับสวัสดิการเหมือนกันหมดทุกคน	2.5 (3)	2.5 (3)	8.5 (10)	39.8 (47)	33.9 (40)	12.7 (15)	3.38	1.06	มาก
การมีสวัสดิการบางอย่างที่แยกจากกลุ่มที่จัดให้โดยบุคลากรสามารถเลือกรับได้อย่างใดอย่างหนึ่ง	10.2 (12)	3.4 (4)	18.6 (22)	50.8 (60)	15.3 (18)	1.7 (2)	2.62	1.15	ปานกลาง
การจัดให้มีสวัสดิการหลายกลุ่มที่แตกต่างกันให้บุคลากรเลือกรับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	14.4 (17)	5.9 (7)	22.9 (27)	41.5 (49)	10.2 (12)	5.1 (6)	2.42	1.32	ปานกลาง
การให้เลือกรับสวัสดิการน้อยกว่ากลุ่มที่จัดให้เพื่อไปแลกรับสวัสดิการแบบอื่นที่ต้องการ	16.9 (20)	8.5 (10)	20.3 (24)	47.5 (56)	5.9 (7)	0.8 (1)	2.19	1.23	ปานกลาง
รวม							2.65	0.80	ปานกลาง

5.2 ด้านวิธีการ

จากการศึกษาความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการตามแนวทางการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านวิธีการ ในแนวทางการจัดสวัสดิการโดยให้บุคลากรทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดสวัสดิการของวิทยาลัย พบว่า บุคลากรร้อยละ 20.3 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 39.8 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 34.7 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.5 ร้อยละ 1.7 และร้อยละ 0.8 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.00 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการการให้บุคลากรทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยในระดับมาก

แนวทางการจัดสวัสดิการโดยให้ร่วมตัดสินใจในการจัดผลประโยชน์ตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับ พบว่า บุคลากรร้อยละ 24.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 39.0 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 33.1 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1.7 ร้อยละ 1.7 และไม่มีเลย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.00 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการให้ร่วมตัดสินใจในการจัดผลประโยชน์ตอบแทนที่ท่านจะได้รับในระดับมาก

แนวทางการจัดสวัสดิการโดยให้โอกาสในการร่วมเป็นคณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการ พบว่า บุคลากรร้อยละ 31.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 35.6 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 26.3 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 3.4 ร้อยละ 1.7 และร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.76 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการโอกาสในการร่วมเป็นคณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการในระดับมาก

แนวทางการจัดสวัสดิการโดยให้บุคลากรร่วมลงทุนกันเพื่อจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนในวิทยาลัย พบว่า บุคลากรร้อยละ 41.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.2 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 14.4 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 5.9 ร้อยละ 3.4 และร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.40 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการให้บุคลากรร่วมลงทุนกันเพื่อจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนในวิทยาลัยในระดับมาก

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อแนวทางการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการในด้านวิธีการ พบว่า มากที่สุด ร้อยละ 4.00 บุคลากรมีความเห็นด้วยกับการให้บุคลากรทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดสวัสดิการของวิทยาลัย และการให้ร่วมตัดสินใจในการจัดผลประโยชน์ตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับเท่ากัน รองลงมา ร้อยละ 3.76 เห็นด้วยกับการให้โอกาส

ในการร่วมเป็นคณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการ และร้อยละ 3.40 เห็นด้วยกับการให้บุคลากรร่วมลงทุนกันเพื่อจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนในวิทยาลัย (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น

ต่อแนวทางการปรับเปลี่ยนสวัสดิการด้านวิธีการของ

วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

แนวทางการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการ	ไม่เห็นด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การให้บุคลากรทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดสวัสดิการของวิทยาลัย	0.8 (1)	1.7 (2)	2.5 (3)	20.3 (24)	39.8 (47)	34.7 (41)	4.00	0.97	มาก
การให้ร่วมตัดสินใจในการจัดผลประโยชน์ตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับ	0.0 (0)	1.7 (2)	1.7 (2)	24.6 (29)	39.0 (46)	33.1 (39)	4.00	0.89	มาก
การให้โอกาสในการร่วมเป็นคณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการ	1.7 (2)	1.7 (2)	3.4 (4)	31.4 (37)	35.6 (42)	26.3 (31)	3.76	1.04	มาก
การให้บุคลากรร่วมลงทุนกันเพื่อจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนในวิทยาลัย	2.5 (3)	3.4 (4)	5.9 (7)	41.5 (49)	32.2 (38)	14.4 (17)	3.40	1.08	มาก
รวม							3.79	0.77	มาก

5.3 ด้านประเภท

จากการศึกษาความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการตามแนวทางการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านประเภท 3 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

5.3.1 ประเภทสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการจัดบริการอาหารกลางวันอย่างต่อเนื่อง พบว่า บุคลากรร้อยละ 32.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.8 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 30.5 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.5 ร้อยละ 5.1 และร้อยละ 0.8 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.74 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการแนวทางการจัดบริการอาหารกลางวันอย่างต่อเนื่องในระดับมาก

แนวทางการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พบว่า บุคลากรร้อยละ 16.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.2 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 46.6 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1.7 ร้อยละ 1.7 และร้อยละ 0.8 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.17 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการแนวทางจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับมากที่สุด

แนวทางการจัดทุนเพื่อช่วยเหลือด้านการศึกษาบางส่วนสำหรับบุคลากร พบว่า บุคลากรร้อยละ 25.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 36.4 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 31.4 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 4.2 ร้อยละ 1.7 และร้อยละ 0.8 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.88 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการแนวทางการจัดทุนเพื่อช่วยเหลือด้านการศึกษาบางส่วนสำหรับบุคลากรในระดับมาก

5.3.2 ประเภทสวัสดิการด้านนันทนาการ

แนวทางการจัดสัมมนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี พบว่า บุคลากรร้อยละ 30.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 34.7 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 30.5 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.8 ร้อยละ 2.5 และร้อยละ 0.8 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.87 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการแนวทางการจัดสัมมนาบุคลากรเป็นประจำทุกปีในระดับมาก

แนวทางการจัดเลี้ยงสังสรรค์ที่ตรงกับงานเทศกาลในบางโอกาส พบว่า บุคลากรร้อยละ 41.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 27.1 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 18.6 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 8.5 ร้อยละ 3.4 และ

ร้อยละ 0.8 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.46 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการแนวทางการจัดเลี้ยงสังสรรค์ที่ตรงกับงานเทศกาลในบางโอกาสในระดับมาก

แนวทางการจัดบริการศูนย์สุขภาพโดยมีส่วนลดพิเศษสำหรับบุคลากร พบว่า บุคลากรร้อยละ 16.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 35.6 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 42.4 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 4.2 ร้อยละ 0.8 และ ร้อยละ 0.8 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.11 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการแนวทางการจัดบริการศูนย์สุขภาพโดยมีส่วนลดพิเศษสำหรับบุคลากรในระดับมากที่สุด

5.3.3 ประเภทสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก

แนวทางการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมในสายการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรร้อยละ 24.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.2 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 39.0 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.5 ร้อยละ 1.7 และ ไม่มีเลย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.04 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการแนวทางการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมในสายการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมากที่สุด

แนวทางการส่งไปอบรมความรู้เพิ่มเติมนอกสถานที่ซึ่งท่านต้องรับผิดชอบค่าเดินทางเอง พบว่า บุคลากรร้อยละ 36.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 30.5 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 13.6 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 9.3 ร้อยละ 1.7 และร้อยละ 8.5 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.19 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการแนวทางการส่งไปอบรมความรู้เพิ่มเติมนอกสถานที่ซึ่งท่านต้องรับผิดชอบค่าเดินทางเองในระดับมาก

แนวทางการจัดบริการเรียนเสริมความรู้ในวิชาที่ต้องการ พบว่า บุคลากรร้อยละ 30.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 31.4 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 36.4 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ไม่มีเลย และ ร้อยละ 0.8 เท่ากัน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.00 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการแนวทางการจัดบริการเรียนเสริมความรู้ในวิชาที่ต้องการในระดับมาก

แนวทางการจัดบริการให้คำปรึกษาในเรื่องที่สนใจ พบว่า บุคลากรร้อยละ 28.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.2 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 34.7 เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนที่เห็นด้วยน้อย น้อยที่สุด และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.5 และ ร้อยละ 0.8 เท่ากัน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.94 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการแนวทางการจัดบริการให้คำปรึกษาในเรื่องที่สนใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อแนวทางการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการในด้านประเภท พบว่า มากที่สุด ร้อยละ 4.17 บุคลากรมีความเห็นด้วยกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมา ร้อยละ 4.11 เห็นด้วยกับการจัดบริการศูนย์สุขภาพโดยมีส่วนลดพิเศษสำหรับบุคลากร และร้อยละ 4.04 เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมในสายการปฏิบัติงานของบุคลากร (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
ต่อแนวทางการปรับเปลี่ยนสวัสดิการด้านประเภทของ
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

แนวทางการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการ	ไม่เห็นด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านเศรษฐกิจ									
การจัดบริการอาหารกลางวันอย่างต่อเนื่อง	0.8 (1)	5.1 (6)	2.5 (3)	32.2 (38)	28.8 (34)	30.5 (36)	3.74	1.12	มาก
การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.8 (1)	1.7 (2)	1.7 (2)	16.9 (20)	32.2 (38)	46.6 (55)	4.17	0.98	มากที่สุด
การจัดทุนเพื่อช่วยเหลือด้านการศึกษาบางส่วนสำหรับบุคลากร	0.8 (1)	1.7 (2)	4.2 (5)	25.4 (30)	36.4 (43)	31.4 (37)	3.88	1.01	มาก
ด้านนันทนาการ									
การจัดสัมมนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี	0.8 (1)	2.5 (3)	0.8 (1)	30.5 (36)	34.7 (41)	30.5 (36)	3.87	1.00	มาก
การจัดเลี้ยงสังสรรค์ที่ตรงกับงานเทศกาลในบางโอกาส	0.8 (1)	3.4 (4)	8.5 (10)	41.5 (49)	27.1 (32)	18.6 (22)	3.46	1.05	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แนวทางการ ปรับเปลี่ยนการจัด สวัสดิการ	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับการเห็นด้วย					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การจัดบริการศูนย์ สุขภาพโดยมีส่วนร่วม พิเศษสำหรับบุคลากร	0.8 (1)	0.8 (1)	4.2 (5)	16.1 (19)	35.6 (42)	42.4 (50)	4.11	0.97	มาก ที่สุด
ด้านอำนวยความสะดวก การจัดฝึกอบรมเพิ่ม เติมในสายการปฏิบัติ งานของบุคลากร	-	1.7 (2)	2.5 (3)	24.6 (29)	32.2 (38)	39.0 (46)	4.04	0.94	มาก ที่สุด
การส่งไปอบรมความรู้ เพิ่มเติมนอกสถานที่ ซึ่งบุคลากรต้องรับผิดชอบ ค่าเดินทางเอง	8.5 (10)	1.7 (2)	9.3 (11)	36.4 (43)	30.5 (36)	13.6 (16)	3.19	1.32	มาก
การจัดบริการเรียน เสริมความรู้ในวิชาที่ บุคลากรต้องการ	0.8 (1)	0.8 (1)	0.0 (0)	30.5 (36)	31.4 (37)	36.4 (43)	4.00	0.94	มาก
การจัดบริการให้ คำปรึกษาในเรื่องที่ บุคลากรสนใจ	0.8 (1)	0.8 (1)	2.5 (3)	28.8 (34)	32.2 (38)	34.7 (41)	3.94	0.97	มาก
รวม							3.84	0.72	มาก

สรุปภาพรวมความต้องการของบุคลากรในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลตามแนวทางแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรมีความต้องการให้ปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการด้านประเภทมากที่สุด ร้อยละ 3.84 รองลงมาด้านวิธีการ 3.79 และ ด้านรูปแบบ ร้อยละ 2.65 รวมความต้องการของบุคลากรในการปรับเปลี่ยน

การจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 แสดงว่าบุคลากรมีความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในระดับมาก (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

สรุปภาพรวมความต้องการของบุคลากรในการปรับเปลี่ยนการจัด
สวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ตามแนวทางแต่ละด้าน

แนวทางการปรับเปลี่ยนแต่ละด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
รูปแบบ	2.65	0.80	ปานกลาง
วิธีการ	3.79	0.77	มาก
ประเภท	3.84	0.72	มาก
รวม	3.42	0.52	มาก

นอกจากนี้ บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในลักษณะคำถามปลายเปิด จำนวน 41 คน จากประชากรทั้งสิ้น 118 คน คิดเป็นร้อยละ 34.74 ซึ่งเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่น่าสนใจอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (N=33) คิดเป็นร้อยละ 80.48 ของกลุ่มประชากรที่แสดงความคิดเห็น

1.1 ควรมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หากบุคลากรลาออก ให้ออก หรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ จะได้มีเงินทุนไว้ใช้ประกอบอาชีพหรือดำรงชีวิตต่อไป และสามารถสร้างความมั่นใจในอนาคตได้ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ

1.2 ควรมีโบนัสประจำปีให้แก่พนักงานบ้างในบางโอกาสตามความเหมาะสม

1.3 ควรมีการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมสำหรับบุคลากรซึ่งเป็นของวิทยาลัยเอง

1.4 ควรมีค่าครองชีพให้กับพนักงานในบางโอกาส เดือนละ 1,000 บาท

1.5 ควรมีโครงการกองทุนกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา และเพื่อที่อยู่อาศัย

1.6 ควรมีการจัดงานจำหน่ายสินค้าราคาถูก

2. ข้อเสนอแนะต่อการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ (N=32) คิดเป็นร้อยละ 78.04 ของกลุ่มประชากรที่แสดงความคิดเห็น

2.1 ควรมีการจัดการแข่งขันกีฬาสำหรับบุคลากรของวิทยาลัย ซึ่งรวมถึงบุคลากรของวิทยาลัยจากสาขาเสรีเซ็นเตอร์ และสาขาสยามพารากอนด้วย เพื่อกระชับความสัมพันธ์ และความสามัคคีของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการจัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และพนักงาน ซึ่งต่างก็เป็นบุคลากรของวิทยาลัย ให้รู้จักกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีสนามกีฬาหรือสถานที่ให้ออกกำลังกายภายในวิทยาลัย

2.4 ควรมีการจัดการเรียนการสอนดนตรี สอนร้องเพลงให้กับพนักงานตามความสนใจของชนิดเครื่องดนตรี และสามารถรวมกลุ่มแสดงดนตรีในโอกาสงานสังสรรค์ต่างๆ ได้ ให้สมกับที่ได้ทำงานให้กับวิทยาลัยดนตรี

2.5 ควรมีการจัดห้องพักผ่อนให้แก่บุคลากรเพื่อพักผ่อนในช่วงเวลาพัก และสามารถนำบุตรหลานของบุคลากรมาอยู่ในห้องนี้ได้ในช่วงปิดภาคการศึกษา

2.6 ควรมีการจัดสัมมนาให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี ซึ่งการจัดไปสัมมนาต่างประเทศนั้น ควรมีการกำหนดอายุงานของบุคลากรที่จะได้ไปศึกษาดูงานที่ต่างประเทศด้วย

3. ข้อเสนอแนะต่อการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการด้านความสะดวก (N=20) คิดเป็นร้อยละ 48.78 ของกลุ่มประชากรที่แสดงความคิดเห็น

3.1 ควรมีการจัดอบรมความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ

3.2 ควรมีบริการรถรับ – ส่งให้กับบุคลากร กรณีทำงานล่วงเวลาเล็กน้อย

3.3 ควรมีการจัดที่จอดรถแบบมีหลังคาหรือมีที่กำบังแดดได้ และการจัดโซนที่จอดรถสำหรับบุคลากรแยกกับนักศึกษา เพราะบางครั้งเครื่องดนตรีของนักศึกษาอาจมาโดนรถทำให้รถเป็นรอยได้

3.4 อุปกรณ์การทำงานบางอย่างเกินไปทำให้เกิดความไม่สะดวกในการทำงานได้ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์

3.5 ควรมีการจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพ ราคาประหยัด

3.6 ควรมีการจัดตั้งร้านค้าของวิทยาลัยเอง โดยบุคลากรเป็นผู้ร่วมลงทุนกัน และมีการแบ่งปันผลกำไรให้กับบุคลากร

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการปรับปรุงการจัดสวัสดิการ (N=27) คิดเป็นร้อยละ 65.85 ของกลุ่มประชากรที่แสดงความคิดเห็น

4.1 ควรมีการจัดทำแผนการจัดสวัสดิการประจำปี ให้เกิดความชัดเจน และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

4.2 ควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่อาจารย์และพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคกัน ส่วนบุคลากรควรมีการยอมรับและเข้าใจในองค์กรด้วย

4.3 ควรมีตัวแทนบุคลากรเพื่อเป็นปากเป็นเสียงในการเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารในการจัดสวัสดิการ

4.4 ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนที่จะจัดสวัสดิการขึ้น โดยไม่จัดสวัสดิการตามความคิดเห็นเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร

4.5 ควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลและเพิ่มความเห็นอกเห็นใจกับพนักงานมากขึ้น เพราะพนักงานมีเงินเดือนน้อย

4.6 ควรมีสวัสดิการด้านส่วนลด หรือช่วยเหลือค่าใช้จ่ายบางส่วนสำหรับบุคลากรในการเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลในเครือข่ายของมหาวิทยาลัยมหิดล เช่น โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลราชวิถี ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ในฐานะที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล

4.7 ควรมีการเพิ่มมาตรการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าถึงบริการสวัสดิการต่างๆ ที่มีอยู่ของวิทยาลัย รวมถึงมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรเกิดการใช้บริการสวัสดิการได้เต็มที่กว่าที่เป็นอยู่

ส่วนที่ 6 การทดสอบการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผู้ศึกษาได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประชากรสองกลุ่มโดยใช้ t-test และเปรียบเทียบความแตกต่างของประชากรสองกลุ่มขึ้นไปโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of

Variance-ANOVA) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบความมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่ามีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.54 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่ม เท่ากับ 0.17 อายุมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 2.83 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) แสดงว่า ระดับอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.19 และ 4.20)

ตารางที่ 4.19

การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	3.83	0.54	3.07	0.00
ภายในกลุ่ม	110	19.57	0.17		
รวม	117	23.41			

ตารางที่ 4.20

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการจำแนกตามระดับอายุ

ระดับอายุ	N	\bar{X}	S.D.
ระหว่าง 21 - 25 ปี	18	2.88	0.47
ระหว่าง 26 - 30 ปี	32	2.73	0.37
ระหว่าง 31 - 35 ปี	26	2.65	0.49
ระหว่าง 36 - 40 ปี	17	2.75	0.45

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ระดับอายุ	N	\bar{X}	S.D.
ระหว่าง 41 – 45 ปี	9	3.13	0.31
ระหว่าง 46 – 50 ปี	3	3.09	0.32
ระหว่าง 51 – 55 ปี	8	3.19	0.26
ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	5	3.14	0.27
รวม	118	2.83	0.44

6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.33 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่ม เท่ากับ 0.27 พบว่า อายุมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.57 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.21 และ 4.22)

ตารางที่ 4.21

การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกับความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	2.35	0.33	1.22	0.29
ภายในกลุ่ม	110	30.20	0.27		
รวม	117	32.55			

ตารางที่ 4.22

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการ
ปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการจำแนกตามระดับอายุ

ระดับอายุ	N	\bar{X}	S.D.
ระหว่าง 21 - 25 ปี	18	3.59	0.43
ระหว่าง 26 - 30 ปี	32	3.51	0.40
ระหว่าง 31 - 35 ปี	26	3.66	0.57
ระหว่าง 36 - 40 ปี	17	3.55	0.72
ระหว่าง 41 - 45 ปี	9	3.84	0.54
ระหว่าง 46 - 50 ปี	3	3.00	0.87
ระหว่าง 51 - 55 ปี	8	3.36	0.27
ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	5	3.53	0.49
รวม	118	3.57	0.52

6.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.85 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 2.80 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับ
ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	63	2.85	0.48	0.65	0.51
หญิง	55	2.80	0.40		

6.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.64 เพศชายมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.50 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับ
ความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	63	3.50	0.53	-1.39	0.16
หญิง	55	3.64	0.51		

6.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.68 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่ม เท่ากับ 0.19 พบว่า สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 2.83 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) แสดงว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.25 และ 4.26)

ตารางที่ 4.25

การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
สถานภาพสมรสกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	1.37	0.68	3.57	0.03
ภายในกลุ่ม	115	22.04	0.19		
รวม	117	23.41			

ตารางที่ 4.26

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อ
การจัดสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	N	\bar{X}	S.D.
โสด	64	2.76	0.46
สมรส	52	2.88	0.39
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	2	3.51	0.20
รวม	118	2.83	0.44

6.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความต้องการ ในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.28 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม เท่ากับ 0.18 พบว่า สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.57 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.27 และ 4.28)

ตารางที่ 4.27

การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
สถานภาพสมรสกับความต้องการในการปรับเปลี่ยน
การจัดสวัสดิการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.65	0.52
ภายในกลุ่ม	115	32.18	0.28		
รวม	117	32.55			

ตารางที่ 4.28

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ
ในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการจำแนกตาม
สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	N	\bar{X}	S.D.
โสด	64	3.51	0.56
สมรส	52	3.62	0.48
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	2	3.66	0.15
รวม	118	3.57	0.52

6.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับความ คิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นต่อการ
จัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า อาจารย์มีค่าเฉลี่ย 2.98
พนักงานปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ย 2.74 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ (t-test) พบว่า มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) แสดงว่า สายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมี
ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน
(ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับ
ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ

สายการปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
อาจารย์	43	2.98	0.45	2.88	0.00
พนักงานปฏิบัติการ	75	2.74	0.42		

6.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับความ ต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า อาจารย์มีค่าเฉลี่ย 3.54 พนักงานปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า สายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับ
ความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการ

สายการปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
อาจารย์	43	3.54	0.43	-0.32	0.74
พนักงานปฏิบัติการ	75	3.58	0.57		

6.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนกับความคิดเห็นต่อการ จัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเงินเดือนกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.67 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่ม เท่ากับ 0.17 พบว่า เงินเดือนมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 2.83

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) แสดงว่า เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.31 และ 4.32)

ตารางที่ 4.31

การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
เงินเดือนกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	4.70	0.67	3.95	0.00
ภายในกลุ่ม	110	18.70	0.17		
รวม	117	23.41			

ตารางที่ 4.32

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อ
การจัดสวัสดิการจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	N	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	3.09	0.49
ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท	35	2.71	0.37
ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท	25	2.64	0.45
ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท	11	2.65	0.60
ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท	13	2.94	0.41
ระหว่าง 30,001 – 35,000 บาท	12	3.02	0.21
ระหว่าง 35,001 – 40,000 บาท	4	3.37	0.12
ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป	9	3.10	0.30
รวม	118	2.83	0.44

6.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนกับความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเงินเดือนกับความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.49 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่ม เท่ากับ 0.26 พบว่า เงินเดือนมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.57 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.33 และ 4.34)

ตารางที่ 4.33

การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเงินเดือนกับความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	3.48	0.49	1.88	0.07
ภายในกลุ่ม	110	29.06	0.26		
รวม	117	32.55			

ตารางที่ 4.34

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	N	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	3.17	0.53
ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท	35	3.57	0.50
ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท	25	3.73	0.58
ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท	11	3.60	0.34
ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท	13	3.75	0.53
ระหว่าง 30,001 – 35,000 บาท	12	3.28	0.58

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

เงินเดือน	N	\bar{X}	S.D.
ระหว่าง 35,001 – 40,000 บาท	4	3.51	0.25
ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป	9	3.59	0.40
รวม	118	3.57	0.52

6.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย กับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัยกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีค่าเฉลี่ยภายในกลุ่ม เท่ากับ 0.20 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม เท่ากับ 0.18 พบว่า ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 2.83 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัยที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.35 และ 4.36)

ตารางที่ 4.35

การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัยกับความคิดเห็น ต่อการจัดสวัสดิการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	6	1.08	0.18	0.89	0.49
ภายในกลุ่ม	111	22.32	0.20		
รวม	117	23.41			

ตารางที่ 4.36

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการจัด
สวัสดิการจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย

ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย	N	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 1 ปี	19	2.83	0.36
ระหว่าง 1 – 3 ปี	35	2.79	0.49
ระหว่าง 4 – 6 ปี	24	2.80	0.48
ระหว่าง 7 – 9 ปี	25	2.85	0.37
ระหว่าง 10 – 12 ปี	6	2.63	0.71
ระหว่าง 13 – 15 ปี	2	3.03	0.31
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	7	3.14	0.26
รวม	118	2.83	0.44

6.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย กับความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัยกับ
ความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล
พบว่า มีค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.28 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม เท่ากับ 0.22 พบว่า
ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.57 เมื่อทำการวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาการ
ทำงานในวิทยาลัยที่แตกต่างกันมีความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการไม่แตกต่างกัน (ตาราง
ที่ 4.37 และ 4.38)

ตารางที่ 4.37

การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัยกับความต้องการ
ในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	6	1.34	0.22	0.79	0.57
ภายในกลุ่ม	111	31.20	0.28		
รวม	117	32.55			

ตารางที่ 4.38

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ
ในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการจำแนกตาม
ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย

ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย	N	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 1 ปี	19	3.42	0.56
ระหว่าง 1 – 3 ปี	35	3.64	0.42
ระหว่าง 4 – 6 ปี	24	3.45	0.50
ระหว่าง 7 – 9 ปี	25	3.69	0.50
ระหว่าง 10 – 12 ปี	6	3.51	1.06
ระหว่าง 13 – 15 ปี	2	3.69	0.74
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	7	3.55	0.40
รวม	118	3.57	0.52

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัด
สวัสดิการพบว่า อายุ สถานภาพสมรส สายการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น
ต่อการจัดสวัสดิการที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.39

สรุปภาพรวมการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรกับความคิดเห็น
ของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล

ตัวแปร	ค่าคะแนน	ผลการทดสอบ	
		แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	0.00	✓	
เพศ	0.51		✓
สถานภาพสมรส	0.03	✓	
สายการปฏิบัติงาน	0.00	✓	
เงินเดือน	0.00	✓	
ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย	0.49		✓

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความต้องการในการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการพบว่า อายุ เพศ สถานภาพสมรส สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.40)

ตารางที่ 4.40

สรุปภาพรวมการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรกับความต้องการ
ในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล

ตัวแปร	ค่าคะแนน	ผลการทดสอบ	
		แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	0.29		✓
เพศ	0.16		✓
สถานภาพสมรส	0.52		✓
สายการปฏิบัติงาน	0.74		✓
เงินเดือน	0.07		✓
ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย	0.57		✓

ตอนที่ 2 อภิปรายผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อศึกษานโยบายการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร และลักษณะสวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัย ตลอดจนศึกษาความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ประชากรที่ใช้ศึกษาได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ศาลายา) จำนวน 118 คน มีข้อมูลที่เป็นประเด็นสำคัญ เพื่อนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการที่ใช้และระบบการให้บริการสวัสดิการ

ในการศึกษาความพึงพอใจต่อการให้บริการสวัสดิการ ผู้ศึกษาได้แบ่งการศึกษาดังกล่าวออกเป็น 2 ส่วนคือ การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ใช้ และความพึงพอใจต่อระบบการจัดให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งนำผลการศึกษามาอภิปรายได้ดังนี้

1.1 การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการที่ใช้

ผลการศึกษาสวัสดิการที่บุคลากรใช้บริการ พบว่า บุคลากรใช้บริการสวัสดิการโครงการอาหารกลางวันทุกวันพฤหัสบดีมากที่สุด ถึงร้อยละ 88.1 ซึ่งเป็นสวัสดิการที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย และก่อให้เกิดความสะดวกแก่บุคลากรไม่ต้องเสียเวลาออกไปหาอาหารกลางวันรับประทานข้างนอก ตามหลักสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดสวัสดิการ ที่จำแนกไว้เป็นหลักอยู่ 3 ประเภท คือ หลักเศรษฐกิจ หลักนันทนาการ และหลักสิ่งอำนวยความสะดวก (Flippo อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, 2531, น. 153) และสอดคล้องกับหลักการจัดสวัสดิการของ เสนาะ ตีเยาว์ (2535, น. 256) และ พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2550, น. 429 – 433) อีกด้วย สวัสดิการอีกอย่างหนึ่งที่ขาดไม่ได้ซึ่งบุคลากรใช้บริการรองลงมา คือ การประกันสังคม มีบุคลากรที่ใช้บริการประกันสังคม ร้อยละ 79.7 ซึ่งถือเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่หน่วยงานต้องจัดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 รองลงมาเป็นการประกันสุขภาพและอุบัติเหตุที่มีบุคลากรใช้บริการมาก ร้อยละ 78.8 เพราะถือเป็นสวัสดิการที่ให้การดูแลในเรื่องสุขภาพของบุคลากร สอดคล้องกับหลักการบริการ

ด้านเศรษฐกิจ ซึ่งช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลในโรคมะเร็งใช้เจ็บต่างๆ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อประสบอุบัติเหตุ

บุคลากรที่ใช้บริการสวัสดิการต่างๆ ของวิทยาลัยนั้น พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ใช้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.58 โดยสวัสดิการที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งนอกจากบุคลากรจะได้รับเงินปันผลจากการร่วมหุ้นเป็นประจำทุกปีแล้ว ยังสามารถใช้บริการเงินกู้ฉุกเฉิน และการกู้ยืมเงินแบบสามัญจากสหกรณ์ได้อีก ซึ่งสอดคล้องกับ สิริพล กาญจนสมบุญ (2547, น. 99) ที่ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการกู้ยืมเงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ อีกทั้งยังเป็นสวัสดิการที่ให้การช่วยเหลือบุคลากรตามหลักสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้ ดังที่ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 160-161) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจด้วยการจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นการให้สวัสดิการที่ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจ และมีความมั่นคง พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ และเป็นสุขในการทำงาน ส่วนสวัสดิการที่บุคลากรพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การใช้บริการเช่าห้องจากอาคารชุดพักอาศัยของมหาวิทยาลัยมหิดล

1.2 การศึกษาความพึงพอใจต่อระบบการจัดให้บริการสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการจัดให้บริการสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 2.93 โดยระบบการจัดให้บริการที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ขั้นตอนการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล เนื่องจากการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลของวิทยาลัยสามารถยื่นเบิกได้ง่าย โดยนำเอกสารมาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการได้โดยตรง ซึ่งเป็นขั้นตอนการปฏิบัติไม่มีความยุ่งยากใดๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทศพล กลิ่นหอม (2549, น. 84) ที่พบว่า สวัสดิการเงินช่วยค่ารักษาพยาบาล เป็นสวัสดิการที่ทำให้ข้าราชการและลูกจ้างตัดสินใจก้าวเข้าสู่การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะการได้รับเงินช่วยค่ารักษาพยาบาลเป็นสวัสดิการที่ดูแลในเรื่องสุขภาพ ความเจ็บไข้ได้ป่วยของบุคลากร หากสวัสดิการนี้มีระบบการจัดบริการที่ดี จะยังเป็นส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีมากขึ้นได้ และนำมาซึ่งความพึงพอใจของบุคลากร ส่วนประเด็นด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลของสวัสดิการที่มีสิทธิ์ได้รับ และการได้รับข่าวสารความเคลื่อนไหวของการจัดสวัสดิการ บุคลากรยังมีความพึงพอใจน้อยที่สุดใกล้เคียงกัน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ โสภณ วีระโสภณ (2547, น. 154) ที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับด้านบริการสวัสดิการขององค์กรอย่างเพียงพอ ดังนั้นจึงควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสวัสดิการมากยิ่งขึ้น เพื่อมิให้บุคลากรพลาดโอกาส

ในการใช้บริการสวัสดิการที่ตนเองมีสิทธิ์ไป และจะเป็นการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่บุคลากรได้มากยิ่งขึ้น

2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการตามหลักการมีส่วนร่วมมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่ว่า หากวิทยาลัยให้โอกาสในการนำเสนอสวัสดิการจะทำให้การจัดสวัสดิการตรงตามความต้องการของบุคลากร และ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดสวัสดิการของวิทยาลัย จะช่วยให้การจัดการตรงกับสิ่งที่คาดหวัง แต่บุคลากรมีความเห็นด้วยน้อยหากวิทยาลัยจัดสวัสดิการโดยให้ความสำคัญเฉพาะบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และหากวิทยาลัยจัดสวัสดิการตามความคิดเห็นเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดสวัสดิการของฟิลิปโป (Flippo, 1984, อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 85) ว่า ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการ เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ที่จะได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการจัดสวัสดิการ ฝ่ายบริหารหรือนายจ้างจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเพื่อสะท้อนความต้องการ อันจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสามารถจัดสวัสดิการได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

ในส่วนที่บุคลากรมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ การจัดสวัสดิการตามหลักความสามารถในการจ่าย โดยบุคลากรมีความคิดเห็นว่า วิทยาลัยจัดสวัสดิการให้น้อยกว่าความสามารถในการจ่ายของวิทยาลัย และมีความเห็นด้วยน้อยที่สุดเกี่ยวกับประเด็นที่ว่าหากมีการยกเลิกสวัสดิการบางอย่างไปก็ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อบุคลากร ซึ่งจากหลักการจัดสวัสดิการตามหลักความสามารถในการจ่ายของ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 86) และพิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2550, น. 422-424) กล่าวว่า ระบบสวัสดิการและบริการต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินการขององค์กร โดยการจัดสวัสดิการอาจมีต้นทุนที่ต้องจ่ายอย่างต่อเนื่อง และอาจสูงขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจ ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ เพราะหากไม่สามารถจัดสวัสดิการได้อย่างต่อเนื่อง และจำเป็นต้องยกเลิกสวัสดิการไปหรือลดลง อาจส่งผลเสียต่อพนักงานตามมาหลายด้าน โดยเฉพาะผลกระทบด้านขวัญกำลังใจ ซึ่งจะเป็นการบั่นทอนกำลังใจของพนักงานในการทำงานลงได้

3. ความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนสวัสดิการตามแนวทางการจัดสวัสดิการด้านประเภทมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวิธีการ และด้านรูปแบบตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการด้านประเภท

พบว่า บุคลากรมีความต้องการปรับเปลี่ยนสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนันทนาการ และด้านความสะดวกตามลำดับ อีกทั้งมีข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการปรับปรุงสวัสดิการด้วย ดังนี้

3.1.1 แนวทางการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยกับแนวทางการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรต้องการหลักประกันที่มั่นคงในอนาคต หากเกิดกรณีลาออกให้ออก หรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ก็จะได้มีเงินทุนไว้ใช้ประกอบอาชีพหรือดำรงชีวิตต่อไป สอดคล้องกับ คัทเลีย ซีมสกุล (2550, น. 116) ที่ผลการศึกษาพบว่า พนักงานต้องการมีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยหักเงินเดือนพนักงานสมทบ และคืนให้พนักงานทั้งหมดพร้อมดอกเบี้ยตอนลาออกหรือเกษียณอายุ ด้วยเหตุที่มนุษย์ต้องการความมั่นคงในชีวิต ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตามที่ บาร์เกอร์ (Barker, อ้างถึงใน ยูพา วงศ์ไชย, 2545, น. 25) ได้กล่าวไว้ในเรื่องของนโยบายสวัสดิการสังคม ดังนั้นบุคลากรจึงมีความต้องการ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งองค์กรควรจัดให้เป็นสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือน เป็นสิ่งตอบแทนให้กับการทำงานของบุคลากร เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลถึงการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.2 แนวทางการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยกับแนวทางการจัดบริการศูนย์สุขภาพโดยมีส่วนลดพิเศษสำหรับบุคลากรมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรเห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพร่างกายของตนเองเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเบญจวรรณ ประจวบลาภ (2546, น. 164) ที่พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการให้จัดสวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย และประเภทเศรษฐกิจมากที่สุดใกล้เคียงกัน

3.1.3 แนวทางการจัดสวัสดิการด้านความสะดวก

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยกับแนวทางการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมในสายการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสนใจในการเพิ่มพูนความรู้ในสายการปฏิบัติงานของตนเอง เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรที่วิทยาลัยจะมีการเปิดอบรม เพิ่มความรู้โดยที่บุคลากรไม่ต้องไปหาแหล่งความรู้ที่อื่น หรือต้องลงทุนเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมเอง สอดคล้องกับที่ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 160-161) ได้กล่าวถึงการจูงใจด้วยสวัสดิการ ที่บริการเกี่ยวกับการศึกษา โดยการจัดให้มีการฝึกอบรม จัดให้เรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ รวมทั้งการให้ความรู้แก่พนักงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับวิทยาลัย และสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

3.1.4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในการจัดทำแผนการจัดสวัสดิการประจำปี เพื่อให้เกิดความชัดเจนและตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2531, น. 158) ที่กล่าวว่า การจัดสวัสดิการจะต้องดำเนินการโดยกำหนดเป็นนโยบาย และมีแผนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การจัดสวัสดิการที่ดี จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีขึ้นต่อวิทยาลัย เป็นการเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งผู้รับและผู้ให้ ดังที่ อำนวย แสงสว่าง (2536, น. 146) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการเป็นบริการอย่างหนึ่งที่มุ่งประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงาน และทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรัก ผูกพันกับองค์กรตลอดไป ซึ่งบุคลากรมีข้อเสนอแนะอีกว่าควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงานก่อนที่จะจัดสวัสดิการขึ้น โดยมีตัวแทนบุคลากรเข้าร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร และจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานที่เป็นอาจารย์กับพนักงานปฏิบัติการอย่างเท่าเทียมกัน โดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เพิ่มความเห็นอกเห็นใจแก่บุคลากรมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไสภณ วีระโสภณ (2547, น. 154) ที่พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดประเภทสวัสดิการของพนักงานมากที่สุด และตามหลักการจัดสวัสดิการด้านการมีส่วนร่วมของ เสนาะ ตีเยาว์ (2535, น. 252-253) และ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 86) ที่ว่าการสร้างการมีส่วนร่วมอาจกำหนดขึ้นบนรูปแบบของคณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการขององค์กร โดยมีตัวแทนพนักงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการจัดสวัสดิการขององค์กรให้หมดไปได้

3.2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการของวิทยาลัย ดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านวิธีการ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยกับการให้บุคลากรทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยและการให้ร่วมตัดสินใจในการจัดผลประโยชน์ตอบแทนที่ท่านจะได้รับ แสดงว่า บุคลากรต้องการวิธีการจัดสวัสดิการที่ให้ทุกคนได้เข้าไปมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเบญจวรรณ ประจวบลาภ (2546, น. 165) ที่พบว่า พนักงานต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในสวัสดิการด้วย และ โสภณ วีระโสภณ (2547, น. 154) ที่พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดประเภทสวัสดิการของพนักงานที่จำเป็น ทั้งนี้นับว่าสอดคล้องตรงตามหลักการจัดสวัสดิการ ในหลักการมีส่วนร่วม ที่ว่าควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการ เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ที่จะได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการจัดสวัสดิการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนิการ์ ละเอียด (2543, น. 129) ที่บุคลากรเห็นด้วยต่อการให้มีสิทธิเลือกสวัสดิการตามที่ต้องการและมีข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปให้เกิดการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากร ตามหลักการตอบสนองความต้องการ และหลักความครอบคลุมเท่าเทียม ทั้งนี้เมื่อแนวทางการจัดสวัสดิการต่างๆ ได้มาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนแล้ว ไม่ว่าจะบุคลากรกลุ่มใด ตำแหน่งใด หรือเพศใด วัยใด ก็จะสามารถนำเสนอความคิดเห็นที่ตรงกับความต้องการของตนได้ แล้วในการจัดสวัสดิการก็จะนำข้อเสนอเหล่านั้นมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเห็นพ้อง และพึงพอใจกันทุกฝ่าย ยังสอดคล้องกับหลักการยึดหยุ่นในการจัดสวัสดิการอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมนี้จะสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากรและผู้บริหารให้เพิ่มขึ้น จากหลักความสามารถในการจ่ายที่ผู้บริหารจะต้องจัดระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและสามารถรับภาระค่าใช้จ่ายอย่างต่อเนื่องได้ บุคลากรก็จะเกิดความเข้าใจในองค์กรมากขึ้นว่าองค์กรรับภาระเหล่านี้ได้มากน้อยเพียงไร และอาจเกิดการมีส่วนร่วมด้านทุนในการจัดสวัสดิการจากบุคลากรได้เพื่อเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กร และยังเกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น เพราะการมีส่วนร่วมนั้นได้สร้างการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้การจัดสวัสดิการที่ได้เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ ความเข้าใจของบุคลากร เป็นผลลัพธ์ที่ดีทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลต่อความมั่นคงในอนาคต และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องตามหลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตามหลักการจัดสวัสดิการทั้ง 6 หลักนี้ ดังแนวคิดของ สุรางค์รัตน์ วตินารมณ (2540, น. 86); เสนาะ ตีเยาว์ (2535, น. 252-253); พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2550, น. 422-424) ที่ได้กล่าวไว้อีกด้วย

3.3 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการของวิทยาลัย ดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านรูปแบบ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเป็นกลุ่มเดียว โดยรับสวัสดิการเหมือนกันหมดทุกคน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรต้องการความเท่าเทียม มีความเสมอภาคกันในการได้รับบริการสวัสดิการจากวิทยาลัย ตามหลักการจัดสวัสดิการที่พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2550, น. 422-424) ได้กล่าวถึงการจัดสวัสดิการควรมีขอบเขตครอบคลุมการให้ประโยชน์ และให้บริการแก่พนักงานอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ทุกคนได้ใช้บริการขององค์การให้ได้มากที่สุด และพนักงานทุกคนต้องมีโอกาสได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน

4. การทดสอบการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ในด้านความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า อายุ สถานภาพสมรส สายการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งบุคลากรที่อายุน้อยอาจต้องการความครอบคลุมเท่าเทียม แต่บุคลากรที่อายุสูงขึ้นอาจต้องการสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงในชีวิต ส่วนสายการปฏิบัติงาน คือ พนักงานที่เป็นอาจารย์ กับพนักงานปฏิบัติการ จะได้รับเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกันด้วย

ในด้านความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า อายุ เพศ สถานภาพสมรส สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัยที่แตกต่างกัน มีความต้องการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรทุกคนมีความเห็นพ้องต้องกันที่จะมีการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้นต่อไป