

หัวข้อสารนิพนธ์	แนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล (An Approach for Welfare Services Development for Motivate of Personnel in College of Music, Mahidol University)
ชื่อผู้เขียน	นางสาวสุพิชา วรากุลนุเคราะห์ (Miss Supicha Warakunnukhor)
ระดับปริญญา	สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร
ปีการศึกษา	2551

### บทคัดย่อ

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

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพโสด สบายการปฏิบัติงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ เงินเดือน 10,001- 15,000 บาท ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย 1 - 3 ปี บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ใช้ในระดับมาก มีความพึงพอใจต่อระบบการจัดบริการสวัสดิการในระดับปานกลาง และมีความเห็นด้วยตามหลักการจัดสวัสดิการ 6 หลัก ได้แก่ หลักการตอบสนองความต้องการ หลักการมีส่วนร่วม หลักความสามารถในการจ่าย หลักการยืดหยุ่น หลักความครอบคลุมเท่าเทียม และหลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง บุคลากรมีความต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการในระดับมาก

โดยมีความต้องการให้ปรับเปลี่ยนสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด คือการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจในการจัดผลประโยชน์ตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับ ภายใต้สวัสดิการที่เหมือนกันหมดทุกคน การศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

## Abstract

The Study on “An Approach for Welfare Services Development for Motivate of Personnel in College of Music, Mahidol University” aims to study the preparation of a policy on personnel welfare, characteristics of existing welfares, and needs on welfare amendment enhancing personnel motivation. This study was the descriptive research. The tool was the questionnaire and 118 sets of questionnaires were returned. The data was statistically analyzed by percentage, mean, standard deviation while the variable difference was analyzed by t – test and F – test at the statistical significant level of 0.05. The study results are summarized as follows.

Most personnel were male, ages between 26 – 30 years, single, and worked in the operation line (employee). Their salaries were between 10,001 - 15,000 baht. They had 1-3 year work experience in the College. Their welfare satisfaction was at the high level. Their satisfaction towards welfare management was at the moderate level. They agreed with 6 principles of welfare management, namely, response, participation, ability to pay, flexibility, equality and motivation principles, for working efficiency at the moderate level. The personnel had needs on welfare amendment at the high level. Welfare amendment in term of economy was the most required, namely, the establishment of the Provident Fund, and opportunities for personnel to express ideas and make decisions on the benefit management under the same welfare. From the study on data relationship, it was found that the personal of different ages, marriage statuses, operational lines and salaries had different opinions towards the welfare management of the College at the statistical significant level of 0.05.

The recommendations were as follows: At the policy level, College of Music, Mahidol University should prepare an annual plan, revise personnel regulations by identifying clear personnel benefit, and have in a place public relations system on news and information. At the operational level, participation should be enhanced. The College should survey personnel opinions, establish the Provident Fund, Health Center and increase training for operational lines in order to enhance higher work motivation.

