

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง"ทิศทางการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้า" ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร ของ สถาบันพระปกเกล้า จำนวน 73 ชุด จากประชากรทั้งหมด 76 คน คิดเป็นร้อยละ 96.05 ซึ่งผู้ศึกษา จะนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 9 ส่วนตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในองค์กร
- ส่วนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
- ส่วนที่ 5 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม
- ส่วนที่ 6 : บทสรุปการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของสถาบัน
- ส่วนที่ 7 : ข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม
- ส่วนที่ 8 : การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร
- ส่วนที่ 9 : การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือนที่ได้รับ สถานภาพการสมรส และจำนวนบุตรที่อยู่ในความดูแล ซึ่งแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

1.1 เพศ และอายุ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.4 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 46.6 เป็นเพศชาย โดยช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 52.1 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 28.8 และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 19.2 โดยมีอายุเฉลี่ย 34.23 ปี (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ และอายุ

| ข้อมูลทั่วไปของบุคคลากร | จำนวน (N=73) | ร้อยละ |
|-------------------------|-----------------|--------|
| เพศ | | |
| หญิง | 39 | 53.4 |
| ชาย | 34 | 46.6 |
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 31 ปี | 21 | 28.8 |
| 31 – 40 ปี | 38 | 52.1 |
| 41 ปีขึ้นไป | 14 | 19.2 |
| * อายุเฉลี่ย 34.23 ปี | | |

1.2 ระดับการศึกษา และอายุงาน

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.4 จบการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมา ร้อยละ 31.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 11.0 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และร้อยละ 4.1 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท

สำหรับอายุงาน ร้อยละ 17.8 มีอายุงาน 5 ปี รองลงมา ร้อยละ 16.4 มีอายุงาน 4 ปี ร้อยละ 15.1 มีอายุงาน 7 ปี ร้อยละ 13.7 มีอายุงาน 1 ปี และ 6 ปี และน้อยที่สุด คือ มีอายุงาน 3 ปี ร้อยละ 11.0 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ระดับการศึกษาและอายุงาน

| ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร | จำนวน (N=73) | ร้อยละ |
|------------------------|-----------------|--------|
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 8 | 11.0 |
| ปริญญาตรี | 23 | 31.5 |
| ปริญญาโท | 39 | 53.4 |
| สูงกว่าปริญญาโท | 3 | 4.1 |
| อายุงาน | | |
| 1 ปี | 10 | 13.7 |
| 2 ปี | 9 | 12.3 |
| 3 ปี | 8 | 11.0 |
| 4 ปี | 12 | 16.4 |
| 5 ปี | 13 | 17.8 |
| 6 ปี | 10 | 13.7 |
| 7 ปี | 11 | 15.1 |

1.3 ตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่ได้รับ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 64.4 มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ รองลงมา ร้อยละ 15.1 มีตำแหน่งงานพนักงานวิชาการและวิจัย และร้อยละ 13.7 ตำแหน่งลูกจ้าง

ในส่วนของเงินเดือนที่ได้รับ ร้อยละ 34.2 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 15.1 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่ได้รับ

| ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร | จำนวน (N=73) | ร้อยละ |
|-----------------------------|-----------------|--------|
| ตำแหน่งงาน | | |
| ลูกจ้าง | 10 | 13.7 |
| พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 47 | 64.4 |
| พนักงานวิชาการและวิจัย | 11 | 15.1 |
| พนักงานบริหาร (ผู้อำนวยการ) | 5 | 6.8 |
| เงินเดือนที่ได้รับ | | |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3 | 4.1 |
| 10,001 – 20,000 บาท | 25 | 34.2 |
| 20,001 – 30,000 บาท | 25 | 34.2 |
| 30,001 – 40,000 บาท | 11 | 15.1 |
| มากกว่า 40,001 บาท | 9 | 12.3 |

1.4 สถานภาพสมรส และจำนวนบุตรที่อยู่ในความดูแล

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 61.6 มีสถานภาพโสด รองลงมาร้อยละ 35.6 มีสถานภาพสมรส และร้อยละ 2.7 มีสถานภาพหย่า หรือหม้าย

สำหรับจำนวนบุตรที่อยู่ในความดูแล ร้อยละ 67.1 ไม่มีจำนวนบุตรที่อยู่ในความดูแล รองลงมาร้อยละ 17.8 มีจำนวนบุตรที่อยู่ในความดูแล 1 คน และร้อยละ 15.1 มีจำนวนบุตรที่อยู่ในความดูแล 2 คน (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส
และจำนวนบุตรที่อยู่ในความดูแล

| ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร | จำนวน (N=73) | ร้อยละ |
|----------------------------|-----------------|--------|
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 45 | 61.6 |
| สมรส | 26 | 35.6 |
| หย่าหรือหม้าย | 2 | 2.7 |
| จำนวนบุตรที่อยู่ในความดูแล | | |
| ไม่มีบุตร | 49 | 67.1 |
| 1 คน | 13 | 17.8 |
| 2 คน | 11 | 15.1 |

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจหรือมีความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งการศึกษาคั้งนี้แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
 - 2.2 ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร
 - 2.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 2.5 ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น
 - 2.6 ด้านเงินเดือน
- ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) สถาบันพระปกเกล้าเป็นสถาบันทางวิชาการที่มุ่งเน้นพัฒนาประชาธิปไตย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระปกเกล้า เป็นสถาบันทางวิชาการที่มุ่งเน้นพัฒนาประชาธิปไตย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 61.6 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 26.0 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 8.2 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมาก ในด้านสถาบันพระปกเกล้า เป็นสถาบันทางวิชาการที่มุ่งเน้นพัฒนาประชาธิปไตย

(2) ความเป็นองค์กรมหาชนอิสระ ทำให้สถาบันดำเนินการด้วยความคล่องตัว

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรมหาชนอิสระ ทำให้สถาบันดำเนินการด้วยความคล่องตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 57.5 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 23.3 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 8.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านความเป็นองค์กรมหาชนอิสระ ทำให้สถาบันดำเนินการด้วยความคล่องตัว

(3) สถาบันพระปกเกล้า ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระปกเกล้า ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.9 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 31.5 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 9.6 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านสถาบันพระปกเกล้า ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

(4) สถาบันพระปกเกล้า ให้ความสำคัญกับบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระปกเกล้า ให้ความสำคัญกับบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 46.6 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 28.8 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 16.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านสถาบันพระปกเกล้า ให้ความสำคัญกับบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร

(5) การจัดองค์กรแบบแบนราบ (Flat Organization) ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดองค์กรแบบแบนราบ (Flat Organization) ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.9 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 32.9 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 11.0 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านการจัดองค์กรแบบแบนราบ (Flat Organization) ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(6) สถาบันพระปกเกล้า สนับสนุนให้บุคลากรมีเสรีภาพทางความคิด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระปกเกล้า สนับสนุนให้บุคลากรมีเสรีภาพทางความคิด พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 43.8 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 28.8 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 13.7 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านสถาบันพระปกเกล้า สนับสนุนให้บุคลากรมีเสรีภาพทางความคิด

(7) ความคิดเห็นของบุคลากร มีผลต่อการตัดสินใจทางนโยบายของสถาบัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร มีผลต่อการตัดสินใจทางนโยบายของสถาบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 54.8 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 17.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 15.1 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยน้อย ในด้านความคิดเห็นของบุคลากร มีผลต่อการตัดสินใจทางนโยบายของสถาบัน

(8) สถาบันพระปกเกล้า ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระปกเกล้า ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 65.8 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 20.5 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 6.8 ไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านสถาบันพระปกเกล้า ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

(9) สถาบันพระปกเกล้า มีระบบแรงจูงใจเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่ดี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระปกเกล้า มีระบบแรงจูงใจเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 35.6 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 28.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 20.5 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยน้อย ในด้านสถาบันพระปกเกล้า มีระบบแรงจูงใจเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่ดี

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.95 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สถาบันพระปกเกล้าเป็นสถาบันทางวิชาการที่มุ่งเน้นประชาธิปไตยมากที่สุด ($\bar{X}=4.02$) รองลงมา คือ การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากร ($\bar{X}= 3.42$) และความเป็นองค์กรมหาชน ทำให้สถาบันดำเนินการด้วยความคล่องตัว ($\bar{X}= 3.28$) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ความคิดเห็นของบุคลากรมีผลต่อการตัดสินใจทางนโยบายของสถาบัน ($\bar{X}= 2.27$) (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดใจในองค์กร
ด้านนโยบายและการบริหาร

| ด้านนโยบายและ การบริหาร | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|-------|-------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด | | | |
| - สถาบันพระปกเกล้า เป็นสถาบันทาง วิชาการที่มุ่งมั่นพัฒนา ประชาธิปไตย | 26.0 (19) | 61.6 (45) | 2.7 (2) | 8.2 (6) | 1.4 (1) | 4.02 | 0.865 | มาก |
| - ความเป็นองค์กร มหาชนอิสระ ทำให้ สถาบันดำเนินการด้วย ความคล่องตัว | 5.5 (4) | 57.5 (42) | 5.5 (4) | 23.3 (17) | 8.2 (6) | 3.28 | 1.136 | ปาน กลาง |
| - สถาบันพระปกเกล้า ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน | 4.1 (3) | 31.5 (23) | 9.6 (7) | 47.9 (35) | 6.8 (5) | 2.78 | 1.096 | ปาน กลาง |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| ด้านนโยบายและ การบริหาร | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|-------|-------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด | | | |
| - สถาบันพระปกเกล้า ให้ความสำคัญกับ บุคลากรต่อการมีส่วนร่วม ร่วมต่อการบริหาร | - | 28.8 (21) | 8.2 (6) | 46.6 (34) | 16.4 (12) | 2.49 | 1.081 | ปาน กลาง |
| - การจัดองค์กรแบบ แบนราบ (Flat Organization) ทำให้ การบริหารจัดการ เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ | 1.4 (1) | 47.9 (35) | 11.0 (8) | 32.9 (24) | 6.8 (5) | 3.04 | 1.072 | ปาน กลาง |
| - สถาบันพระปกเกล้า สนับสนุนให้บุคลากรมี เสรีภาพทางความคิด | 4.1 (3) | 43.8 (32) | 9.6 (7) | 28.8 (21) | 13.7 (10) | 2.95 | 1.206 | ปาน กลาง |
| - ความคิดเห็นของ บุคลากร มีผลต่อการ ตัดสินใจทางนโยบาย ของสถาบัน | 1.4 (1) | 15.1 (11) | 11.0 (8) | 54.8 (40) | 17.8 (13) | 2.27 | 0.975 | น้อย |
| -สถาบันพระปกเกล้า ให้ ความสำคัญต่อ การเรียนรู้ของ บุคลากรต่อเนื่อง | 5.5 (4) | 65.8 (48) | 1.4 (1) | 20.5 (15) | 6.8 (5) | 3.42 | 1.091 | ปาน กลาง |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| ด้านนโยบายและ การบริหาร | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|-------|-------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด | | | |
| - สถาบันพระปกเกล้า มีระบบแรงจูงใจเพื่อ ดึงดูดและรักษา บุคลากรที่ดี | 2.7 (2) | 20.5 (15) | 12.3 (9) | 35.6 (26) | 28.8 (21) | 2.32 | 1.179 | น้อย |
| | รวม | | | | | 2.95 | 0.707 | ปาน กลาง |

2.2 ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) สถาบันพระปกเกล้า มีความเป็นกลางทางการเมือง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระปกเกล้า มีความเป็นกลางทางการเมือง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.9 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 17.8 เห็นด้วยมากที่สุด และ เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านสถาบันพระปกเกล้า มีความเป็นกลางทางการเมือง

(2) สถาบันพระปกเกล้า เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สถาบันพระปกเกล้า เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 68.5 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 21.9 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 5.5 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมาก ในด้านสถาบันพระปกเกล้า เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ

(3) สถาบันพระปกเกล้า เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางของประชาชนทั่วไป ในด้านการเผยแพร่ความรู้ทางด้านประชาธิปไตย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สถาบันพระปกเกล้า เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางของประชาชนทั่วไป ในด้านการเผยแพร่ความรู้ทางด้านประชาธิปไตยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 52.1 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 27.4 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 15.1 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านสถาบันพระปกเกล้า เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางของประชาชนทั่วไป ในด้านการเผยแพร่ความรู้ทางด้านประชาธิปไตย

(4) สถาบันพระปกเกล้า เป็นสถาบันทางวิชาการชั้นนำในการจัดการศึกษาอบรมทางด้านประชาธิปไตย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สถาบันพระปกเกล้า เป็นสถาบันทางวิชาการชั้นนำในการจัดการศึกษาอบรมทางด้านประชาธิปไตย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 71.2 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 19.2 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 6.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมาก ในด้านสถาบันพระปกเกล้า เป็นสถาบันทางวิชาการชั้นนำในการจัดการศึกษาอบรมทางด้านประชาธิปไตย

(5) สถาบันพระปกเกล้า มีเครือข่ายในการทำงานอย่างกว้างขวาง ทั้งในและต่างประเทศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระปกเกล้า มีเครือข่ายในการทำงานอย่างกว้างขวาง ทั้งในและต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 64.4 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 13.7 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 11.0 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านสถาบันพระปกเกล้า มีเครือข่ายในการทำงานอย่างกว้างขวาง ทั้งในและต่างประเทศ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในองค์กร ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.76 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สถาบันพระปกเกล้า เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการมากที่สุด ($\bar{X}=4.04$) รองลงมา คือความเป็นสถาบันทางวิชาการชั้นนำ ในการจัดการศึกษาอบรมทางด้านประชาธิปไตย ($\bar{X}=4.02$) และการมีเครือข่ายในการทำงานอย่างกว้างขวาง ทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X}=3.67$) โดยหัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ สถาบันพระปกเกล้า เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางของประชาชนทั่วไป ในด้านการเผยแพร่ความรู้ทางด้านประชาธิปไตย ($\bar{X}=3.52$) (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจในองค์กร
ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร

| ด้านภาพลักษณ์ ขององค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|-------|-------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด | | | |
| - สถาบันพระปกเกล้ามีความ เป็นกลางทางการเมือง | 17.8 (13) | 47.9 (35) | 11.0 (8) | 17.8 (13) | 5.5 (4) | 3.54 | 1.143 | ปาน กลาง |
| - สถาบันพระปกเกล้า เป็น เป็นที่ยอมรับในวง วิชาการ | 21.9 (16) | 68.5 (50) | 2.7 (2) | 5.5 (4) | 1.4 (1) | 4.04 | 0.771 | มาก |
| - สถาบันพระปกเกล้า เป็นที่ รู้จักอย่างกว้างขวางของ ประชาชนทั่วไป ในด้านการ เผยแพร่ความรู้ทางด้าน ประชาธิปไตย | 15.1 (11) | 52.1 (38) | 4.1 (3) | 27.4 (20) | 1.4 (1) | 3.52 | 1.094 | ปาน กลาง |
| - สถาบันพระปกเกล้า เป็น สถาบันทางวิชาการชั้นนำใน การจัดการศึกษาอบรม ทางด้านประชาธิปไตย | 19.2 (14) | 71.2 (52) | 2.7 (2) | 6.8 (5) | - | 4.02 | 0.706 | มาก |
| - สถาบันพระปกเกล้า มี เครือข่ายในการทำงานอย่าง กว้างขวาง ทั้งในและ ต่างประเทศ | 11.0 (8) | 64.4 (47) | 8.2 (6) | 13.7 (10) | 2.7 (2) | 3.67 | 0.943 | ปาน กลาง |
| รวม | | | | | | 3.76 | 0.627 | มาก |

2.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) ความเป็นหน่วยงานของรัฐ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงมากกว่าเอกชน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นหน่วยงานของรัฐ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงมากกว่าเอกชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.6 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 26.0 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 15.1 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านความเป็นหน่วยงานของรัฐ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงมากกว่าเอกชน

(2) สัญญาจ้างระหว่างพนักงานกับสถาบัน ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสัญญาจ้างระหว่างพนักงานกับสถาบัน ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.8 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 24.7 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 11.0 เห็นด้วยปานกลางและเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านสัญญาจ้างระหว่างพนักงานกับสถาบัน ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน

(3) การปฏิบัติงานจนครบเกษียณอายุ ถือเป็นความมั่นคงในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจนครบเกษียณอายุ ถือเป็นความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.9 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 26.0 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 9.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านการปฏิบัติงานจนครบเกษียณอายุ ถือเป็นความมั่นคงในการทำงาน

(4) การจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.8 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 39.7 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 12.3 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน

(5) การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.2 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 32.9 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 9.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.12 โดยปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ ความเป็นหน่วยงานของรัฐ ทำให้รู้สึกมั่นคงมากกว่าเอกชน ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมา คือ การให้ปฏิบัติงานจนครบเกษียณอายุ 60 ปี ($\bar{X} = 3.19$) การมีสัญญาจ้างทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.16$) โดยหัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ การจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.82$) (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจในองค์กร
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

| ด้านความมั่นคง ในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|-------|-------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด | | | |
| - ความเป็นหน่วยงานของรัฐ ทำให้รู้สึกมั่นคงมากกว่า เอกชน | 15.1 (11) | 46.6 (34) | 2.7 (2) | 26.0 (19) | 9.6 (7) | 3.31 | 1.278 | ปาน กลาง |
| - สัญญาจ้างระหว่าง พนักงานกับสถาบัน ทำให้ รู้สึกมั่นคงในการทำงาน | 9.6 (7) | 43.8 (32) | 11.0 (8) | 24.7 (18) | 11.0 (8) | 3.16 | 1.224 | ปาน กลาง |
| - การปฏิบัติงานจนครบ เกษียณอายุ ถือเป็นความ มั่นคงในการทำงาน | 8.2 (6) | 47.9 (35) | 8.2 (6) | 26.0 (19) | 9.6 (7) | 3.19 | 1.197 | ปาน กลาง |
| - การจัดสวัสดิการในด้าน ต่าง ๆ ทำให้รู้สึกมั่นคงในการ ทำงาน | 1.4 (1) | 43.8 (32) | 2.7 (2) | 39.7 (29) | 12.3 (9) | 2.82 | 1.170 | ปาน กลาง |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ด้านความมั่นคง ในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|-------|-------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด | | | |
| - การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน | 6.8 (5) | 45.2 (33) | 9.6 (7) | 32.9 (24) | 5.5 (4) | 3.15 | 1.126 | ปาน กลาง |
| | รวม | | | | | 3.12 | 0.901 | ปาน กลาง |

2.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.6 เห็นด้วยน้อย รองลงมาร้อยละ 19.2 เห็นด้วยมาก และ เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

(2) แนวทางก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ที่กำหนดไว้มีความชัดเจน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ที่กำหนดไว้มีความชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32.9 เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อย และร้อยละ 26.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านแนวทางก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ที่กำหนดไว้มีความชัดเจน

(3) ทีมงานที่มีศักยภาพช่วยสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับทีมงานที่มีศักยภาพช่วยสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.6 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 26.0 เห็นด้วยน้อย และ

ร้อยละ 12.3 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านที่ทีมงานที่มีศักยภาพช่วยสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

(4) สถาบันพระปกเกล้า เปิดโอกาสให้ทุกคนมีความก้าวหน้าโดยเท่าเทียมกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระปกเกล้า เปิดโอกาสให้ทุกคนมีความก้าวหน้าโดยเท่าเทียมกันพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 31.5 เห็นด้วยน้อย รองลงมาร้อยละ 27.4 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 26.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านสถาบันพระปกเกล้าเปิดโอกาสให้ทุกคนมีความก้าวหน้าโดยเท่าเทียมกัน

(5) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือเครือข่ายของสถาบันในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือเครือข่ายของสถาบันในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.7 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 20.5 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 12.3 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือเครือข่ายของสถาบันในการทำงานช่วยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.74 โดยปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยมากที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือเครือข่ายของสถาบันในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=3.21$) รองลงมา คือ ทีมงานที่มีศักยภาพช่วยสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=3.12$) แนวทางก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ที่กำหนดไว้มีความชัดเจน ($\bar{X}=2.53$) โดยหัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=2.39$) (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจในองค์กร
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

| ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|-------|-------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด | | | |
| - พนักงานมีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งที่สูงขึ้น | 2.7 (2) | 19.2 (14) | 12.3 (9) | 46.6 (34) | 19.2 (14) | 2.39 | 1.089 | ปาน กลาง |
| - แนวทางก้าวหน้าในสาย งาน (Career Path) ที่ กำหนดไว้มีความชัดเจน | 2.7 (2) | 32.9 (24) | 5.5 (4) | 32.9 (24) | 26.0 (19) | 2.53 | 1.270 | ปาน กลาง |
| - ทีมงานที่มีศักยภาพช่วย สนับสนุนให้มีก้าวหน้าในการ ทำงาน | 8.2 (6) | 46.6 (34) | 6.8 (5) | 26.0 (19) | 12.3 (9) | 3.12 | 1.246 | ปาน กลาง |
| - สถาบันพระปกเกล้า เปิด โอกาสให้ทุกคนมีความ ก้าวหน้าโดยเท่าเทียมกัน | 1.4 (1) | 27.4 (20) | 13.7 (10) | 31.5 (23) | 26.0 (19) | 2.46 | 1.191 | ปาน กลาง |
| - การได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บริหาร หรือเครือข่ายของ สถาบันในการทำงาน ช่วย ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าใน การทำงาน | 8.2 (6) | 50.7 (37) | 8.2 (6) | 20.5 (15) | 12.3 (9) | 3.21 | 1.227 | ปาน กลาง |
| รวม | | | | | | 2.74 | 0.815 | ปาน กลาง |

2.5 ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) การปฏิบัติงาน ณ สถาบันพระปกเกล้า ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมากขึ้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ณ สถาบันพระปกเกล้า ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมากขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.5 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 16.4 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 9.6 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านการปฏิบัติงาน ณ สถาบันพระปกเกล้า ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมากขึ้น

(2) บุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า ได้รับเชิญเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ บ่อยครั้ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า ได้รับเชิญเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ บ่อยครั้ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.2 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 24.7 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 12.3 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า ได้รับเชิญเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ บ่อยครั้ง

(3) บุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า ได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาในเวทีต่าง ๆ บ่อยครั้ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า ได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาในเวทีต่าง ๆ บ่อยครั้ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 74.0 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 16.4 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 5.5 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า ได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาในเวทีต่าง ๆ บ่อยครั้ง

(4) สถาบันพระปกเกล้า เป็นที่ยอมรับในการจัดการศึกษาอบรม วิจัยในโครงการต่าง ๆ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระปกเกล้า เป็นที่ยอมรับในการจัดการศึกษาอบรมวิจัยในโครงการต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75.3 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 9.6 เห็นมากที่สุดและเห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมาก ในด้านสถาบันพระปกเกล้า เป็นที่ยอมรับในการจัดการศึกษาอบรม วิจัยในโครงการต่าง ๆ

(5) การให้คำแนะนำปรึกษากับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การให้คำแนะนำปรึกษากับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 69.9 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 16.4 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 9.6 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านการให้คำแนะนำปรึกษากับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจในองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.57 โดยปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยมากที่สุด คือ สถาบันพระปกเกล้า เป็นที่ยอมรับในการจัดการศึกษาอบรม วิจัยในโครงการต่าง ๆ ($\bar{X}=3.84$) รองลงมา คือ บุคลากรของสถาบัน ได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาในเวทีต่าง ๆ ($\bar{X}=3.60$) การให้คำแนะนำปรึกษากับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.56$) และหัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ บุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า ได้รับเชิญเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ บ่อยครั้ง ($\bar{X}=3.34$) (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจุดใจในองค์กร
ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

| ด้านการได้รับการยอมรับจาก ผู้อื่น | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|------|-------------|
| | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด | | | |
| - การปฏิบัติงาน ณ สถาบัน พระปกเกล้า ทำให้ได้รับการ ยอมรับจากผู้อื่นมากขึ้น | 11.0 (8) | 57.5 (42) | 9.6 (7) | 16.4 (12) | 5.5 (4) | 3.52 | 1.06 | ปาน กลาง |

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| ด้านการได้รับยอมรับจากผู้อื่น | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-------------------|--------------|-----------------|--------------|--------------------|-----------|-------|---------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด | | | |
| - บุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า ได้รับเชิญเป็นวิทยากรในโอกาสต่างๆ บ่อยครั้ง | 4.1 (3) | 56.2 (41) | 12.3 (9) | 24.7 (18) | 2.7 (2) | 3.34 | 0.989 | ปานกลาง |
| - บุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า ได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาในเวทีต่าง ๆ บ่อยครั้ง | 2.7 (2) | 74.0 (54) | 5.5 (4) | 16.4 (12) | 1.4 (1) | 3.60 | 0.845 | ปานกลาง |
| - สถาบันพระปกเกล้า เป็นที่ยอมรับในการจัดการศึกษาอบรม วิจัยในโครงการต่าง ๆ | 9.6 (7) | 75.3 (55) | 5.5 (4) | 9.6 (7) | - | 3.84 | 0.720 | มาก |
| - การให้คำแนะนำปรึกษากับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน | 2.7 (2) | 69.9 (51) | 9.6 (7) | 16.4 (12) | 1.4 (1) | 3.56 | 0.849 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.57 | 0.580 | ปานกลาง |

2.6 ด้านเงินเดือน

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) เงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในอัตราที่น่าพอใจ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ เงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในอัตราที่น่าพอใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.3 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 34.2 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 9.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านเงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในอัตราที่น่าพอใจ

(2) เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.1 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 39.7 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 15.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านเงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(3) เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน อัตราเงินเดือนของสถาบันสูงกว่าหน่วยงานอื่น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน อัตราเงินเดือนของสถาบันสูงกว่าหน่วยงานอื่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.6 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 26.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 23.3 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน อัตราเงินเดือนของสถาบันสูงกว่าหน่วยงานอื่น

(4) การพิจารณาเงินเดือนประจำปี มีความยุติธรรม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพิจารณาเงินเดือนประจำปี มีความยุติธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 31.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 28.8 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 24.7 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยน้อย ในด้านการพิจารณาเงินเดือนประจำปี มีความยุติธรรม

(5) เงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านอยากปฏิบัติงานกับสถาบันต่อไป

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ เงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านอยากปฏิบัติงานกับสถาบันต่อไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.0 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 27.4 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 17.8 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในด้านเงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านอยากปฏิบัติงานกับสถาบันต่อไป

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในองค์กร ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.87 โดยปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ เงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านอยากปฏิบัติงานกับสถาบันต่อไป ($\bar{X}=3.26$) รองลงมา คือ อัตราเงินเดือนของสถาบันสูงกว่าหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน ($\bar{X}=3.15$) เงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในอัตราที่น่า

พอใจ ($\bar{X}=2.98$) และหัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ การพิจารณาเงินเดือนประจำปี มีความยุติธรรม ($\bar{X}=2.23$) (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจในองค์กร
ด้านเงินเดือน

| ด้านเงินเดือน | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-------------------|--------------|-----------------|--------------|--------------------|-----------|-------|---------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด | | | |
| - เงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในอัตราที่น่าพอใจ | 1.4 (1) | 49.3 (36) | 5.5 (4) | 34.2 (25) | 9.6 (7) | 2.98 | 1.136 | ปานกลาง |
| - เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | 1.4 (1) | 41.1 (30) | 2.7 (2) | 39.7 (29) | 15.1 (11) | 2.73 | 1.190 | ปานกลาง |
| - เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน อัตราเงินเดือนของสถาบันสูงกว่าหน่วยงานอื่น | 8.2 (6) | 35.6 (26) | 26.0 (19) | 23.3 (17) | 6.8 (5) | 3.15 | 1.088 | ปานกลาง |
| - การพิจารณาเงินเดือนประจำปี มีความยุติธรรม | - | 15.1 (11) | 24.7 (18) | 28.8 (21) | 31.5 (23) | 2.23 | 1.060 | น้อย |
| - เงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้อยากปฏิบัติงานกับสถาบันต่อไป | 17.8 (13) | 37.0 (27) | 8.2 (6) | 27.4 (20) | 9.6 (7) | 3.26 | 1.302 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 2.87 | 0.787 | ปานกลาง |

สรุปภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยจูงใจในองค์กรด้านต่าง ๆ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.17 โดยปัจจัยจูงใจในองค์กรที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ($\bar{X}=3.76$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ($\bar{X}=3.57$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.12$) โดยปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=2.74$) (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

ภาพรวมค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยจูงใจในองค์กร

| ปัจจัยจูงใจในองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | |
|------------------------------------|------------------|-------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| - ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร | 3.76 | 0.627 | มาก |
| - ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น | 3.57 | 0.580 | ปานกลาง |
| - ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 3.12 | 0.901 | ปานกลาง |
| - ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.95 | 0.707 | ปานกลาง |
| - ด้านเงินเดือน | 2.87 | 0.787 | ปานกลาง |
| - ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน | 2.74 | 0.815 | ปานกลาง |
| รวม | 3.17 | 0.509 | ปานกลาง |

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาถึงการได้รับสวัสดิการของบุคลากร ในแต่ละด้าน และตามที่สถาบันกำหนดสิทธิที่พึงได้รับ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

- 3.1 สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
- 3.2 สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

3.1 สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ที่บุคลากรของสถาบันได้รับ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านเศรษฐกิจ
- 2) ด้านสุขภาพอนามัย
- 3) ด้านความมั่นคง
- 4) ด้านการศึกษา
- 5) ด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1) ด้านเศรษฐกิจ

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) การได้รับค่าอาหารทำการนอกเวลา หรือค่าอาหารทำการในวันหยุด เมื่อต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ (ปริญญาโทขึ้นไป) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 69.9 ไม่เคยได้รับ และร้อยละ 30.1 เคยได้รับ

(2) การได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุด เมื่อต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ (ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 56.2 ไม่เคยได้รับ และร้อยละ 43.8 เคยได้รับ

(3) การได้รับเงินเบี้ยเลี้ยง ในการไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 93.2 ไม่เคยได้รับ และร้อยละ 6.8 เคยได้รับ

(4) การได้รับเงินเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 68.5 เคยได้รับ และร้อยละ 31.5 ไม่เคยได้รับ

(5) การได้รับเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร เหมาจ่ายครรภ์ละ 6,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 94.5 ไม่เคยได้รับ และร้อยละ 5.5 เคยได้รับ

(6) การได้รับเงินสงเคราะห์บุตร เดือนละ 200 บาท/คน (ตั้งแต่แรกเกิด จนอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 100 ไม่เคยได้รับสวัสดิการนี้

(7) การได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ศพละ 5,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 91.8 ไม่เคยได้รับ และร้อยละ 8.2 เคยได้รับ

โดยภาพรวมของการเคยได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับเงินเบี้ยเลี้ยง ในการไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดมากที่สุด (ร้อยละ

93.2) รองลงมา คือ ได้รับเงินเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ (ร้อยละ 68.5) ได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุด เมื่อต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ (ร้อยละ 43.8) โดยสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ ที่กลุ่มตัวอย่างได้รับน้อยที่สุด คือ การได้รับเงินสงเคราะห์บุตร เดือนละ 200 บาท/คน เนื่องจากยังไม่มีผู้ใดเคยได้รับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

จำนวน และร้อยละของการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านเศรษฐกิจ | การได้รับสวัสดิการ | | | |
|--|--------------------|--------|--------------|--------|
| | เคยได้รับ | | ไม่เคยได้รับ | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| - การได้รับค่าอาหารทำการนอกเวลาหรือค่าอาหารทำการในวันหยุด เมื่อต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ (ปริญญาโทขึ้นไป) | 22 | 30.1 | 51 | 69.9 |
| - การได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุด เมื่อต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ (ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า) | 32 | 43.8 | 41 | 56.2 |
| - การได้รับเงินเบี้ยเลี้ยง ในการไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด | 68 | 93.2 | 5 | 6.8 |
| - การได้รับเงินเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ | 50 | 68.5 | 23 | 31.5 |
| - การได้รับเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร เหม่าจ่ายครรภ์ละ 6,000 บาท | 4 | 5.5 | 69 | 94.5 |
| - การได้รับเงินสงเคราะห์บุตร เดือนละ 200 บาท/คน (ตั้งแต่แรกเกิด จนอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์) | 0 | 0 | 73 | 100.0 |
| - การได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ศพละ 5,000 บาท | 6 | 8.2 | 67 | 91.8 |

2) ด้านสุขภาพอนามัย

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) การได้รับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอก ครั้งละ 1,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 90.4 เคยได้รับ และร้อยละ 9.6 ไม่เคยได้รับ

(2) การได้รับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยใน ตามที่ระบุไว้ในกรมธรรม์ประกันสุขภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 54.8 เคยได้รับ และร้อยละ 45.2 ไม่เคยได้รับ

(3) การได้รับค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน หรือส่วนที่ไม่สามารถเบิกจากกรมธรรม์ประกันสุขภาพปีละ 50,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 87.7 ไม่เคยได้รับ และร้อยละ 12.3 เคยได้รับ

(4) การได้รับค่ารักษาพยาบาล กรณีทันตกรรม ปีละ 500 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 64.4 เคยได้รับ และร้อยละ 35.6 ไม่เคยได้รับ

(5) การตรวจสุขภาพประจำปี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 97.3 เคยได้รับ และร้อยละ 2.7 ไม่เคยได้รับ

โดยภาพรวมของการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัยของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีมากที่สุด (ร้อยละ 97.3) รองลงมา คือ การได้รับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอก ครั้งละ 1,000 บาท (ร้อยละ 90.4) การได้รับค่ารักษาพยาบาล กรณีทันตกรรม ปีละ 500 บาท (ร้อยละ 64.4) โดยสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างได้รับน้อยที่สุด คือ ค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน หรือส่วนที่ไม่สามารถเบิกจากกรมธรรม์ประกันสุขภาพปีละ 50,000 บาท (ร้อยละ 12.3) (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13
จำนวน และร้อยละของการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านสุขภาพอนามัยของกลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านสุขภาพอนามัย | การได้รับสวัสดิการ | | | |
|--|--------------------|--------|--------------|--------|
| | เคยได้รับ | | ไม่เคยได้รับ | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| - การได้รับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอก ครั้งละ 1,000 บาท | 66 | 90.4 | 7 | 9.6 |
| - การได้รับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยใน ตามที่ระบุไว้ในกรมธรรม์ประกันสุขภาพ | 40 | 54.8 | 33 | 45.2 |
| - การได้รับค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน หรือส่วนที่ไม่สามารถเบิกจากกรมธรรม์ประกันสุขภาพปีละ 50,000 บาท | 9 | 12.3 | 64 | 87.7 |
| - การได้รับค่ารักษาพยาบาล กรณีทันตกรรม ปีละ 500 บาท | 47 | 64.4 | 26 | 35.6 |
| - การตรวจสุขภาพประจำปี | 71 | 97.3 | 2 | 2.7 |

3) ด้านความมั่นคง

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) การได้รับเงินสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงาน ปีละ 50,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 100 ยังไม่เคยได้รับ เช่นเดียวกับการประกันอุบัติเหตุกรณีเสียชีวิต 300,000 บาท และการได้รับเงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม โดยจ่ายเงินเดือนให้เต็มเดือน และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ 10,000 บาท

(2) การได้รับเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 8 ของเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 80.8 เคยได้รับ และร้อยละ 19.2 ไม่เคยได้รับ

โดยภาพรวมของการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเคยได้รับเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 8 เพียงอย่างเดียว (ร้อยละ 80.8) นอกจากนั้นกลุ่มตัวอย่างยังไม่เคยได้รับสวัสดิการประเภทต่าง ๆ (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

จำนวน และร้อยละของการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านความมั่นคงของกลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านความมั่นคง | การได้รับสวัสดิการ | | | |
|--|--------------------|--------|--------------|--------|
| | เคยได้รับ | | ไม่เคยได้รับ | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| - การได้รับเงินสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงาน ปีละ 50,000 บาท | 0 | 0 | 73 | 100 |
| - การประกันอุบัติเหตุ กรณีเสียชีวิต 300,000 บาท | 0 | 0 | 73 | 100 |
| - การได้รับเงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม โดยจ่ายเงินเดือนให้เต็มเดือน และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ 10,000 บาท | 0 | 0 | 73 | 100 |
| - การได้รับเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | 59 | 80.8 | 14 | 19.2 |

4) ด้านการศึกษา

การได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วยสวัสดิการเพียงประเภทเดียว คือ การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท/เอก ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 100 ยังไม่เคยได้รับสวัสดิการประเภทนี้ (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

จำนวน และร้อยละของการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านความมั่นคงของกลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านการศึกษา | การได้รับสวัสดิการ | | | |
|--|--------------------|--------|--------------|--------|
| | เคยได้รับ | | ไม่เคยได้รับ | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| - การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท/เอก | 4 | 5.5 | 69 | 94.5 |

5) ด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ

การได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วยสวัสดิการเพียงประเภทเดียว คือ การจ่ายเงินพิเศษ (โบนัส) ให้กับบุคลากร ในปีที่สามารถจัดให้ได้ ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 87.7 เคยได้รับ และร้อยละ 12.3 ไม่เคยได้รับ (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

จำนวน และร้อยละของการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ ของกลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ | การได้รับสวัสดิการ | | | |
|---|--------------------|--------|--------------|--------|
| | เคยได้รับ | | ไม่เคยได้รับ | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| - การจ่ายเงินพิเศษ (โบนัส) ให้กับบุคลากร ในปีที่สามารถจัดให้ได้ | 64 | 87.7 | 9 | 12.3 |

3.2 สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่บุคลากรของสถาบันได้รับ สามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ

1) ด้านวันหยุดและวันลา

2) ด้านการศึกษา

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

1) ด้านวันหยุดและวันลา

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) สิทธิในการลาป่วย จำนวน 30 วัน/ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 91.8 เคยได้รับ และร้อยละ 8.2 ไม่เคยได้รับ

(2) สิทธิในการลาภิกจ จำนวน 7 วัน/ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 89.0 เคยได้รับ และร้อยละ 11.0 ไม่เคยได้รับ

(3) สิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี จำนวน 6 วันในปีแรกพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 86.3 เคยได้รับ และร้อยละ 13.7 ไม่เคยได้รับ

(4) การเพิ่มสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี ปีละ 1 วัน และคงที่ที่ 10 วัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 78.1 เคยได้รับ และร้อยละ 21.9 ไม่เคยได้รับ

(5) สิทธิในการลาคลอดบุตร จำนวน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 93.2 ไม่เคยได้รับ และร้อยละ 6.8 เคยได้รับ

โดยภาพรวมของการได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ได้รับสิทธิในการลาป่วย จำนวน 30 วัน/ปีมากที่สุด (ร้อยละ 91.8) รองลงมา คือ ได้รับสิทธิในการลาภิก จำนวน 7 วัน/ปี (ร้อยละ 89.0) ได้รับสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี จำนวน 6 วัน (ร้อยละ 86.3) โดยสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างได้รับน้อยที่สุด คือ การได้รับสิทธิในการลาคลอดบุตร จำนวน 90 วัน (ร้อยละ 6.8) (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

จำนวน และร้อยละของการได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านวันหยุดและวันลา ของกลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินด้านวันหยุดและวันลา | การได้รับสวัสดิการ | | | |
|--|--------------------|--------|--------------|--------|
| | เคยได้รับ | | ไม่เคยได้รับ | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| - สิทธิในการลาป่วย จำนวน 30 วัน/ปี | 67 | 91.8 | 6 | 8.2 |
| - สิทธิในการลาภิก จำนวน 7 วัน/ปี | 65 | 89.0 | 8 | 11.0 |
| - สิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี จำนวน 6 | 63 | 86.3 | 10 | 13.7 |
| - การเพิ่มสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี ปีละ 1 วัน และคงที่ที่ 10 วัน | 57 | 78.1 | 16 | 21.9 |
| - สิทธิในการลาคลอดบุตร จำนวน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน | 5 | 6.8 | 68 | 93.2 |

2) ด้านการศึกษา

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) สิทธิในการลาศึกษาต่อภายในประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 90.4 ไม่เคยได้รับ และร้อยละ 9.6 เคยได้รับ

(2) สิทธิในการลาศึกษาต่อต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 98.6 ไม่เคยได้รับ และร้อยละ 1.4 เคยได้รับ

(3) การจัดให้มีการฝึกอบรมภายในสถาบัน ในหัวข้อต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 91.8 เคยได้รับ และร้อยละ 8.2 ไม่เคยได้รับ

(4) การจัดให้มีการฝึกอบรมภาษาอังกฤษภายในสถาบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 57.5 ไม่เคยได้รับ และร้อยละ 42.5 เคยได้รับ

(5) การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 72.6 เคยได้รับ และร้อยละ 27.4 ไม่เคยได้รับ

(6) การสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 60.3 เคยได้รับ และร้อยละ 39.7 ไม่เคยได้รับ

(7) การสนับสนุนให้บุคลากรไปปฏิบัติงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 89.0 ไม่เคยได้รับ และร้อยละ 11.0 เคยได้รับ

(8) การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพประจำปี พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 100.0 เคยได้รับ

โดยภาพรวมของการได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเคยเข้าร่วมจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพประจำปีมากที่สุด (ร้อยละ 100.0) รองลงมา คือ การจัดให้มีการฝึกอบรมภายในสถาบัน ในหัวข้อต่าง ๆ (ร้อยละ 91.8) การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก (ร้อยละ 72.6) โดยสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา ที่กลุ่มตัวอย่างได้รับน้อยที่สุด คือ การได้รับสิทธิในการลาศึกษาต่อต่างประเทศ (ร้อยละ 1.4) (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18
จำนวน และร้อยละของการได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินด้านการศึกษา | การได้รับสวัสดิการ | | | |
|--|--------------------|--------|--------------|--------|
| | เคยได้รับ | | ไม่เคยได้รับ | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| - สิทธิในการลาศึกษาต่อภายในประเทศ | 7 | 9.6 | 66 | 90.4 |
| - สิทธิในการลาศึกษาต่อต่างประเทศ | 1 | 1.4 | 72 | 98.6 |
| - การจัดให้มีการฝึกอบรมภายในสถาบัน ในหัวข้อ ต่าง ๆ | 67 | 91.8 | 6 | 8.2 |
| - การจัดให้มีการฝึกอบรมภาษาอังกฤษภายในสถาบัน | 31 | 42.5 | 42 | 57.5 |
| - การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมกับ หน่วยงานภายนอก | 53 | 72.6 | 20 | 27.4 |
| - การสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานต่างประเทศ | 44 | 60.3 | 29 | 39.7 |
| - การสนับสนุนให้บุคลากรไปปฏิบัติงานวิจัย ต่างประเทศ | 8 | 11.0 | 65 | 89.0 |
| - การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประจำปี | 73 | 100.0 | - | - |

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ความพึงพอใจในสิทธิสวัสดิการ ซึ่งเป็นสิทธิที่บุคลากรพึงได้รับ แม้ว่าในปัจจุบันจะยังไม่เคยได้รับก็ตาม โดยผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

- 4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่ได้รับที่เป็นตัวเงิน
- 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่ได้รับที่ไม่เป็นตัวเงิน

4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่ได้รับที่เป็นตัวเงิน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่ได้รับที่เป็นตัวเงิน สามารถแบ่งได้ 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านเศรษฐกิจ
 - 2) ด้านสุขภาพอนามัย
 - 3) ด้านความมั่นคง
 - 4) ด้านการศึกษา
 - 5) ด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ
- ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1) ด้านเศรษฐกิจ

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) ค่าอาหารทำการนอกเวลา หรือค่าอาหารทำการในวันหยุด เมื่อต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ (ปริญญาโทขึ้นไป)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ ค่าอาหารทำการนอกเวลา หรือค่าอาหารทำการในวันหยุด เมื่อต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ (ปริญญาโทขึ้นไป) พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 19.2 พอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 13.7 พอใจน้อย และร้อยละ 9.6 พอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.42 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อย ในค่าอาหารทำการนอกเวลา หรือค่าอาหารทำการในวันหยุด เมื่อต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ (ปริญญาโทขึ้นไป)

(2) การได้รับค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด เมื่อต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ (ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ ค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด เมื่อต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ (ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า) พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 30.1 พอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 15.1 พอใจมาก และร้อยละ 13.7 พอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อย ต่อการได้รับค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด เมื่อต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ (ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า)

(3) การได้รับเงินเบี้ยเลี้ยง ในการไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ เงินเบี้ยเลี้ยง ในการไปปฏิบัติ งานต่างจังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.9 พอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 15.1 พอใจน้อย และร้อยละ 24.7 พอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความพึงพอใจปานกลางในการได้รับเงินเบี้ยเลี้ยง ในการไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด

(4) การได้รับเงินเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ เงินเบี้ยเลี้ยงใน การเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.1 พอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 20.5 พอใจมาก และร้อยละ 11.0 พอใจน้อยและน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจปานกลางในการได้รับเงินเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไป ศึกษาดูงานต่างประเทศ

(5) การได้รับเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร เหนมาจ่ายครรภ์ละ 6,000 บาท

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ เงินช่วยเหลือ กรณีคลอดบุตร เหนมาจ่ายครรภ์ละ 6,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 27.4 พอใจน้อย รองลงมา ร้อยละ 21.9 พอใจปานกลาง และร้อยละ 9.6 พอใจน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.70 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจน้อยในการได้รับเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร เหนมาจ่ายครรภ์ละ 6,000 บาท

(6) การได้รับเงินสงเคราะห์บุตร เดือนละ 200 บาท/คน (ตั้งแต่แรกเกิด จนอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ เงินสงเคราะห์ บุตร เดือนละ 200 บาท/คน (ตั้งแต่แรกเกิด จนอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์) กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 30.1 พอใจน้อย รองลงมา ร้อยละ 21.9 พอใจปานกลาง และร้อยละ 15.1 พอใจน้อยที่สุด โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.70 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจน้อยในการได้รับเงินสงเคราะห์บุตร เดือนละ 200 บาท/คน (ตั้งแต่แรกเกิด จนอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์)

(7) การได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพบิดา มารดา คู่สมรสหรือบุตร ศพละ 5,000 บาท

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ เงินช่วยเหลือ ค่าทำศพบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ศพละ 5,000 บาท 10,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 39.7 พอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 20.5 พอใจน้อย และร้อยละ 9.6 พอใจมาก โดยมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยในการได้รับเงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม โดยจ่ายเงินเดือนให้เต็มเดือน และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ 10,000 บาท

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.00 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการได้รับเงินเบี้ยเลี้ยง ในการไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดมากที่สุด ($\bar{X}=2.81$) รองลงมา คือ การได้รับเงินเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ($\bar{X}=2.45$) การได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ศพละ 5,000 บาท ($\bar{X}=2.14$) โดยสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ ที่กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ค่าอาหารทำการนอกเวลา หรือค่าอาหารทำการในวันหยุด เมื่อต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ (ปริญญาโทขึ้นไป) ($\bar{X}=1.42$) (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่เป็นตัวเงินด้านเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ | ระดับความพึงพอใจ | | | | | ไม่แสดง ความคิดเห็น | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|------------------------|-----------|-------|-----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| - ค่าอาหารทำการนอก เวลา หรือค่าอาหารทำการ ในวันหยุด เมื่อต้อง ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเวลา ปกติ (ปริญญาโทขึ้นไป) | 2.7 (2) | 9.6 (7) | 19.2 (14) | 13.7 (10) | 5.5 (4) | 49.3 (36) | 1.42 | 1.598 | น้อย |
| - การได้รับค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด เมื่อต้องปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นจากเวลาปกติ (ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า) | - | 15.1 (11) | 30.1 (22) | 13.7 (10) | 4.1 (3) | 37.0 (27) | 1.82 | 1.558 | น้อย |

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ | ระดับความพึงพอใจ | | | | | ไม่แสดง ความเห็น | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|---|------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|---------------------|-----------|-------|-------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| - การได้รับเงินเบี้ยเลี้ยงใน การไปปฏิบัติงาน ต่างจังหวัด | - | 24.7 (18) | 47.9 (35) | 15.1 (11) | 8.2 (6) | 4.1 (3) | 2.81 | 1.036 | ปาน กลาง |
| - การได้รับเงินเบี้ยเลี้ยงใน การเดินทางไปศึกษา งานต่างประเทศ | 1.4 (1) | 20.5 (15) | 41.1 (30) | 11.0 (8) | 11.0 (8) | 15.1 (11) | 2.45 | 1.375 | ปาน กลาง |
| - การได้รับเงินช่วยเหลือ กรณีคลอดบุตร เหม่าจ่าย ครรภ์ละ 6,000 บาท | 1.4 (1) | 8.2 (6) | 21.9 (16) | 27.4 (20) | 9.6 (7) | 31.5 (23) | 1.70 | 1.401 | น้อย |
| - การได้รับเงินสงเคราะห์ บุตร เดือนละ 200 บาท/ คนตั้งแต่แรกเกิดจนอายุ ครบ 6 ปีเต็ม | 1.4 (1) | 5.5 (4) | 21.9 (16) | 30.1 (22) | 15.1 (11) | 26.0 (19) | 1.70 | 1.298 | น้อย |
| - การได้รับเงินช่วยเหลือ ค่าทำศพบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ศพละ 5,000 บาท | 1.4 (1) | 9.6 (7) | 39.7 (29) | 20.5 (15) | 8.2 (6) | 20.5 (15) | 2.14 | 1.347 | น้อย |
| รวม | | | | | | | 2.00 | 0.721 | น้อย |

2) ด้านสุขภาพอนามัย

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) การได้รับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอก ครั้งละ 1,000 บาท

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ วงเงินค่า
รักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอก ครั้งละ 1,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 45.2 พพอใจปานกลาง

รองลงมาร้อยละ 34.2 พอใจมาก และร้อยละ 17.8 พอใจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความพึงพอใจปานกลางในการได้รับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอก ครั้งละ 1,000 บาท

(2) การได้รับวงเงินค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยในตามที่ระบุไว้ในกรมธรรม์ ประกันสุขภาพ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ วงเงินค่า รักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยใน ตามที่ระบุไว้ในกรมธรรม์ประกันสุขภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 54.8 พอใจปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.4 พอใจมาก และร้อยละ 8.2 พอใจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความพึงพอใจปานกลาง ในการได้รับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยใน ตามที่ระบุไว้ในกรมธรรม์ประกันสุขภาพ

(3) การได้รับค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน หรือส่วนที่ไม่สามารถเบิกจากกรมธรรม์ ประกันสุขภาพ ปีละ 50,000 บาท

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ วงเงินค่า รักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยใน ตามที่ระบุไว้ในกรมธรรม์ประกันสุขภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 43.8 พอใจปานกลาง รองลงมาร้อยละ 21.9 พอใจมาก และร้อยละ 12.3 พอใจน้อย โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความพึงพอใจปานกลางในการได้รับค่า รักษาพยาบาลส่วนเกิน หรือส่วนที่ไม่สามารถเบิกจากกรมธรรม์ประกันสุขภาพ ปีละ 50,000 บาท

(4) การได้รับค่ารักษาพยาบาล กรณีทันตกรรม ปีละ 500 บาท

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ ค่า รักษาพยาบาล (กรณีทันตกรรม) ปีละ 500 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 34.2 พอใจน้อย รองลงมาร้อยละ 31.5 พอใจน้อยที่สุด และร้อยละ 20.5 พอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความพึงพอใจน้อยในการได้รับค่ารักษาพยาบาล (กรณีทันตกรรม) ปีละ 500 บาท

(5) การตรวจสุขภาพประจำปี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ การตรวจ สุขภาพประจำปี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 39.7 พอใจปานกลาง และพอใจมาก ร้อยละ 11.0 พอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความพึงพอใจปานกลางใน การตรวจสุขภาพประจำปี

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.96 โดยสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}=3.52$) รองลงมา คือ การได้รับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอก ครั้งละ 1,000 บาท ($\bar{X}=3.22$) การได้รับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยใน ตามที่ระบุไว้ในกรมธรรม์ประกันสุขภาพ ($\bar{X}=3.11$) โดยสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การได้รับค่ารักษาพยาบาล (กรณีทันตกรรม) ปีละ 500 บาท ($\bar{X}=2.03$) (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านสุขภาพอนามัยของกลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย | ระดับความพึงพอใจ | | | | | ไม่แสดง ความคิดเห็น | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|---|------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|------------------------|-----------|-------|-------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| - การได้รับวงเงินค่า รักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอก ครั้งละ 1,000 บาท | 2.7 (2) | 34.2 (25) | 45.2 (33) | 17.8 (13) | - | - | 3.22 | 0.768 | ปาน กลาง |
| - การได้รับวงเงินค่ารักษา พยาบาลกรณีผู้ป่วยในตามที่ ระบุไว้ในกรมธรรม์ประกัน สุขภาพ | 4.1 (3) | 27.4 (20) | 54.8 (40) | 8.2 (6) | - | 5.5 (4) | 3.11 | 1.008 | ปาน กลาง |
| - การได้รับค่ารักษาพยาบาล ส่วนเกินหรือส่วนที่ไม่สามารถ เบิกจากกรมธรรม์ประกัน สุขภาพปีละ 50,000 บาท | 9.6 (7) | 21.9 (16) | 43.8 (32) | 12.3 (9) | 1.4 (1) | 11.0 (8) | 2.93 | 1.337 | ปาน กลาง |
| - การได้รับค่ารักษาพยาบาล กรณีทันตกรรมปีละ 500 บาท | 2.7 (2) | 6.8 (5) | 20.5 (15) | 34.2 (25) | 31.5 (23) | 4.1 (3) | 2.03 | 1.105 | น้อย |

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย | ระดับความพึงพอใจ | | | | | ไม่แสดง ความคิดเห็น | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|---|------------------|--------------|--------------|------------|----------------|------------------------|-----------|-------|-------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| - การตรวจสอบสุขภาพประจำปี | 11.0 (8) | 39.7 (29) | 39.7 (29) | 9.6 (7) | - | - | 3.52 | 0.818 | ปาน กลาง |
| รวม | | | | | | | 2.96 | 0.650 | ปาน กลาง |

3) ด้านความมั่นคง

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) การได้รับเงินสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงาน ปีละ 50,000 บาท

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ เงินสงเคราะห์ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงาน ปีละ 50,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 49.3 พพอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 13.7 พพอใจมาก และร้อยละ 9.6 พพอใจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความพึงพอใจปานกลางในการได้รับเงินสงเคราะห์ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงาน ปีละ 50,000 บาท

(2) การประกันอุบัติเหตุ กรณีเสียชีวิต 300,000 บาท

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ การประกันอุบัติเหตุ กรณีเสียชีวิต 300,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 26.0 พพอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 16.4 พพอใจมาก และร้อยละ 13.7 พพอใจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความพึงพอใจน้อยในการประกันอุบัติเหตุ กรณีเสียชีวิต 300,000 บาท

(3) การได้รับเงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม โดยจ่ายเงินเดือนให้เต็มเดือน และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ 10,000 บาท

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม โดยจ่ายเงินเดือนให้เต็มเดือน และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ 10,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 34.2 พพอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 12.3 พพอใจน้อย และร้อยละ 11.0

พอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยในการได้รับเงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม โดยจ่ายเงินเดือนให้เต็มเดือน และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ 10,000 บาท

(4) การได้รับเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 8 ของเงินเดือน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ เงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 8 ของเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 43.8 พพอใจมาก รองลงมา ร้อยละ 42.5 พพอใจปานกลาง และร้อยละ 6.8 พพอใจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจปานกลางในการได้รับเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 8 ของเงินเดือน

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.42 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการได้รับเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุด ($\bar{X}=3.40$) รองลงมา คือ การได้รับเงินสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงาน ปีละ 50,000 บาท ($\bar{X}=2.66$) การได้รับเงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม โดยจ่ายเงินเดือนให้เต็มเดือน และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ 10,000 บาท ($\bar{X}=1.84$) โดยสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การประกันอุบัติเหตุ กรณีเสียชีวิต 300,000 บาท ($\bar{X}=1.79$) (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านความมั่นคงของกลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง | ระดับความพึงพอใจ | | | | | ไม่แสดง ความ คิดเห็น | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|------------------|--------------|--------------|------------|----------------|----------------------------|-----------|-------|-------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| - การได้รับเงินสงเคราะห์ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือ เจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงาน ปีละ 50,000 บาท | 8.2 (6) | 13.7 (10) | 49.3 (36) | 9.6 (7) | 2.7 (2) | 16.4 (12) | 2.66 | 1.436 | ปาน กลาง |

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง | ระดับความพึงพอใจ | | | | | ไม่แสดง ความ คิดเห็น | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------------------|-----------|-------|-------------|
| | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| - การประกันอุบัติเหตุ กรณี เสียชีวิต 300,000 บาท | 1.4 (1) | 16.4 (12) | 26.0 (19) | 13.7 (10) | 1.4 (1) | 41.1 (30) | 1.79 | 1.641 | น้อย |
| - การได้รับเงินช่วยเหลือกรณี ถึงแก่กรรม โดยจ่ายเงินเดือน ให้เต็มเดือน และเงินช่วยเหลือ ค่าทำศพ 10,000 บาท | 1.4 (1) | 11.0 (8) | 34.2 (25) | 12.3 (9) | 5.5 (4) | 35.6 (26) | 1.84 | 1.546 | น้อย |
| - การได้รับเงินสมทบใน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 8 ของเงินเดือน | 4.1 (3) | 43.8 (32) | 42.5 (31) | 6.8 (5) | 2.7 (2) | - | 3.40 | 0.795 | ปาน กลาง |
| รวม | | | | | | | 2.42 | 0.949 | ปาน กลาง |

4) ด้านการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา คือ การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท/เอก ผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการดังกล่าว อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่เป็นตัวเงินด้านการศึกษากลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา | ระดับความพึงพอใจ | | | | | ไม่แสดง ความ ความเห็น | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|------------------|--------------|--------------|-------------|----------------|-----------------------------|-----------|-------|-------------|
| | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| - การสนับสนุนทุนการศึกษา ต่อในระดับปริญญาโท/เอก | 6.8 (5) | 19.2 (14) | 24.7 (18) | 11.0 (8) | 5.5 (4) | 32.9 (24) | 2.12 | 1.740 | ปาน กลาง |

5) ด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้าน
โบนัสหรือเงินพิเศษ คือ การจ่ายเงินพิเศษ (โบนัส) ให้กับบุคลากร ในปีที่สามารถจัดให้ได้
ผลการศึกษารายกว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการดังกล่าว อยู่ใน
ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านโบนัสหรือเงินพิเศษของกลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ | ระดับความพึงพอใจ | | | | | ไม่แสดง ความ ความเห็น | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|-----------------------------|-----------|------|-------------|
| | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| - การจ่ายเงินพิเศษ (โบนัส) ให้กับบุคลากร ในปีที่สามารถ จัดให้ได้ | 1.4 (1) | 31.5 (23) | 41.1 (30) | 16.4 (12) | 8.2 (6) | 1.4 (1) | 2.97 | 1.00 | ปาน กลาง |

สรุปภาพรวมของความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.49 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านโบนัสหรือเงินพิเศษมากที่สุด ($\bar{X}=2.97$) รองลงมา คือ ด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{X}=2.96$) ด้านความมั่นคง ($\bar{X}=2.42$) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.00$) (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

ภาพรวมค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างต่อ
สิทธิสวัสดิการที่ได้รับที่เป็นตัวเงิน

| สิทธิสวัสดิการที่ได้รับที่เป็นตัวเงิน | ระดับความพึงพอใจ | | |
|---------------------------------------|------------------|-------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| - ด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ | 2.97 | 1.000 | ปานกลาง |
| - ด้านสุขภาพอนามัย | 2.96 | 0.650 | ปานกลาง |
| - ด้านความมั่นคง | 2.42 | 0.949 | ปานกลาง |
| - ด้านการศึกษา | 2.12 | 1.739 | น้อย |
| - ด้านเศรษฐกิจ | 2.00 | 0.721 | น้อย |
| รวม | 2.49 | 0.803 | ปานกลาง |

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อ สิทธิสวัสดิการที่ได้รับที่ไม่เป็นตัวเงิน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อ สิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่บุคลากรของสถาบันได้รับ สามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ

- 1) ด้านวันหยุดและวันลา
- 2) ด้านการศึกษา

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

1) ด้านวันหยุดและวันลา

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) สิทธิในการลาป่วย จำนวน 30 วัน/ปี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ ในการลาป่วย จำนวน 30 วัน/ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 54.8 พอใจมาก รองลงมา ร้อยละ 30.1 พอใจปานกลาง และ ร้อยละ 11.0 พอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความพึงพอใจ มากต่อสิทธิในการลาป่วย จำนวน 30 วัน/ปี

(2) สิทธิในการลากิจ จำนวน 7 วัน/ปี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ ในการลากิจ จำนวน 7 วัน/ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 30.1 พอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 24.7 พอใจมาก และ ร้อยละ 11.0 พอใจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความพึงพอใจปาน กลางต่อสิทธิในการลากิจ จำนวน 7 วัน/ปี

(3) สิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี จำนวน 6 วันในปีแรก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ ในการลาพักผ่อน ประจำปี จำนวน 6 วันในปีแรก พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 63.0 พอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 19.2 พอใจมาก และร้อยละ 8.2 พอใจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 แสดงว่า กลุ่ม ตัวอย่างมี ความพึงพอใจปานกลางต่อสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี จำนวน 6 วันในปีแรก

(4) การเพิ่มสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี ปีละ 1 วัน และคงที่ที่ 10 วัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ การเพิ่มสิทธิในการลา พักผ่อนประจำปี ปีละ 1 วัน และคงที่ที่ 10 วัน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 46.6 พอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 27.4 พอใจมาก และร้อยละ 13.7 พอใจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความพึงพอใจปานกลางต่อการเพิ่มสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี ปีละ 1 วัน และ คงที่ที่ 10 วัน

(5) สิทธิในการลาคลอดบุตร จำนวน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ สิทธิในการลาคลอดบุตร จำนวน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 30.1 พอใจมาก รองลงมา ร้อยละ 20.5 พอใจปานกลาง และร้อยละ 13.7 พอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 แสดงว่า กลุ่ม ตัวอย่างมี ความพึงพอใจปานกลางต่อสิทธิในการลาคลอดบุตร จำนวน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิในการลาป่วย จำนวน 30 วัน/ปี มากที่สุด ($\bar{X}=3.70$) รองลงมาคือ สิทธิในการลา กิจ 7 วัน/ปี ($\bar{X}=3.29$) การเพิ่มสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี ปีละ 1 วัน และคางที่ที่ 10 วัน ($\bar{X}=3.18$) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิในการลาคลอดบุตร จำนวน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน น้อยที่สุด ($\bar{X}=2.56$) (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินด้านวันหยุดและวันลาของกลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุด และวันลา | ระดับความพึงพอใจ | | | | | ไม่แสดง ความคิดเห็น | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|------------------|--------------|--------------|-------------|----------------|------------------------|-----------|-------|-------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| - สิทธิในการลาป่วย จำนวน 30 วัน/ปี | 11.0 (8) | 54.8 (40) | 30.1 (22) | 2.7 (2) | - | 1.4 (1) | 3.70 | 0.811 | มาก |
| - สิทธิในการลากิจ จำนวน 7 วัน/ปี | 9.6 (7) | 24.7 (18) | 53.4 (39) | 11.0 (8) | - | - | 3.29 | 0.889 | ปาน กลาง |
| - สิทธิในการลาพักผ่อน ประจำปี จำนวน 6 วันในปีแรก | 6.8 (5) | 19.2 (14) | 63.0 (46) | 8.2 (6) | - | 2.7 (2) | 3.16 | 0.882 | ปาน กลาง |
| - การเพิ่มสิทธิในการลา พักผ่อนประจำปี ปีละ 1 วัน และคางที่ที่ 10 วัน | 27.4 (20) | 46.6 (34) | 13.7 (10) | 4.1 (3) | - | 4.1 (3) | 3.18 | 1.045 | ปาน กลาง |
| - สิทธิในการลาคลอดบุตร จำนวน 90 วัน โดยได้รับ เงินเดือน | 13.7 (10) | 30.1 (22) | 20.5 (15) | 2.7 (2) | - | 32.9 (24) | 2.56 | 1.922 | ปาน กลาง |
| รวม | | | | | | | 3.17 | 0.780 | ปาน กลาง |

2) ด้านการศึกษา

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) สิทธิในการลาศึกษาต่อภายในประเทศ จำนวน 10 วัน/ปี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ ในการลาศึกษาต่อภายในประเทศ จำนวน 10 วัน/ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 32.9 พอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 20.5 พอใจน้อย และร้อยละ 12.3 พอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อย ต่อสิทธิในการลาศึกษาต่อภายในประเทศ จำนวน 10 วัน/ปี

(2) สิทธิในการลาศึกษาต่อต่างประเทศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ ในการลาศึกษาต่อต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 30.1 พอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 20.5 พอใจมาก และร้อยละ 8.2 พอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยต่อสิทธิในการลาศึกษาต่อต่างประเทศ

(3) การจัดให้มีการฝึกอบรมภายในสถาบัน ในหัวข้อต่าง ๆ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ การจัดให้มีการฝึกอบรมภายในสถาบัน ในหัวข้อต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 42.5 พอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 39.7 พอใจมาก และร้อยละ 11.0 พอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจปานกลาง ต่อการจัดให้มีการฝึกอบรมภายในสถาบัน ในหัวข้อต่าง ๆ

(4) การจัดให้มีการฝึกอบรมภาษาอังกฤษภายในสถาบัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ การจัดให้มีการฝึกอบรมภาษาอังกฤษภายในสถาบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 43.8 พอใจมาก รองลงมา ร้อยละ 26.0 พอใจปานกลาง และร้อยละ 9.6 พอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจปานกลาง ต่อการจัดให้มีการฝึกอบรมภาษาอังกฤษภายในสถาบัน

(5) การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 42.5 พอใจมาก รองลงมา ร้อยละ 30.1 พอใจปานกลาง และร้อยละ 9.6 พอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจปานกลาง ต่อการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก

(6) การสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ การสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38.4 พอใจมาก รองลงมา ร้อยละ 24.7 พอใจปานกลาง และร้อยละ 9.6 พอใจมากที่สุดและน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจปานกลาง ต่อการสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

(7) สนับสนุนให้บุคลากรไปปฏิบัติงานวิจัยต่างประเทศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ สนับสนุนให้บุคลากรไปปฏิบัติงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 24.7 พอใจมาก รองลงมา ร้อยละ 23.3 พอใจปานกลาง และร้อยละ 11.0 พอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจปานกลาง ต่อการสนับสนุนให้บุคลากรไปปฏิบัติงานวิจัยต่างประเทศ

(8) การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประจำปี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประจำปี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.9 พอใจปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 27.4 พอใจมาก และร้อยละ 12.3 พอใจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจปานกลาง ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประจำปี

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.82 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการจัดฝึกอบรมภายในสถาบันในหัวข้อต่าง ๆ มากที่สุด ($\bar{X}=3.45$) รองลงมา คือ การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก ($\bar{X}=3.21$) การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประจำปี ($\bar{X}=3.12$) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ ในการลาศึกษาต่อภายในประเทศน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.04$) (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่
เป็นตัวเงินด้านการศึกษากลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา | ระดับความพึงพอใจ | | | | | ไม่แสดง ความคิดเห็น | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|------------------------|-----------|-------|-------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| - สิทธิในการลาศึกษาต่อ ภายในประเทศ จำนวน 10 วันปี | 1.4 (1) | 12.3 (9) | 32.9 (24) | 20.5 (15) | 8.2 (6) | 24.7 (18) | 20.4 | 1.428 | น้อย |
| - สิทธิในการลาศึกษาต่อ ต่างประเทศ | 8.2 (6) | 20.5 (15) | 30.1 (22) | 6.8 (5) | 4.1 (3) | 30.1 (22) | 2.32 | 1.747 | น้อย |
| - การจัดให้มีการฝึกอบรม ภายในสถาบันในหัวข้อ ต่างๆ | 11.0 (8) | 39.7 (29) | 42.5 (31) | 1.4 (1) | 1.4 (1) | 4.1 (3) | 3.45 | 1.041 | ปาน กลาง |
| - การจัดให้มีการฝึกอบรม ภาษาอังกฤษภายในสถาบัน | 9.6 (7) | 43.8 (32) | 26.0 (19) | 4.1 (3) | - | 16.4 (12) | 3.10 | 1.538 | ปาน กลาง |
| - การสนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการอบรมกับ หน่วยงานภายนอก | 9.6 (7) | 42.5 (31) | 30.1 (22) | 5.5 (4) | 1.4 (1) | 11.0 (8) | 3.21 | 1.374 | ปาน กลาง |
| - การสนับสนุนให้บุคลากร ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ | 9.6 (7) | 38.4 (28) | 24.7 (18) | 9.6 (7) | 1.4 (1) | 16.4 (12) | 2.96 | 1.558 | ปาน กลาง |
| - การสนับสนุนให้บุคลากร ไปปฏิบัติงานวิจัย ต่างประเทศ | 11.0 (8) | 24.7 (18) | 23.3 (17) | 6.8 (5) | - | 34.2 (25) | 2.37 | 1.867 | ปาน กลาง |

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

| สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา | ระดับความพึงพอใจ | | | | | ไม่แสดง ความคิดเห็น | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|------------------|--------------|--------------|-------------|----------------|------------------------|-----------|-------|-------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| - การจัดกิจกรรมพัฒนา บุคลากรประจำปี | 5.5 (4) | 27.4 (20) | 47.9 (35) | 12.3 (9) | 6.8 (5) | - | 3.12 | 0.942 | ปาน กลาง |
| รวม | | | | | | | 2.82 | 1.067 | ปาน กลาง |

สรุปภาพรวมของความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลามากที่สุด ($\bar{X}=3.17$) รองลงมา คือ ด้านการศึกษา ($\bar{X}=2.82$) (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

ภาพรวมค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างต่อ
สิทธิสวัสดิการที่ได้รับที่ไม่เป็นตัวเงิน

| สวัสดิการที่ได้รับที่ไม่เป็นตัวเงิน | ระดับความพึงพอใจ | | |
|-------------------------------------|------------------|-------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| - ด้านวันหยุดและวันลา | 3.17 | 0.780 | ปานกลาง |
| - ด้านการศึกษา | 2.82 | 1.067 | ปานกลาง |
| รวม | 2.99 | 0.814 | ปานกลาง |

ทั้งนี้ ภาพรวมของความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่ได้รับทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

2.49 และ 2.99 สำหรับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ตามลำดับ (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28
ภาพรวมค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง
ต่อสิทธิสวัสดิการที่ได้รับ

| ความพึงพอใจต่อสิทธิ สวัสดิการ | สิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน | | | สิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน | | |
|----------------------------------|------------------------------|-------|---------|---------------------------------|-------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| - ด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ | 2.97 | 1.000 | ปานกลาง | | | |
| - ด้านสุขภาพอนามัย | 2.96 | 0.650 | ปานกลาง | | | |
| - ด้านความมั่นคง | 2.42 | 0.949 | ปานกลาง | | | |
| - ด้านการศึกษา | 2.12 | 1.740 | น้อย | 2.82 | 1.067 | ปานกลาง |
| - ด้านเศรษฐกิจ | 2.00 | 0.721 | น้อย | | | |
| - ด้านวันหยุดและวันลา | - | - | - | 3.17 | 0.780 | ปานกลาง |
| รวม | 2.49 | 0.803 | ปานกลาง | 2.99 | 0.814 | ปานกลาง |

ส่วนที่ 5 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม

ความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมของบุคลากร เป็นความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ และมีความต้องการที่ให้สถาบันเพิ่มสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้มากขึ้น รวมไปถึงสวัสดิการประเภทอื่น ๆ โดยผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

5.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

5.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

5.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน สามารถแบ่งได้ 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านสุขภาพอนามัย
 - 2) ด้านเศรษฐกิจ
 - 3) ด้านความมั่นคง
- ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

1) ด้านสุขภาพอนามัย

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

- (1) ปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอก ให้มากกว่าครั้งละ 1,000 บาท

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการต่อการปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอก ให้มากกว่าครั้งละ 1,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.9 ต้องการมาก รองลงมา ร้อยละ 39.7 ต้องการมากที่สุด และร้อยละ 12.3 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมาก ต่อการปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอก ให้มากกว่าครั้งละ 1,000 บาท

- (2) ปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยใน ให้ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาลทั้งหมด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการต่อการปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยใน ให้ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาลทั้งหมด พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 52.1 ต้องการมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 39.7 ต้องการมาก และร้อยละ 6.8 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมาก ต่อการปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยใน ให้ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาลทั้งหมด

- (3) การรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงคู่สมรส และบุตร หรือบิดา มารดา (กรณีไม่มีคู่สมรส) โดยบุคลากรร่วมจ่ายเบี้ยประกันสมทบส่วนหนึ่ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการต่อการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงคู่สมรส และบุตร หรือบิดา มารดา (กรณีไม่มีคู่สมรส) โดยบุคลากรร่วมจ่ายเบี้ยประกันสมทบส่วนหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 58.9 ต้องการมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 23.3 ต้องการมาก และร้อยละ 13.7 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการ

มาก ต่อการรักษายาบาลให้ครอบคลุมถึงคู่สมรส และบุตร หรือบิดา มารดา (กรณีไม่มีคู่สมรส) โดยบุคลากรร่วมจ่ายเบี้ยประกันสมทบส่วนหนึ่ง

(4) ปรับค่ารักษายาบาล กรณีทันตกรรม ให้มากกว่า 500 บาท/ปี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการต่อปรับค่ารักษายาบาล กรณีทันตกรรม ให้มากกว่า 500 บาท/ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 76.7 ต้องการมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 21.9 ต้องการมาก และร้อยละ 1.4 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากต่อการปรับค่ารักษายาบาลกรณีทันตกรรมให้มากกว่า 500 บาท/ปี

ภาพรวมของความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.44 โดยสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากที่สุด คือ การปรับค่ารักษายาบาล กรณีทันตกรรม ให้มากกว่า 500 บาท/ปี มากที่สุด ($\bar{X}=4.75$) รองลงมา คือ การปรับวงเงินค่ารักษายาบาลกรณีผู้ป่วยใน ให้ครอบคลุมค่ารักษายาบาลทั้งหมด ($\bar{X}=4.41$) การรักษายาบาลให้ครอบคลุมถึงคู่สมรส และบุตร หรือ บิดา มารดา (กรณีไม่มีคู่สมรส) โดยบุคลากรร่วมจ่ายเบี้ยประกันสมทบส่วนหนึ่ง ($\bar{X}=4.34$) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการในด้านการปรับวงเงินค่ารักษายาบาล กรณีผู้ป่วยนอก ให้มากกว่าครั้งละ 1,000 บาท น้อยที่สุด ($\bar{X}=4.27$) (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อความต้องการสวัสดิการ
ที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย | ระดับความต้องการ | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|---|------------------|--------------|-------------|------|----------------|-----------|-------|-----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | |
| - ปรับวงเงินค่ารักษายาบาล กรณีผู้ป่วยนอก ให้มากกว่า ครั้งละ 1,000 บาท | 39.7 (29) | 47.9 (35) | 12.3 (9) | - | - | 4.27 | 0.672 | มาก |

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย | ระดับความต้องการ | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|------------------|--------------|--------------|------------|----------------|-----------|-------|-----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | |
| -ปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยในให้ครอบคลุมค่า รักษาพยาบาลทั้งหมด | 52.1 (38) | 39.7 (29) | 6.8 (5) | - | 1.4 (1) | 4.41 | 0.742 | มาก |
| - การรักษาพยาบาลให้ ครอบคลุมถึงคู่สมรสและบุตร หรือบิดา มารดา (กรณีไม่มีคู่ สมรส) โดยบุคลากรร่วมจ่าย เบี้ยประกันสมทบส่วนหนึ่ง | 58.9 (43) | 23.3 (17) | 13.7 (10) | 1.4 (1) | 2.7 (2) | 4.34 | 0.960 | มาก |
| - ปรับค่ารักษาพยาบาล กรณี ทันตกรรม ให้มากกว่า 500 บาท/ปี | 76.7 (56) | 21.9 (16) | 1.4 (1) | - | - | 4.75 | 0.464 | มาก |
| รวม | | | | | | 4.44 | 0.498 | มาก |

2) ด้านเศรษฐกิจ

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) ปรับอัตราเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร ให้มากกว่า 6,000 บาท .

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการปรับอัตราเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร ให้มากกว่า 6,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 58.9 ต้องการมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 23.3 ต้องการมาก และ ร้อยละ 15.1 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากต่อการปรับอัตราเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตรให้มากกว่า 6,000 บาท

(2) ปรับอัตราเงินสงเคราะห์บุตร ให้มากกว่าเดือนละ 200 บาท/คน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการปรับอัตราเงินสงเคราะห์บุตร ให้มากกว่าเดือนละ 200 บาท/คน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 60.3 ต้องการมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 28.8

ต้องการมาก และร้อยละ 8.2 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากต่อการปรับอัตราเงินสงเคราะห์บุตร ให้มากกว่าเดือนละ 200 บาท/คน

(3) เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการต่อเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 52.1 ต้องการมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 30.1 ต้องการมาก และร้อยละ 11.0 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากต่อเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร

(4) ปรับอัตราเงินช่วยเหลือค่าทำศพบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ให้มากกว่า ศพละ 5,000 บาท

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการปรับอัตราเงินช่วยเหลือค่าทำศพบิดา มารดา คู่สมรสหรือบุตร ให้มากกว่าศพละ 5,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.4 ต้องการมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 31.5 ต้องการมาก และร้อยละ 13.7 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากต่อการปรับอัตราเงินช่วยเหลือค่าทำศพบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ให้มากกว่าศพละ 5,000 บาท

(5) การจัดหาที่พักราคาถูกลงให้ โดยบุคลากรร่วมจ่ายค่าเช่าด้วยส่วนหนึ่ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจัดหาที่พักราคาถูกลงให้ โดยบุคลากรร่วมจ่ายค่าเช่าด้วยส่วนหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 35.6 ต้องการมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 26.0 ต้องการปานกลาง และร้อยละ 23.3 ต้องการมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากในการจัดหาที่พักราคาถูกลงให้โดยบุคลากรร่วมจ่ายค่าเช่าด้วยส่วนหนึ่ง

(6) การให้บริการรถรับ - ส่ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการให้บริการรถรับ - ส่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38.4 ต้องการมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 30.1 ต้องการมาก และร้อยละ 15.1 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการมากต่อ การให้บริการรถรับ - ส่ง

ภาพรวมของความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.27 โดยมีความต้องการให้ปรับอัตราเงินสงเคราะห์บุตรรายเดือน มากที่สุด ($\bar{X}=4.43$) รองลงมา คือ การปรับอัตราเงินช่วยเหลือค่าทำศพบิดา มารดา คู่สมรสหรือบุตร ให้มากกว่าศพละ 5,000 บาท ($\bar{X}=4.36$) ต้องการปรับอัตราเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร ให้มากกว่า 6,000 บาท ($\bar{X}=4.35$) โดยสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการน้อยที่สุด คือ การจัดหาที่พักราคาถูกลงให้ โดยบุคลากรร่วมจ่ายค่าเช่าด้วยส่วนหนึ่ง ($\bar{X}=3.72$) (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อความต้องการสวัสดิการ
ที่เป็นตัวเงินด้านเศรษฐกิจ

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ | ระดับความต้องการ | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|------------------|--------------|--------------|-------------|----------------|-----------|-------|-----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | |
| - ปรับอัตราเงินช่วยเหลือกรณี คลอดบุตร ให้มากกว่า 6,000 บาท | 58.9 (43) | 23.3 (17) | 15.1 (11) | - | 2.7 (2) | 4.35 | 0.933 | มาก |
| - ปรับอัตราเงินสงเคราะห์บุตร ให้มากกว่าเดือนละ 250 บาท/ คน | 60.3 (44) | 28.8 (21) | 8.2 (6) | - | 2.7 (2) | 4.43 | 0.865 | มาก |
| - เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร | 52.1 (38) | 30.1 (22) | 11.0 (8) | 1.4 (1) | 5.5 (4) | 4.21 | 1.070 | มาก |
| - ปรับอัตราเงินช่วยเหลือค่าทำ ศพบิดา มารดา คู่สมรส หรือ บุตร ให้มากกว่าศพละ 5,000 บาท | 53.4 (39) | 31.5 (23) | 13.7 (10) | 1.4 (1) | - | 4.36 | 0.772 | มาก |
| - การจัดหาที่พักราคาถูกให้ โดยบุคลากรร่วมจ่ายค่าเช่า ด้วยส่วนหนึ่ง | 26 (35.6) | 23.3 (17) | 26.0 (19) | 8.2 (6) | 6.8 (5) | 3.72 | 1.227 | มาก |
| - การให้บริการรถรับ - ส่ง | 38.4 (28) | 30.1 (22) | 15.1 (11) | 11.0 (8) | 5.5 (4) | 3.84 | 1.209 | มาก |
| รวม | | | | | | 4.27 | 0.901 | มาก |

3) ด้านความมั่นคง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง ซึ่งมีเพียงอย่างเดียว คือ การปรับอัตราเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้มากกว่าร้อยละ 8 ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 50.7 ต้องการมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 31.5 ต้องการมาก และร้อยละ 13.7 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมาก ต่อการให้ปรับอัตราเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อความต้องการต่อสวัสดิการ
ที่เป็นตัวเงินด้านความมั่นคง

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง | ระดับความต้องการ | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|---|------------------|--------------|--------------|------------|----------------|-----------|-------|-----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | |
| - ปรับอัตราเงินสมทบในกองทุน สำรองเลี้ยงชีพให้มากกว่า ร้อยละ 8 | 50.7 (37) | 31.5 (23) | 13.7 (10) | 2.7 (2) | 1.4 (1) | 4.27 | 0.901 | มาก |

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการต่อสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีตัวชี้วัด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ และด้านความมั่นคง พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้วยต่อความต้องการ ด้านสุขภาพอนามัย มากที่สุด รองลงมา คือ

ภาพรวมของความต้องการต่อสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคง ($\bar{X} = 4.27$) และด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.15$) (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32
ภาพรวมค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง
ต่อสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

| สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน | ระดับความต้องการ | | |
|-------------------------|------------------|-------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| - ด้านสุขภาพอนามัย | 4.44 | 0.498 | มาก |
| - ด้านความมั่นคง | 4.27 | 0.901 | มาก |
| - ด้านเศรษฐกิจ | 4.15 | 0.747 | มาก |
| รวม | 4.29 | 0.587 | มาก |

5.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ ต่อสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ของบุคลากร สามารถแบ่งได้ 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านการศึกษา
- 2) ด้านความมั่นคง
- 3) ด้านนันทนาการ

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

- 1) ด้านการศึกษา

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

- (1) การจัดฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการใช้งานภายในสถาบัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการต่อการจัดฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการใช้งานภายในสถาบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38.4 ต้องการมาก รองลงมา ร้อยละ 37.0 ต้องการมากที่สุด และร้อยละ 19.2 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากในการจัดฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการใช้งานภายในสถาบัน

(2) การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรของสถาบันกับหน่วยงานภายนอก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ ต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรของสถาบันกับหน่วยงานภาย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.1 ต้องการมาก รองลงมาร้อยละ 37.0 ต้องการมากที่สุด และร้อยละ 19.2 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรของสถาบัน กับหน่วยงานภายนอก

ภาพรวมของความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรของสถาบันกับหน่วยงานภายนอก มากที่สุด ($\bar{X}=4.10$) รองลงมา คือ ต้องการให้จัดฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.05$) (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อความต้องการสวัสดิการ
ที่ไม่เป็นตัวเงินด้านการศึกษา

| สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา | ระดับความต้องการ | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|---|------------------|--------------|--------------|------------|----------------|-----------|-------|-----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | |
| - การจัดฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ที่ จำเป็นต่อการใช้งานภายใน สถาบัน | 37.0 (27) | 38.4 (28) | 19.2 (14) | 4.1 (3) | 1.4 (1) | 4.05 | 0.926 | มาก |
| - การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง บุคลากร ของสถาบันกับ หน่วยงานภายนอก | 37.0 (27) | 41.1 (30) | 19.2 (14) | 1.4 (1) | 1.4 (1) | 4.10 | 0.858 | มาก |
| รวม | | | | | | 4.08 | 0.808 | มาก |

2) ด้านความมั่นคง

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) การปรับเปลี่ยนสถานะของลูกจ้างเป็นพนักงาน เช่นเดียวกับบุคลากรส่วนใหญ่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการต่อการปรับเปลี่ยนสถานะของลูกจ้างเป็นพนักงาน เช่นเดียวกับบุคลากรส่วนใหญ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.9 ต้องการมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 31.5 ต้องการมาก และร้อยละ 15.1 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมาก ต่อการปรับเปลี่ยนสถานะของลูกจ้างเป็นพนักงาน เช่นเดียวกับบุคลากรส่วนใหญ่

(2) การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์เช่นเดียวกับข้าราชการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการต่อการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เช่นเดียวกับข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.9 ต้องการปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 31.5 ต้องการมาก และร้อยละ 15.1 ต้องการมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการปานกลาง ต่อการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์เช่นเดียวกับข้าราชการ

ภาพรวมของความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้ปรับเปลี่ยนสถานะของลูกจ้างเป็นพนักงานมากที่สุด ($\bar{X}=4.19$) รองลงมา คือ การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์เช่นเดียวกับข้าราชการ ($\bar{X}=3.43$) (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อความต้องการต่อสวัสดิการ
ที่ไม่เป็นตัวเงินด้านความมั่นคง

| สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง | ระดับความต้องการ | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|--|------------------|--------------|--------------|-------------|----------------|-----------|-------|-------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | |
| - การปรับเปลี่ยนสถานะของ ลูกจ้างเป็นพนักงาน เช่น เดียวกับบุคลากรส่วนใหญ่ | 47.9 (35) | 31.5 (23) | 15.1 (11) | 2.7 (2) | 2.7 (2) | 4.19 | 0.981 | มาก |
| - การได้รับเครื่องราชย์ อิสริยาภรณ์เช่นเดียวกับ ข้าราชการ | 23.3 (17) | 24.7 (18) | 32.9 (24) | 11.0 (8) | 8.2 (6) | 3.43 | 1.201 | ปาน กลาง |
| รวม | | | | | | 3.81 | 0.918 | มาก |

3) ด้านนันทนาการ

ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า

(1) การจัดหาสถานที่เล่นกีฬา หรือนันทนาการร่วมกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการต่อการจัดหาสถานที่เล่นกีฬา หรือนันทนาการร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.1 ต้องการมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 32.9 ต้องการมาก และ ร้อยละ 19.2 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมาก ต่อการจัดหาสถานที่เล่นกีฬา หรือนันทนาการร่วมกัน

(2) การจัดตั้งชมรมกีฬา หรือนันทนาการต่าง ๆ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการต่อการจัดตั้งชมรมกีฬา หรือนันทนาการต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 34.2 ต้องการมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 32.9 ต้องการมาก และ ร้อยละ 24.7 ต้องการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมาก ต่อการการจัดตั้งชมรมกีฬา หรือนันทนาการต่าง ๆ

ภาพรวมของความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้จัดหาสถานที่เล่นกีฬา หรือนันทนาการร่วมกันมากที่สุด ($\bar{X}=4.06$) รองลงมา คือ การจัดตั้งชมรมกีฬา หรือนันทนาการต่าง ๆ ($\bar{X}=3.90$) (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านนันทนาการของกลุ่มตัวอย่าง

| สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ | ระดับความต้องการ | | | | | \bar{X} | S.D. | แปล ผล |
|---|------------------|--------------|--------------|------------|----------------|-----------|-------|-----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | |
| - การจัดหาสถานที่เล่นกีฬา หรือนันทนาการร่วมกัน | 41.1 (30) | 32.9 (24) | 19.2 (14) | 5.5 (4) | 1.4 (1) | 4.06 | 0.976 | มาก |
| - การจัดตั้งชมรมกีฬา หรือ นันทนาการต่าง ๆ | 32.9 (24) | 34.2 (25) | 24.7 (18) | 6.8 (5) | 1.4 (1) | 3.90 | 0.988 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.98 | 0.931 | มาก |

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีตัวชี้วัด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการความมั่นคง และด้านนันทนาการ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความต้องการ ด้านการศึกษา มากที่สุด ($\bar{X}=4.08$) รองลงมา คือ ด้านนันทนาการ ($\bar{X}=3.98$) และด้านความมั่นคง ($\bar{X}=3.81$) (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36
ภาพรวมค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง
ต่อสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

| สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน | ระดับความต้องการ | | |
|----------------------------|------------------|-------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| - ด้านการศึกษา | 4.08 | 0.808 | มาก |
| - ด้านนันทนาการ | 3.98 | 0.931 | มาก |
| - ด้านความมั่นคง | 3.81 | 0.918 | มาก |
| รวม | 3.96 | 0.739 | มาก |

ภาพรวมของความต้องการต่อสิทธิสวัสดิการที่ได้รับทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ 3.96 สำหรับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ตามลำดับ โดยมีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย มากที่สุด (ตารางที่ 4.37)

ตารางที่ 4.37
ภาพรวมค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการ
สวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

| ความต้องการสวัสดิการ | สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน | | | สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน | | |
|----------------------|-------------------------|-------|-------|----------------------------|-------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| - ด้านสุขภาพอนามัย | 4.44 | 0.498 | มาก | - | - | - |
| - ด้านความมั่นคง | 4.27 | 0.901 | มาก | 3.81 | 0.918 | มาก |
| - ด้านเศรษฐกิจ | 4.15 | 0.747 | มาก | - | - | - |
| - ด้านการศึกษา | - | - | - | 4.08 | 0.808 | มาก |
| - ด้านนันทนาการ | - | - | - | 3.98 | 0.931 | มาก |
| รวม | 4.29 | 0.587 | มาก | 3.96 | 0.739 | มาก |

จากนั้นได้ทำการสรุปภาพรวมของอายุและตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ และความต้องการสวัสดิการเฉพาะที่อยู่ในระดับมากขึ้นไป ในแต่ละด้าน พบว่า ไม่มีกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุใด และดำรงตำแหน่งงานใด มีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ที่อยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกช่วงอายุ ยกเว้นตำแหน่งพนักงานบริหาร มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านเศรษฐกิจ โดยพนักงานบริหารมีความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยแทน และพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกช่วงอายุ ยกเว้นตำแหน่งพนักงานบริหาร มีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคง และกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 31 ปี และ 31 – 40 ปี ยกเว้นตำแหน่งพนักงานบริหาร มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ และทุกตำแหน่งเมื่ออายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป ต่างมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (ตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.38

สรุปภาพรวมอายุและตำแหน่งงานกับความพึงพอใจต่อการได้รับ
สิทธิสวัสดิการและความต้องการสวัสดิการในแต่ละด้าน

| อายุ | ตำแหน่งงาน | ความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ | | ความต้องการสวัสดิการ | |
|------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| | | สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน | สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน | สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน | สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน |
| ต่ำกว่า 31 ปี | ลูกจ้าง | - | - | เศรษฐกิจ | ความมั่นคง นันทนาการ |
| | พนักงานปฏิบัติการ วิชาชีพ | - | - | | |
| | พนักงานวิชาการและ วิจัย | - | - | | |
| | พนักงานบริหาร | - | - | - | - |

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

| อายุ | ตำแหน่งงาน | ความพึงพอใจต่อสิทธิ สวัสดิการ | | ความต้องการสวัสดิการ | |
|-------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|---|
| | | สวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน | สวัสดิการ ที่ไม่เป็น ตัวเงิน | สวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน | สวัสดิการ ที่ไม่เป็น ตัวเงิน |
| 31-40 ปี | ลูกจ้าง | - | - | เศรษฐกิจ | ความมั่นคง ,เน้นทางการ การศึกษา |
| | พนักงานปฏิบัติการ วิชาชีพ | - | - | | |
| | พนักงานวิชาการและ วิจัย | - | - | | |
| | พนักงานบริหาร | - | - | - | - |
| 41 ปีขึ้นไป | ลูกจ้าง | - | - | เศรษฐกิจ | สุขภาพ อนามัย , ความ มั่นคง |
| | พนักงานปฏิบัติการ วิชาชีพ | - | - | | |
| | พนักงานวิชาการและ วิจัย | - | - | | |
| | พนักงานบริหาร | - | - | สุขภาพ อนามัย | สุขภาพ อนามัย |

ส่วนที่ 6 : บทสรุปการสัมภาษณ์ผู้กำหนดนโยบายและ
ผู้บริหารของสถาบันพระปกเกล้า

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารของ
สถาบันพระปกเกล้า จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ และประธาน
คณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคล ของสถาบันพระปกเกล้า

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์หริรักษ์ สุตะบุตร กรรมการคณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคล

3. รองศาสตราจารย์นรนิติ เศรษฐบุตร เลขานุการสถาบันพระปกเกล้า

4. รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ศีลพิพัฒน์ รองเลขานุการสถาบันพระปกเกล้า (ฝ่ายบริหาร)

5. รองศาสตราจารย์ ดร.นิยม รัฐอมฤต รองเลขานุการสถาบันพระปกเกล้า (ฝ่ายวิชาการ)

สำหรับประเด็นคำถามในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 1) ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในปัจจุบัน

ข้อ 2) ข้อเสนอแนะต่อแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในอนาคต

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์บุคคลทั้ง 5 ท่าน สามารถสรุปใจความสำคัญจากประเด็นคำถามทั้ง 2 ข้อ ได้ดังนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอ้าน กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ และประธานคณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคล ของสถาบันพระปกเกล้า

ข้อ 1 ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในปัจจุบัน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า เนื่องจากกฎหมายได้กำหนดว่า แมื่กิจการของสถาบันจะไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม แต่ประโยชน์ตอบแทนทั้งหลายต้องไม่น้อยไปกว่ากฎหมายดังกล่าว ดังนั้น คงต้องย้อนไปดูว่าปัจจุบันสิ่งที่ได้รับน้อยกว่าที่กำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ในฐานะที่เป็นหน่วยงานของรัฐ แม้จะมีใช้ส่วนราชการ สวัสดิการบางอย่างควรต้องเปรียบเทียบกับส่วนราชการด้วย ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือเหลื่อมล้ำกันมากน้อยเพียงใด

ส่วนประเด็นข้อ 2 ข้อเสนอแนะต่อแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในอนาคต เห็นว่า เนื่องจากความเป็นสถาบันทางวิชาการ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาสวัสดิการที่สำคัญ คือ การสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรในภายหน้า เช่น

การสนับสนุนเงินทุนให้ทำวิจัยทั้งในและต่างประเทศ การสนับสนุนให้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการในระดับนานาชาติ เป็นต้น

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์หิรัญรักษ์ สุตะบุตร กรรมการคณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคลของสถาบันพระปกเกล้า

ข้อ 1 ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในปัจจุบัน เห็นว่า เมื่อมองในภาพรวมเห็นว่าสิ่งที่สถาบันกำลังดำเนินการจัดอยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว แต่ขอให้มีการพิจารณารายละเอียดในเนื้อหาให้มีความรัดกุม โดยอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูล และสามารถใช้องค์สวัสดิการได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

ข้อ 2 ข้อเสนอแนะต่อแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในอนาคต เห็นว่า สถาบันควรให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานของตน โดยเฉพาะในส่วนของพนักงานสนับสนุน ซึ่งไม่ค่อยมีเวลาในการแสวงหาความรู้เนื่องจากมีภาระงานประจำในแต่ละวันค่อนข้างมาก

3. รองศาสตราจารย์ นรนิติ เศรษฐบุตร (เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า)

ข้อ 1 ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในปัจจุบัน เห็นว่า ตลอด 7 ปี ที่ผ่านมา ต้องถือว่าสถาบันมีพัฒนาการในการจัดสวัสดิการมากพอสมควร โดยเฉพาะสิ่งที่กำหนดไว้ในกฎหมายของสถาบัน การพยายามเร่งรัดให้มีการออกระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ แต่สิ่งหนึ่งที่สามารถดำเนินการได้เป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 3 ปี คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เช่น การสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาดูงานต่างประเทศ การสนับสนุนให้พนักงานไปปฏิบัติงานวิจัยในต่างประเทศหรือการสนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาโทและเอกทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

ข้อ 2 ข้อเสนอแนะต่อแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในอนาคต เห็นว่า ควรต้องพัฒนาสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ต่อความมั่นคงพื้นฐานของบุคลากร ให้ครอบคลุมปัจจัย 4 ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ เช่น การให้กู้ยืมเงินเพื่อเช่าซื้อที่พักอาศัยโดยมีอัตราดอกเบี้ยต่ำ การรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมในทุก ๆ โรค รวมไปถึงการทำประกันชีวิตให้กับพนักงานเพื่อความมั่นใจในสวัสดิภาพของตนเอง นอกจากนี้ บางโอกาสอาจใช้

เงินจากส่วนอื่นที่ไม่ใช่เงินงบประมาณมาช่วยเหลือขดเชยให้กับพนักงานที่มีความจำเป็น หรือ เดือดร้อนจากเหตุการณ์ภัยพิบัติต่าง ๆ ซึ่งมีความคล่องตัวและเบิกจ่ายได้ง่ายกว่าเงินงบประมาณแผ่นดิน

4. รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ศิลพิพัฒน์ รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า (ฝ่ายบริหาร)

ข้อ 1 ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในปัจจุบัน เห็นว่า ในปัจจุบันสถาบันได้นำแนวคิดการจัดสวัสดิการของราชการและเอกชน (ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม) มารวมกัน เช่น กรณีเงินสงเคราะห์บุตร ซึ่งเป็นแนวคิดของระบบประกันสังคม หรือกรณีให้ทุนการศึกษา ก็เป็นแนวคิดของราชการ แต่อย่างไรก็ตามแนวทางการจัดสวัสดิการของสถาบัน เน้นการจัดสวัสดิการให้เฉพาะตัวบุคคล อันเนื่องมาจากข้อจำกัดของงบประมาณ และปัจจุบันก็ได้พัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดมา

ข้อ 2 ข้อเสนอแนะต่อแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในอนาคต เห็นว่า การที่จะพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการ หากทราบข้อมูลว่าปัจจุบันมีปัญหาหรือจุดอ่อนอะไรบ้างก็จะดี เนื่องจากว่าอาจไม่สามารถสนองตอบความต้องการได้ทั้งหมด แต่ควรต้องมีการจัดลำดับความสำคัญว่าสิ่งไหนจำเป็นตามลำดับก่อนหลัง โดยพิจารณาจากข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่

1 ข้อบังคับ ระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้องทั้งหมดว่ายังมีสิ่งใดที่สถาบันยังไม่ได้ดำเนินการ หรือดำเนินการแล้วแต่ยังต่ำกว่าที่กำหนดไว้

2 ข้อมูลเปรียบเทียบ จากหน่วยงานอื่น ๆ

3 ผลการสำรวจความต้องการของพนักงาน

4 ความสามารถขององค์กรในการจัดสวัสดิการภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

5. รองศาสตราจารย์ ดร.นิยม รัฐอมฤต รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า (ฝ่ายวิชาการ)

ข้อ 1 ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในปัจจุบัน เห็นว่า โดยหลักการพื้นฐานแล้ว การจัดสวัสดิการควรจัดให้ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย บางอย่างก็น้อยกว่าหรือล้าสมัยกับสิ่งที่เรานำไปเปรียบเทียบ ก็ต้องปรับปรุงให้ทันสมัย ซึ่งหากสามารถทำให้ดีหรือก้าวหน้ายิ่งกว่าได้ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานมากยิ่งขึ้น

ข้อ 2 ข้อเสนอแนะต่อแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในอนาคต เห็นว่า หากมองในภาพรวมสิ่งที่สถาบันกำลังดำเนินการอยู่น่าจะอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม นอกจากเรื่องของการรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ) ซึ่งยังไม่ครอบคลุมในบางกรณี หากสามารถจัดการให้ครอบคลุมได้ทุกกรณีจะเป็นการสร้างหลักประกันสำคัญในชีวิตของผู้ปฏิบัติงานให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น ซึ่งผลสะท้อนกลับไปสู่องค์กรน่าจะเป็นเชิงบวก

ภาพรวมของการสัมภาษณ์ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารของสถาบันพระปกเกล้า ทั้ง 5 ท่าน จะเห็นได้ว่าจะมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยประเด็นคำถามในข้อ 1 ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในปัจจุบัน ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าการจัดสวัสดิการของสถาบันอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องตลอดมา แต่อย่างไรก็ตาม การตรวจสอบข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ ยังเป็นสิ่งจำเป็นและควรต้องรีบดำเนินการ ซึ่งรวมไปถึงการตรวจติดตามความก้าวหน้า ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมายฉบับต่าง ๆ ที่สถาบันนำไปเทียบเคียงในการจัดสวัสดิการ ส่วนคำถามข้อ 2 ซึ่งถามถึงแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงเพื่อส่งเสริมการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในอนาคต ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ในฐานะสถาบันทางวิชาการ สถาบันต้องทุ่มเทและให้ความสำคัญต่อการศึกษาดูแบบ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรของสถาบันเป็นผู้มีภูมิปัญญา มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ตนปฏิบัติงาน

จากการให้สัมภาษณ์ในประเด็นคำถามทั้ง 2 ข้อ ถือเป็นแนวนโยบายของผู้บริหาร และเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่สถาบันกำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบัน โดยตัวอย่างของการดำเนินงานในประเด็นแรก คือ เมื่อช่วงปลายปี 2548 จนถึงเดือนมกราคม 2549 ที่ผ่านมา สถาบันพระปกเกล้า โดยเลขาธิการได้ลงนามในประกาศที่เกี่ยวกับสวัสดิการ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคล จำนวน 2 ฉบับ ซึ่งประกาศทั้ง 2 ฉบับ สิทธิประโยชน์บางตัวได้ถูกทบทวนและนำไปเทียบเคียงกับกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เช่น การคลอดบุตร การรักษาพยาบาล (กรณีทันตกรรม) เป็นต้น ส่วนข้อที่ 2 สิ่งซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารและสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ การประกาศรับสมัครพนักงานเพื่อรับทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมจำนวน 3 ทุน เพื่อเข้ารับการศึกษาในสาขาวิชาที่สถาบันเห็นสมควร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ได้รับทุนได้นำความรู้ ความสามารถและขีดสมรรถนะที่ได้รับกลับมาพัฒนาองค์กร รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้กับผู้ร่วมงานอื่น หรือแม้กระทั่งการจัดอบรมภาษาอังกฤษภายในสถาบัน

เป็นต้น จากตัวอย่างที่กล่าวถึงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในนโยบายและการปฏิบัติงานจริง ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน

ส่วนที่ 7 : ข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น จำนวน 73 ชุด มีผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ จำนวน 18 ชุด ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารและนโยบายการจัดสวัสดิการ

ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ดังนั้น ความสำคัญหรือความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ คือ การเร่งจัดทำร่างระเบียบ ประกาศและหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ รวมถึงการประกาศใช้และประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนได้รับรู้รับทราบ นอกจากนี้ เนื่องจากสถาบันเป็นหน่วยงานอิสระที่ไม่ใช่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น น่าจะสร้างระบบสวัสดิการที่มีมาตรฐานของตนเอง โดยการศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีมาตรฐาน ซึ่งอาจทำให้ระบบสวัสดิการเท่าเทียมหรือดีกว่าองค์กรอื่น ๆ แต่อยู่ภายใต้ข้อบังคับระเบียบ หรือประกาศ ที่เอื้อต่อการดำเนินการ ทั้งนี้ อาจดำเนินการด้วยตัวเอง หรือ ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อยกระดับมาตรฐานการจัดสวัสดิการให้เทียบเท่ากับหน่วยงานเอกชนชั้นนำของประเทศ และสุดท้าย คือ การนำเสนอข้อมูลจากการศึกษาให้ฝ่ายบริหารรับทราบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงระบบสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ของพนักงานและเป็นการตอบแทนจากการทุ่มเทแรงใจ และเป็นขวัญกำลังในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะด้านประเภทการจัดสวัสดิการ

ประเด็นสำคัญ คือ ความครอบคลุมในการให้บริการสวัสดิการ โดยเฉพาะในด้านการรักษาพยาบาลซึ่งหากเปรียบเทียบกับส่วนราชการหรือหน่วยงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม สถาบันย่อมมีสิทธิประโยชน์ที่น้อยกว่า นอกจากนี้ ในส่วนของสวัสดิการที่สถาบันไปเทียบเคียงกับหน่วยงาน หรือกฎหมายอื่น ๆ ก็ควรจะต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นปัจจุบันตามหน่วยงาน

หรือกฎหมายนั้น ๆ อย่างทันที เช่น การคลอดบุตร และการรักษาพยาบาล (กรณีทันตกรรม) ซึ่งสถาบันเทียบเคียงกับกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เป็นต้น

ส่วนที่ 8 : การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่าง ได้แก่

8.1 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

8.2 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

8.3 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

8.4 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

8.5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจในองค์กร กับความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ และความต้องการสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

8.1 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 7 คู่ ดังนี้

1) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย

ผลการศึกษาพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$ และ 2.77) ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อการ

ได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.39

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความพึงพอใจ
ต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านสุขภาพอนามัย

| เพศ | ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย | | | | |
|--------|---|-----------|-------|-----------|-------|
| | N | \bar{X} | S.D. | t - Value | P |
| - ชาย | 34 | 3.17 | 0.600 | 2.753 | 0.007 |
| - หญิง | 39 | 2.77 | 0.641 | | |

2) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.05$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.57$) (ตารางที่ 4.40) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกับกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.41)

ตารางที่ 4.40

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน
กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย

| อายุ | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | |
|-----------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ต่ำกว่า 31 ปี | 21 | 3.05 | 0.648 |
| - 31 – 40 | 38 | 3.05 | 0.605 |
| - 41 ปีขึ้นไป | 14 | 2.57 | 0.669 |
| รวม | 73 | 2.96 | 0.650 |

ตารางที่ 4.41

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกับกับความพึงพอใจต่อการได้รับ
สิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 2.638 | 1.319 | 3.319 | 0.042 |
| ภายในกลุ่ม | 70 | 27.815 | 0.397 | | |
| รวม | 72 | 30.453 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างอายุ กับความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างแต่ละคู่มิมีความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.42

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างอายุกับความพึงพอใจ
ต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้าน
สุขภาพอนามัย โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิ สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัยกับอายุ | ต่ำกว่า 31 ปี | 31 – 40 ปี | มากกว่า 41 ปีขึ้นไป |
|--|---------------|------------|---------------------|
| - ต่ำกว่า 30 ปี | | 1.000 | 0.090 |
| - 30 – 40 ปี | 1.000 | | 0.057 |
| - มากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 0.090 | 0.057 | |

3) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานบริหาร มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงมากที่สุด ($\bar{X} = 2.60$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานวิชาการและวิจัย ($\bar{X} = 2.56$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้าง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.60$) (ตารางที่ 4.43) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานที่ต่างกัน กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงพบว่าตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.43

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน
กับความพึงพอใจต่อการได้การได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง

| ตำแหน่งงาน | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | |
|----------------------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ลูกจ้าง | 10 | 1.60 | 0.973 |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 47 | 2.54 | 0.829 |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 11 | 2.56 | 1.043 |
| - พนักงานบริหาร | 5 | 2.60 | 1.219 |
| รวม | 73 | 2.42 | 0.949 |

ตารางที่ 4.44

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันกับความพึงพอใจ
ต่อการได้การได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านความมั่นคง

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | 7.833 | 2.611 | 3.159 | 0.030 |
| ภายในกลุ่ม | 69 | 57.026 | 0.826 | | |
| รวม | 72 | 64.860 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ระหว่างตำแหน่งงานกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้าง กับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.45)

ตารางที่ 4.45

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับ
ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านความมั่นคง โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิ สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง กับตำแหน่งงาน | ลูกจ้าง | พนักงาน ปฏิบัติการ วิชาชีพ | พนักงาน วิชาการ และวิจัย | พนักงาน บริหาร |
|---|---------|----------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| - ลูกจ้าง | | 0.038* | 0.125 | 0.267 |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 0.038* | | 1.000 | 0.999 |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 0.125 | 1.000 | | 1.000 |
| - พนักงานบริหาร | 0.267 | 0.999 | 1.000 | |

4) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานวิชาการและวิจัย มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา มากที่สุด ($\bar{X} = 3.00$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ ($\bar{X} = 2.21$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้าง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.80$) (ตารางที่ 4.46) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานที่ต่างกัน กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.47)

ตารางที่ 4.46

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง
ต่างกันกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา

| ตำแหน่งงาน | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | |
|----------------------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ลูกจ้าง | 10 | 1.80 | 1.475 |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 47 | 2.21 | 1.693 |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 11 | 3.00 | 1.612 |
| - พนักงานบริหาร | 5 | 2.00 | 1.870 |
| รวม | 73 | 2.12 | 1.739 |

ตารางที่ 4.47

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันกับความพึงพอใจต่อ
การได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|---------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | 26.418 | 8.806 | 3.173 | 0.030 |
| ภายในกลุ่ม | 69 | 191.472 | 2.775 | | |
| รวม | 72 | 217.890 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ระหว่างตำแหน่งงาน กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้าง กับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานวิชาการและวิจัย มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.48)

ตารางที่ 4.48

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับ
ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านการศึกษา โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิ สวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านการศึกษา กับตำแหน่งงาน | ลูกจ้าง | พนักงาน ปฏิบัติการ วิชาชีพ | พนักงาน วิชาการ และวิจัย | พนักงาน บริหาร |
|--|---------|----------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| - ลูกจ้าง | | 0.125 | 0.034* | 0.632 |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 0.125 | | 0.577 | 0.995 |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 0.034* | 0.577 | | 0.744 |
| - พนักงานบริหาร | 0.632 | 0.995 | 0.744 | |

5) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนที่ได้รับ กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงมากที่สุด ($\bar{X} = 2.79$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 2.55$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.83$) (ตารางที่ 4.49) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนที่ได้รับ กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง พบว่า เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.50)

ตารางที่ 4.49

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน
ที่ได้รับต่างกันกับความพึงพอใจต่อการได้รับ
สิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านความมั่นคง

| เงินเดือนที่ได้รับ | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | |
|--------------------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3 | 1.83 | 0.520 |
| - 10,001 – 20,000 บาท | 25 | 2.44 | 0.771 |
| - 20,001 – 30,000 บาท | 25 | 2.38 | 1.078 |
| - 30,001 – 40,000 บาท | 11 | 2.79 | 0.723 |
| มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป | 9 | 2.55 | 0.974 |
| รวม | 73 | 2.42 | 0.949 |

ตารางที่ 4.50

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนที่ได้รับต่างกันกับความพึงพอใจ
ต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านความมั่นคง

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | 9.318 | 2.330 | 2.852 | 0.030 |
| ภายในกลุ่ม | 68 | 55.541 | 0.817 | | |
| รวม | 72 | 64.860 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ระหว่างเงินเดือนที่ได้รับ กับความ
พึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า
กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงินเดือน 30,001 –

40,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง แตกต่าง
กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.51)

ตารางที่ 4.51

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างเงินเดือนที่ได้รับกับ

ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

ด้านความมั่นคง โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความพึงพอใจต่อการได้รับ สิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงกับ เงินเดือนที่ได้รับ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 10,001 – 20,000 บาท | 20,001 – 30,000 บาท | 30,001 – 40,000 บาท | มากกว่า 40,001 บาท |
|--|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| - ต่ำกว่า 10,000 บาท | | 0.088 | 0.110 | 0.034* | 0.098 |
| - 10,001 – 20,000 บาท | 0.088 | | 1.000 | 0.880 | 0.999 |
| - 20,001 – 30,000 บาท | 0.110 | 1.000 | | 0.805 | 0.993 |
| - 30,001 – 40,000 บาท | 0.034* | 0.880 | 0.805 | | 0.986 |
| มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป | 0.098 | 0.999 | 0.993 | 0.986 | |

6) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรส กับความพึง
พอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิ
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจมากที่สุด ($\bar{X} = 2.17$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด
($\bar{X} = 1.97$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่หย่าหรือหม้าย มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.50$) (ตารางที่
4.52) และเมื่อเปรียบเทียบสถานภาพการสมรส กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่
เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ พบว่า สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิ
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางเศรษฐกิจ (ตารางที่ 4.53)

ตารางที่ 4.52

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ
การสมรสต่างกันกับความพึงพอใจต่อการได้รับ
สิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ

| สถานภาพการสมรส | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | |
|----------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - โสด | 45 | 1.97 | 0.661 |
| - สมรส | 26 | 2.17 | 0.716 |
| - หย่าหรือม้าย | 2 | 1.50 | 0.303 |
| รวม | 73 | 2.00 | 0.721 |

ตารางที่ 4.53

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันกับความพึงพอใจ
ต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 5.33 | 2.665 | 5.802 | 0.005 |
| ภายในกลุ่ม | 70 | 32.157 | 0.459 | | |
| รวม | 72 | 37.487 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ระหว่างสถานภาพการสมรส กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่หย่าหรือม้าย กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด และกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางเศรษฐกิจ (ตารางที่ 4.54)

ตารางที่ 4.54

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรส
กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านเศรษฐกิจโดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงินด้านเศรษฐกิจกับสถานภาพการสมรส | โสด | สมรส | หย่าหรือ ม้าย |
|--|--------|--------|------------------|
| - โสด | | 0.487 | 0.014* |
| - สมรส | 0.487 | | 0.005* |
| - หย่าหรือม้าย | 0.014* | 0.005* | |

7) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรส กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย มากที่สุด ($\bar{X} = 3.06$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่โสด ($\bar{X} = 2.96$) และกลุ่มตัวอย่างที่หย่าหรือม้ายมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ($\bar{X} = 1.60$) (ตารางที่ 4.55) และเมื่อเปรียบเทียบสถานภาพการสมรส กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย พบว่า สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.56)

ตารางที่ 4.55

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ
การสมรสต่างกันกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิ
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย

| สถานภาพการสมรส | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | |
|----------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - โสด | 45 | 2.96 | 0.617 |
| - สมรส | 26 | 3.06 | 0.611 |
| - หย่าหรือม้าย | 2 | 1.60 | 0.565 |
| รวม | 73 | 2.96 | 0.650 |

ตารางที่ 4.56

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันกับความพึงพอใจ
ต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 4.009 | 2.005 | 5.307 | 0.007 |
| ภายในกลุ่ม | 70 | 26.443 | 0.378 | | |
| รวม | 72 | 30.453 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ระหว่างสถานภาพการสมรส กับ
ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ โดยใช้วิธีของ Scheffe
พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่หย่าหรือม้าย กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด และกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว มี
ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ (ตารางที่ 4.57)

ตารางที่ 4.57

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรส
กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านสุขภาพอนามัย โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัย กับสถานภาพการสมรส | โสด | สมรส | หย่าหรือ หม้าย |
|---|--------|--------|-------------------|
| - โสด | | 0.772 | 0.012* |
| - สมรส | 0.772 | | 0.007* |
| - หย่าหรือหม้าย | 0.012* | 0.007* | |

8.2 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 6 คู่ ดังนี้

1) ความแตกต่างระหว่างอายุงาน กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 3 ปี มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลามากที่สุด ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 4 ปี ($\bar{X} = 3.35$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 ปี มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.17$) (ตารางที่ 4.58) และเมื่อเปรียบเทียบอายุงานกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา พบว่า อายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.59)

ตารางที่ 4.58

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน
ต่างกันกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา

| อายุงาน | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | |
|---------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - 1 ปี | 10 | 2.42 | 0.972 |
| - 2 ปี | 9 | 3.08 | 0.592 |
| - 3 ปี | 8 | 3.57 | 1.000 |
| - 4 ปี | 12 | 3.35 | 0.320 |
| - 5 ปี | 13 | 3.23 | 0.540 |
| - 6 ปี | 10 | 3.32 | 0.806 |
| - 7 ปี | 11 | 3.27 | 0.849 |
| รวม | 73 | 3.17 | 0.780 |

ตารางที่ 4.59

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกันกับความพึงพอใจ
ต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านวันหยุดและวันลา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 6 | 7.770 | 1.295 | 2.366 | 0.039 |
| ภายในกลุ่ม | 66 | 36.115 | 0.547 | | |
| รวม | 72 | 43.885 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ระหว่างอายุงานกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างแต่ละคู่มีความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.60)

ตารางที่ 4.60

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างอายุงานกับ
ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่ไม่เป็นตัวเงินด้านวันหยุดและวันลา
โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความพึงพอใจต่อการได้รับ สิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลากับอายุงาน | 1 ปี | 2 ปี | 3 ปี | 4 ปี | 5 ปี | 6 ปี | 7 ปี |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| - 1 ปี | | 0.693 | 0.111 | 0.214 | 0.345 | 0.301 | 0.338 |
| - 2 ปี | 0.693 | | 0.932 | 0.995 | 1.000 | 0.998 | 0.999 |
| - 3 ปี | 0.111 | 0.923 | | 0.998 | 0.982 | 0.997 | 0.992 |
| - 4 ปี | 0.214 | 0.995 | 0.998 | | 1.000 | 1.000 | 1.000 |
| - 5 ปี | 0.354 | 1.000 | 0.982 | 1.000 | | 1.000 | 1.000 |
| - 6 ปี | 0.301 | 0.998 | 0.997 | 1.000 | 1.000 | | 1.000 |
| - 7 ปี | 0.338 | 0.999 | 0.992 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | |

2) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานวิชาการและวิจัย มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา มากที่สุด ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานบริหาร ($\bar{X} = 3.36$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้างมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.56$) (ตารางที่ 4.61) และเมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งงานกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา พบว่า ตำแหน่ง

งานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลาแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.62)

ตารางที่ 4.61

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง
ต่างกันกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา

| ตำแหน่งงาน | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | |
|----------------------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ลูกจ้าง | 10 | 2.56 | 1.053 |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 47 | 3.22 | 0.661 |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 11 | 3.47 | 0.728 |
| - พนักงานบริหาร | 5 | 3.36 | 0.931 |
| รวม | 73 | 3.17 | 0.780 |

ตารางที่ 4.62

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันกับความพึงพอใจ
ต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านวันหยุดและวันลา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | 5.028 | 1.676 | 2.976 | 0.037 |
| ภายในกลุ่ม | 69 | 38.857 | 0.563 | | |
| รวม | 72 | 43.885 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ระหว่างตำแหน่งงานกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างแต่ละคู่มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.63)

ตารางที่ 4.63

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับ
ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่ไม่เป็นตัวเงินด้านวันหยุดและวันลา
โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิ สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา กับตำแหน่งงาน | ลูกจ้าง | พนักงาน ปฏิบัติการ วิชาชีพ | พนักงาน วิชาการ และวิจัย | พนักงาน บริหาร |
|--|---------|----------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| - ลูกจ้าง | | 0.104 | 0.060 | 0.294 |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 0.104 | | 0.801 | 0.984 |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 0.060 | 0.801 | | 0.994 |
| - พนักงานบริหาร | 0.294 | 0.984 | 0.994 | |

3) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งพนักงานวิชาการและวิจัย มีความพึงพอใจ ต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษามากที่สุด ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ ($\bar{X} = 2.92$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ลูกจ้างมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.87$) (ตารางที่ 4.64) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตำแหน่งงาน กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา พบว่า ตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้าน การศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.65)

ตารางที่ 4.64

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง
ต่างกันกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา

| ตำแหน่งงาน | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | |
|----------------------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ลูกจ้าง | 10 | 1.87 | 1.157 |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 47 | 2.92 | 0.953 |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 11 | 3.38 | 0.740 |
| - พนักงานบริหาร | 5 | 2.52 | 1.524 |
| รวม | 73 | 2.82 | 1.067 |

ตารางที่ 4.65

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันกับ
ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | 13.366 | 4.455 | 4.475 | 0.006 |
| ภายในกลุ่ม | 69 | 68.696 | 0.966 | | |
| รวม | 72 | 82.062 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ระหว่างตำแหน่งงานกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้าง กับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ และพนักงานวิชาการและวิจัย มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.66)

ตารางที่ 4.66
การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างตำแหน่งงาน
กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่ไม่เป็นตัวเงินด้านการศึกษา
โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิ สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินด้านการศึกษา กับตำแหน่งงาน | ลูกจ้าง | พนักงาน ปฏิบัติการ วิชาชีพ | พนักงาน วิชาการ และวิจัย | พนักงาน บริหาร |
|---|---------|----------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| - ลูกจ้าง | | 0.036* | 0.011* | 0.703 |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 0.036* | | 0.587 | 0.871 |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 0.011* | 0.587 | | 0.469 |
| - พนักงานบริหาร | 0.703 | 0.871 | 0.469 | |

4) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนที่ได้รับ กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นรูปตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา มากที่สุด ($\bar{X}=3.80$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ($\bar{X}=3.24$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.20$) (ตารางที่ 4.67) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนที่ได้รับ กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา พบว่า เงินเดือนที่ได้รับต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.68)

ตารางที่ 4.67

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน
ที่ได้รับต่างกันกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่ไม่เป็นตัวแทน ด้านวันหยุดและวันลา

| เงินเดือนที่ได้รับ | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | |
|--------------------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3 | 2.20 | 2.029 |
| - 10,001 – 20,000 บาท | 25 | 3.24 | 0.645 |
| - 20,001 – 30,000 บาท | 25 | 2.98 | 0.582 |
| - 30,001 – 40,000 บาท | 11 | 3.80 | 0.657 |
| มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป | 9 | 3.11 | 0.788 |
| รวม | 73 | 3.17 | 0.780 |

ตารางที่ 4.68

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนที่ได้รับต่างกันกับความพึงพอใจ
ต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน
ด้านวันหยุดและวันลา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | 8.202 | 2.051 | 3.908 | 0.006 |
| ภายในกลุ่ม | 68 | 35.682 | 0.525 | | |
| รวม | 72 | 43.885 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ระหว่างเงินเดือนที่ได้รับ กับความ
พึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน ด้านวันหยุดและวันลา โดยใช้วิธีของ Scheffe
พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับ ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิ
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน ด้านวันหยุดและวันลาโดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี

เงินเดือนที่ได้รับต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการได้รับ สิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.69)

ตารางที่ 4.69

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างเงินเดือนที่ได้รับกับ
ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านวันหยุดและวันลา โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความพึงพอใจต่อการได้รับ สิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา กับเงินเดือนที่ได้รับ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 10,001 – 20,000 บาท | 20,001 – 30,000 บาท | 30,001 – 40,000 บาท | มากกว่า 40,001 บาท |
|--|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| - ต่ำกว่า 10,000 บาท | | 0.250 | 0.539 | 0.029* | 0.475 |
| - 10,001 – 20,000 บาท | 0.250 | | 0.815 | 0.345 | 0.995 |
| - 20,001 – 30,000 บาท | 0.539 | 0.815 | | 0.056 | 0.995 |
| - 30,001 – 40,000 บาท | 0.029* | 0.354 | 0.056 | | 0.355 |
| มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป | 0.475 | 0.995 | 0.995 | 0.355 | |

5) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนที่ได้รับ กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษามากที่สุด ($\bar{X}=3.46$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ($\bar{X}=2.89$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.75$) (ตารางที่ 4.70) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนที่ได้รับ กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา พบว่า เงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.71)

ตารางที่ 4.70
 การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน
 ที่ได้รับต่างกันกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิ
 สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
 ด้านการศึกษา

| เงินเดือนที่ได้รับ | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | |
|--------------------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3 | 1.75 | 0.649 |
| - 10,001 – 20,000 บาท | 25 | 2.75 | 0.931 |
| - 20,001 – 30,000 บาท | 25 | 2.89 | 1.070 |
| - 30,001 – 40,000 บาท | 11 | 3.46 | 0.729 |
| มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป | 9 | 2.70 | 1.103 |
| รวม | 73 | 2.82 | 1.067 |

ตารางที่ 4.71
 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
 กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนที่ได้รับต่างกันกับความพึงพอใจต่อ
 การได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | 17.819 | 4.455 | 4.715 | 0.002 |
| ภายในกลุ่ม | 68 | 64.243 | 0.945 | | |
| รวม | 72 | 82.062 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ระหว่างเงินเดือนที่ได้รับ กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนที่ได้รับ

30,001 – 40,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.72)

ตารางที่ 4.72

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างเงินเดือน
ที่ได้รับกับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิ
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินด้านการศึกษา
โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความพึงพอใจต่อการได้รับ สิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา กับเงินเดือนที่ได้รับ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 10,001 – 20,000 บาท | 20,001 – 30,000 บาท | 30,001 – 40,000 บาท | มากกว่า 40,001 บาท |
|---|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| - ต่ำกว่า 10,000 บาท | | 0.031* | 0.017* | 0.002* | 0.069 |
| - 10,001 – 20,000 บาท | 0.031* | | 0.991 | 0.395 | 1.000 |
| - 20,001 – 30,000 บาท | 0.017* | 0.991 | | 0.623 | 0.993 |
| - 30,001 – 40,000 บาท | 0.002* | 0.395 | 0.623 | | 0.560 |
| มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป | 0.069 | 1.000 | 0.993 | 0.560 | |

6) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรส กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา มากที่สุด ($\bar{X} = 2.92$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ($\bar{X} = 2.84$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่หย่าหรือหม้ายมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.00$) (ตารางที่ 4.73) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรส กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา พบว่า สถานภาพการสมรสต่างกัน สถานภาพการสมรส กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.74)

ตารางที่ 4.73

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มี
สถานภาพการสมรสต่างกันกับความพึงพอใจ
ต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่
เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา

| สถานภาพการสมรส | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ | |
|----------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - โสด | 45 | 2.84 | 0.990 |
| - สมรส | 26 | 2.92 | 1.121 |
| - หย่าหรือม่าย | 2 | 1.00 | 0.707 |
| รวม | 73 | 2.82 | 1.067 |

ตารางที่ 4.74

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันกับ
ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ
ที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 6.922 | 3.461 | 3.224 | 0.046 |
| ภายในกลุ่ม | 70 | 75.140 | 1.073 | | |
| รวม | 72 | 82.062 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรส กับ ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่หย่าหรือเป็นหม้าย กับกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.75)

ตารางที่ 4.75

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรส

กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการ

ที่ไม่เป็นตัวเงินด้านการศึกษา

โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา กับสถานภาพการสมรส | โสด | สมรส | หย่าหรือ หม้าย |
|---|-------|--------|-------------------|
| - โสด | | 0.950 | 0.055 |
| - สมรส | 0.950 | | 0.047* |
| - หย่าหรือหม้าย | 0.055 | 0.047* | |

8.3 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับความ ต้องการสวัสดิการที่อยู่ในรูปตัวเงิน

ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 4 คู่ ดังนี้

1) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ กับความต้องการสวัสดิการที่เป็น
ตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความต้องการ
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำ
กว่า 31 ปี ($\bar{X} = 4.23$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความต้องการน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.71$)
(ตารางที่ 4.76) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ กับความต้องการสวัสดิการที่เป็น
ตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ พบว่า อายุต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.77)

ตารางที่ 4.76
การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ
ต่างกันกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านเศรษฐกิจ

| อายุ | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความต้องการ | |
|-----------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ต่ำกว่า 31 ปี | 21 | 4.23 | 0.652 |
| - 31 – 40 ปี | 38 | 4.28 | 0.600 |
| - 41 ปีขึ้นไป | 14 | 3.71 | 1.069 |
| รวม | 73 | 4.15 | 0.747 |

ตารางที่ 4.77
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันกับความต้องการ
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 3.479 | 1.740 | 3.317 | 0.042 |
| ภายในกลุ่ม | 70 | 36.712 | 0.524 | | |
| รวม | 72 | 40.191 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ระหว่างอายุกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระหว่าง 31 – 40 กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.78)

ตารางที่ 4.78

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างอายุกับ
 ความความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
 ด้านเศรษฐกิจ โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจกับอายุ | ต่ำกว่า 31 ปี | 31 – 40 ปี | 41 ปีขึ้นไป |
|---|---------------|------------|-------------|
| - ต่ำกว่า 31 ปี | | 0.962 | 0.126 |
| - 31 – 40 ปี | 0.962 | | 0.048* |
| - 41 ปีขึ้นไป | 0.126 | 0.048* | |

2) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน กับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานวิชาการและวิจัย ($\bar{X} = 4.22$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานบริหารมีความต้องการน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.93$) (ตารางที่ 4.79) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน กับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.80)

ตารางที่ 4.79

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง
ต่างกันกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านเศรษฐกิจ

| ตำแหน่งงาน | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความต้องการ | |
|----------------------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ลูกจ้าง | 10 | 4.16 | 0.689 |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 47 | 4.27 | 0.617 |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 11 | 4.22 | 0.663 |
| - พนักงานบริหาร | 5 | 2.93 | 1.205 |
| รวม | 73 | 4.15 | 0.747 |

ตารางที่ 4.80

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันกับความต้องการ
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | 8.174 | 2.725 | 5.872 | 0.001 |
| ภายในกลุ่ม | 69 | 32.017 | 0.464 | | |
| รวม | 72 | 40.191 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างตำแหน่งงาน กับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานบริหาร กับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้าง พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ และพนักงานวิชาการและวิจัย มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.81)

ตารางที่ 4.81

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับ
ความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ
โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจกับตำแหน่งงาน | ลูกจ้าง | พนักงาน ปฏิบัติการ วิชาชีพ | พนักงาน วิชาการ และวิจัย | พนักงาน บริหาร |
|---|---------|----------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| - ลูกจ้าง | | 0.977 | 0.998 | 0.017* |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 0.977 | | 0.998 | 0.001* |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 0.998 | 0.998 | | 0.009* |
| - พนักงานบริหาร | 0.017* | 0.001* | 0.009* | |

3) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนที่ได้รับ กับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจมากที่สุด ($\bar{X}=4.33$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท ($\bar{X}=4.32$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีความต้องการน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.31$) (ตารางที่ 4.82) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนที่ได้รับ กับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจพบว่า เงินเดือนต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.83)

ตารางที่ 4.82
การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน
ต่างกันกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านเศรษฐกิจ

| เงินเดือนที่ได้รับ | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความต้องการ | |
|--------------------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3 | 3.66 | 0.440 |
| - 10,001 – 20,000 บาท | 25 | 4.32 | 0.711 |
| - 20,001 – 30,000 บาท | 25 | 4.33 | 0.500 |
| - 30,001 – 40,000 บาท | 11 | 4.21 | 0.572 |
| มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป | 9 | 3.31 | 1.103 |
| รวม | 73 | 4.15 | 0.747 |

ตารางที่ 4.83
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่างกันกับความต้องการ
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | 8.635 | 2.159 | 4.652 | 0.002 |
| ภายในกลุ่ม | 68 | 31.556 | 0.464 | | |
| รวม | 72 | 40.191 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างเงินเดือน กับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป กับกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.84)

ตารางที่ 4.84

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างเงินเดือน
กับกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านเศรษฐกิจ โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความต้องการสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ กับเงินเดือนที่ได้รับ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 10,001 – 20,000 บาท | 20,001 – 30,000 บาท | 30,001 – 40,000 บาท | มากกว่า 40,001 บาท |
|--|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| - ต่ำกว่า 10,000 บาท | | 0.644 | 0.635 | 0.824 | 0.962 |
| - 10,001 – 20,000 บาท | 0.644 | | 1.000 | 0.994 | 0.009* |
| - 20,001 – 30,000 บาท | 0.635 | 1.000 | | 0.993 | 0.009* |
| - 30,001 – 40,000 บาท | 0.824 | 0.994 | 0.993 | | 0.084 |
| มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป | 0.962 | 0.009* | 0.009* | 0.084 | |

4) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรส กับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านเศรษฐกิจมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=4.11$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่หย่าหรือเป็นหม้ายมีความต้องการน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.50$) (ตารางที่ 4.85) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรส กับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านเศรษฐกิจ พบว่า สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.86)

ตารางที่ 4.86

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มี
สถานภาพการสมรสต่างกันกับความต้องการ
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ

| สถานภาพการสมรส | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความต้องการ | |
|-----------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - โสด | 45 | 4.25 | 0.660 |
| - สมรส | 26 | 4.11 | 0.700 |
| - หย่าหรือหม้าย | 2 | 2.50 | 1.649 |
| รวม | 73 | 4.15 | 0.747 |

ตารางที่ 4.87

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันกับ
ความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน
ด้านเศรษฐกิจ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 6.006 | 3.003 | 6.150 | 0.003 |
| ภายในกลุ่ม | 70 | 34.185 | 0.488 | | |
| รวม | 72 | 40.181 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรส กับ
ความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่
หย่าหรือเป็นหม้าย กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด และสมรสแล้ว มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัว
เงิน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.88)

ตารางที่ 4.88

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรส
กับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ
โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจ กับสถานภาพการสมรส | โสด | สมรส | หย่าหรือ ม้าย |
|--|--------|--------|------------------|
| - โสด | | 0.706 | 0.004* |
| - สมรส | 0.706 | | 0.010* |
| - หย่าหรือม้าย | 0.004* | 0.010* | |

8.4 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 7 คู่ ดังนี้

1) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษามากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ($\bar{X} = 4.11$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความต้องการน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.42$) (ตารางที่ 4.89) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา พบว่า อายุต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.90)

ตารางที่ 4.88
การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ
ต่างกันกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านการศึกษา

| อายุ | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความต้องการ | |
|-----------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ต่ำกว่า 31 ปี | 21 | 4.11 | 0.820 |
| - 31 – 40 ปี | 38 | 4.30 | 0.642 |
| - 41 ปีขึ้นไป | 14 | 3.42 | 0.895 |
| รวม | 73 | 4.08 | 0.808 |

ตารางที่ 4.89
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันกับความต้องการ
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 7.856 | 3.928 | 7.023 | 0.002 |
| ภายในกลุ่ม | 70 | 39.151 | 0.559 | | |
| รวม | 72 | 47.007 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างอายุ กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระหว่าง 31 – 40 มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.90)

ตารางที่ 4.90

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างอายุกับความต้องการ
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา กับอายุ | ต่ำกว่า 31 ปี | 31 – 40 ปี | 41 ปีขึ้นไป |
|---|---------------|------------|-------------|
| - ต่ำกว่า 31 ปี | | 0.667 | 0.033* |
| - 31 – 40 ปี | 0.667 | | 0.002* |
| - 41 ปีขึ้นไป | 0.033* | 0.002* | |

2) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงมากที่สุด ($\bar{X}=4.19$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ($\bar{X}=3.76$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความต้องการน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.39$) (ตารางที่ 4.91) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง พบว่า อายุต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.92)

ตารางที่ 4.91

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ
ต่างกับกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านความมั่นคง

| อายุ | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความต้องการ | |
|-----------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ต่ำกว่า 31 ปี | 21 | 4.19 | 0.732 |
| - 31 – 40 ปี | 38 | 3.76 | 0.949 |
| - 41 ปีขึ้นไป | 14 | 3.39 | 0.923 |
| รวม | 73 | 3.81 | 0.918 |

ตารางที่ 4.92

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันกับความต้องการ
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 5.558 | 2.779 | 3.524 | 0.035 |
| ภายในกลุ่ม | 70 | 55.196 | 0.789 | | |
| รวม | 72 | | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างอายุ กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นรูปตัวเงิน ด้านความมั่นคง ใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ 41 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.93)

ตารางที่ 4.93

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างอายุกับความต้องการ
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง
โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง กับอายุ | ต่ำกว่า 31 ปี | 30 - 40 ปี | 41 ปีขึ้นไป |
|---|---------------|------------|-------------|
| - ต่ำกว่า 31 ปี | | 0.216 | 0.039* |
| - 30 - 40 ปี | 0.216 | | 0.415 |
| - 41 ปีขึ้นไป | 0.039* | 0.415 | |

3) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ มากที่สุด ($\bar{X}=4.25$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ($\bar{X}=4.09$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความต้องการน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.10$) (ตารางที่ 4.94) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ พบว่า อายุต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.95)

ตารางที่ 4.94

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน
กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ

| อายุ | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความต้องการ | |
|-----------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ต่ำกว่า 31 ปี | 21 | 4.09 | 0.751 |
| - 31 – 40 ปี | 38 | 4.25 | 0.751 |
| - 41 ปีขึ้นไป | 14 | 3.10 | 1.129 |
| รวม | 73 | 3.98 | 0.931 |

ตารางที่ 4.95

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกับความต้องการ
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 13.712 | 6.856 | 9.840 | 0.000 |
| ภายในกลุ่ม | 70 | 48.774 | 0.697 | | |
| รวม | 72 | 62.774 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างอายุ กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.96)

ตารางที่ 4.96

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างอายุกับความต้องการ
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ
โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการกับอายุ | ต่ำกว่า 31 ปี | 31 – 40 ปี | 41 ปีขึ้นไป |
|---|---------------|------------|-------------|
| - ต่ำกว่า 31 ปี | | 0.987 | 0.003* |
| - 31 – 40 ปี | 0.987 | | 0.002* |
| - 41 ปีขึ้นไป | 0.003* | 0.002* | |

4) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน กับความต้องการ สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้าง มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.96$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานบริหาร มีความต้องการน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.10$) (ตารางที่ 4.97) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง พบว่า ตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.98)

ตารางที่ 4.97
การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง
ต่างกันกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านความมั่นคง

| ตำแหน่งงาน | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความต้องการ | |
|----------------------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ลูกจ้าง | 10 | 4.00 | 0.971 |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 47 | 3.96 | 0.796 |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 11 | 3.31 | 1.006 |
| - พนักงานบริหาร | 5 | 3.10 | 1.244 |
| รวม | 73 | 3.81 | 0.918 |

ตารางที่ 4.98
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันกับความต้องการ
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินด้านความมั่นคง

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | 6.715 | 2.238 | 2.858 | 0.043 |
| ภายในกลุ่ม | 69 | 54.038 | 0.783 | | |
| รวม | 72 | 60.753 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างตำแหน่งงาน กับความ
ต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคง โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างแต่
ละคู่มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.99)

ตารางที่ 4.99

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างตำแหน่งงาน
กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านความมั่นคง โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงกับตำแหน่งงาน | ลูกจ้าง | พนักงาน ปฏิบัติการ วิชาชีพ | พนักงาน วิชาการ และวิจัย | พนักงาน บริหาร |
|--|---------|----------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| - ลูกจ้าง | | 1.000 | 0.382 | 0.336 |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 1.000 | | 0.197 | 0.236 |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 0.382 | 0.197 | | 0.976 |
| - พนักงานบริหาร | 0.339 | 0.236 | 0.976 | |

5) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการมากที่สุด ($\bar{X}=4.14$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานวิชาการและวิจัย ($\bar{X}=4.00$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานบริหารมีความต้องการน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.70$) (ตารางที่ 4.100) และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งงาน กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ พบว่า ตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.101)

ตารางที่ 4.100
การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง
ต่างกันกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านนันทนาการ

| ตำแหน่งงาน | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความต้องการ | |
|----------------------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ลูกจ้าง | 10 | 3.85 | 1.001 |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 47 | 4.14 | 0.840 |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 11 | 4.00 | 0.670 |
| - พนักงานบริหาร | 5 | 2.70 | 1.303 |
| รวม | 73 | 3.98 | 0.931 |

ตารางที่ 4.101
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันกับความต้องการ
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | 9.704 | 3.235 | 4.228 | 0.008 |
| ภายในกลุ่ม | 69 | 52.782 | 0.765 | | |
| รวม | 72 | 62.486 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างตำแหน่งงาน กับความ
ต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี
ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ กับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานบริหาร มีความต้องการ
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.102)

ตารางที่ 4.102

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างตำแหน่งงาน
กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านนันทนาการ โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ กับตำแหน่งงาน | ลูกจ้าง | พนักงาน ปฏิบัติการ วิชาชีพ | พนักงาน วิชาการ และวิจัย | พนักงาน บริหาร |
|--|---------|----------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| - ลูกจ้าง | | 0.810 | 0.985 | 0.134 |
| - พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ | 0.810 | | 0.967 | 0.009* |
| - พนักงานวิชาการและวิจัย | 0.985 | 0.967 | | 0.064 |
| - พนักงานบริหาร | 0.134 | 0.009* | 0.064 | |

6) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนที่ได้รับกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษามากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนที่ได้รับ 10,001 – 20,000 บาท ($\bar{X} = 4.22$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความต้องการน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.00$) (ตารางที่ 4.103) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือน กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา พบว่าเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.104)

ตารางที่ 4.103

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน
ต่างกันกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน
ด้านการศึกษา

| เงินเดือนที่ได้รับ | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความต้องการ | |
|--------------------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3 | 3.00 | 0.866 |
| - 10,001 – 20,000 บาท | 25 | 4.22 | 0.722 |
| - 20,001 – 30,000 บาท | 25 | 4.18 | 0.627 |
| - 30,001 – 40,000 บาท | 11 | 4.54 | 0.568 |
| มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป | 9 | 3.22 | 0.939 |
| รวม | 73 | 4.08 | 0.808 |

ตารางที่ 4.104

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่างกันกับความต้องการ
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน ด้านการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | 13.244 | 3.311 | 6.669 | 0.000 |
| ภายในกลุ่ม | 68 | 33.763 | 0.497 | | |
| รวม | 72 | 47.007 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างเงินเดือน กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน ด้านการศึกษา โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป กับกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท และกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.105)

ตารางที่ 4.105

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างเงินเดือน
กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน
ด้านการศึกษา โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความต้องการสวัสดิการ ที่ไม่เป็นตัวแทน ด้านการศึกษา กับเงินเดือนที่ได้รับ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 10,001 – 20,000 บาท | 20,001 – 30,000 บาท | 30,001 – 40,000 บาท | มากกว่า 40,001 บาท |
|--|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| - ต่ำกว่า 10,000 บาท | | 0.103 | 0.124 | 0.031* | 0.994 |
| - 10,001 – 20,000 บาท | 0.103 | | 1.000 | 0.803 | 0.015* |
| - 20,001 – 30,000 บาท | 0.124 | 1.000 | | 0.726 | 0.002* |
| - 30,001 – 40,000 บาท | 0.031* | 0.803 | 0.726 | | 0.003* |
| มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป | 0.994 | 0.015* | 0.022* | 0.003* | |

7) การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือน กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน ด้านนันทนาการ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน ด้านนันทนาการมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท ($\bar{X} = 4.20$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 – 40,000 มีความต้องการน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.95$) (ตารางที่ 4.106) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือน กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน ด้านนันทนาการ พบว่าเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน ด้านนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.107)

ตารางที่ 4.106
การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน
ต่างกันกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่ตัวเงิน
ด้านนันทนาการ

| เงินเดือนที่ได้รับ | จำนวน (N) | ค่าเฉลี่ยความต้องการ | |
|--------------------------|-----------|----------------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. |
| - ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3 | 4.16 | 0.763 |
| - 10,001 – 20,000 บาท | 25 | 4.20 | 0.829 |
| - 20,001 – 30,000 บาท | 25 | 4.22 | 0.693 |
| - 30,001 – 40,000 บาท | 11 | 3.95 | 0.943 |
| มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป | 9 | 2.72 | 0.971 |
| รวม | 73 | 3.98 | 0.931 |

ตารางที่ 4.107
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่างกันกับความต้องการ
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F-test | P |
|------------------|----|--------|-------|--------|--------|
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | 16.997 | 4.249 | 6.352 | 0.000* |
| ภายในกลุ่ม | 68 | 45.489 | 0.669 | | |
| รวม | 72 | 62.486 | | | |

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ระหว่างเงินเดือนกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป กับกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีความ

ต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.108)

ตารางที่ 4.108

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ระหว่างเงินเดือน
กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านนันทนาการ โดยใช้วิธีของ Scheffe

| ความต้องการสวัสดิการ ที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้าน นันทนาการกับเงินเดือน | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 10,001 – 20,000 บาท | 20,001 – 30,000 บาท | 30,001 – 40,000 บาท | มากกว่า 40,001 บาท |
|---|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| - ต่ำกว่า 10,000 บาท | | 1.000 | 1.000 | 0.997 | 0.148 |
| - 10,001 – 20,000 บาท | 1.000 | | 1.000 | 0.952 | 0.001* |
| - 20,001 – 30,000 บาท | 1.000 | 1.000 | | 0.937 | 0.001* |
| - 30,001 – 40,000 บาท | 0.997 | 0.952 | 0.937 | | 0.032* |
| มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป | 0.148 | 0.001* | 0.001* | 0.032* | |

สรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
กับความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการ

| ข้อมูลส่วนบุคคล | ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ | | | | | | | | | | | | ความต้องการสวัสดิการ | | | | | |
|-----------------|----------------------------------|---------------------|---------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------------|-----------------|---------------|--|--|--|
| | สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน | | | | | | สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน | | | | | | สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน | | | | | |
| | ด้าน เศรษฐกิจ | ด้าน สุขภาพ | ด้าน ความมั่นคง | ด้าน การศึกษา | ด้าน บำนาญ และเงินพิเศษ | ด้าน วันหยุด และวันลา | ด้าน การศึกษา | ด้าน สุขภาพ | ด้าน อนามัย | ด้าน เศรษฐกิจ | ด้าน ความมั่นคง | ด้าน การศึกษา | ด้าน การศึกษา | ด้าน ความมั่นคง | ด้าน การศึกษา | | | |
| - เพศ | t= 1.432 P= 0.157 | t=2.753 P=0.007* | t= 1.096 P=0.227 | t= 1.054 P= 0.295 | t=1.160 P=0.250 | t= -0.675 P=0.502 | t= 1.238 P=0.220 | t=-1.445 P=0.154 | t=-0.291 P=0.772 | t=-0.600 P=0.551 | t=-0.810 P=0.421 | t=-0.327 P=0.745 | t=-0.134 P=0.894 | | | | | |
| - อายุ | F= 2.770 P= 0.070 | F=3.319 P=0.042* | F=2.440 P=0.095 | F=0.491 P=0.614 | F=0.719 P=0.491 | F=1.989 P=0.145 | F=0.732 P=0.484 | F=0.423 P=0.656 | F=3.317 P=0.042* | F=1.899 P=0.157 | F=7.023 P=0.002* | F=3.524 P=0.035* | F=9.840 P=0.000* | | | | | |
| - การศึกษา | F= 0.343 P= 0.794 | F=1.257 P=0.296 | F=1.255 P=0.297 | F=1.981 P=0.125 | F=1.072 P=0.367 | F=0.371 P=0.774 | F=1.981 P=0.125 | F=0.948 P=0.422 | F=1.262 P=0.294 | F=0.129 P=0.943 | F=0.749 P=0.527 | F=1.285 P=0.286 | F=1.703 P=0.175 | | | | | |
| - อายุงาน | F=0.403 P=0.875 | F=0.332 P=0.918 | F=0.585 P=0.741 | F=0.480 P=0.821 | F=0.400 P=0.876 | F=2.366 P=0.039* | F=0.480 P=0.821 | F=0.225 P=0.967 | F=0.924 P=0.484 | F=0.904 P=0.497 | F=1.163 P=0.337 | F=0.288 P=0.941 | F=1.353 P=0.247 | | | | | |
| - ตำแหน่ง | F=1.906 P=0.137 | F=2.003 P=0.122 | F=3.159 P=0.030* | F=3.173 P=0.030* | F=0.566 P=0.639 | F=2.976 P=0.037* | F=4.475 P=0.006* | F=0.682 P=0.566 | F=5.872 P=0.001* | F=0.492 P=0.689 | F=2.115 P=0.106 | F=2.858 P=0.043* | F=4.228 P=0.008* | | | | | |
| - เงินเดือน | F=2.188 P=0.080 | F=0.668 P=0.616 | F=2.852 P=0.030* | F=2.393 P=0.059 | F=0.264 P=0.900 | F=3.908 P=0.006* | F=4.715 P=0.002* | F=0.802 P=0.528 | F=4.652 P=0.002* | F=0.324 P=0.861 | F=6.669 P=0.000* | F=2.388 P=0.059 | F=6.352 P=0.000* | | | | | |
| - สถานภาพสมรส | F=5.802 P=0.005* | F=5.307 P=0.007* | F=2.080 P=0.133 | F=1.667 P=0.196 | F=0.223 P=0.801 | F=0.651 P=0.524 | F=3.224 P=0.046* | F=0.209 P=0.812 | F=6.150 P=0.003* | F=0.096 P=0.908 | F=2.209 P=0.117 | F=2.284 P=0.109 | F=1.865 P=0.162 | | | | | |
| - จำนวนบุตร | F= 0.122 P=0.885 | F=0.115 P=0.892 | F=0.494 P=0.612 | F=0.040 P=0.961 | F=0.013 P=0.987 | F=0.049 P=0.952 | F=0.040 P=0.961 | F=0.184 P=0.833 | F=0.611 P=0.545 | F=0.087 P=0.917 | F=1.234 P=0.297 | F=0.838 P=0.437 | F=0.340 P=0.713 | | | | | |

ส่วนที่ 9 : การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษา ทิศทางการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้า ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่ได้รับ และความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมของบุคลากรสถาบันพระปกเกล้า โดยมีสาระสำคัญซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจหรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และด้านเงินเดือน โดยแต่ละด้านได้กำหนดตัวชี้วัดย่อย ๆ ไว้เพื่อความชัดเจนของข้อมูล ทั้งนี้ จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยจูงใจในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17 โดยปัจจัยจูงใจในองค์กร ทั้ง 6 ด้าน พบว่ามีเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 คือ ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้น จึงเป็นการสมควรที่จะทำการศึกษาเรื่อง ทิศทางการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้า เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเองยังรู้สึกเคลือบแคลงสงสัยหรือยังไม่มั่นใจต่อแนวทางการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้น่าจะเป็นข้อมูลสนับสนุนส่วนหนึ่งที่สำคัญ ต่อแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร โดยเฉพาะด้านการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้า

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน และเพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ข้อมูลการนำเสนอผลการศึกษา จึงได้จำแนกสวัสดิการออกเป็นด้าน ๆ โดยสวัสดิการที่เป็นตัวเงินสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา และด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ ส่วนสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สามารถจำแนกออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวันหยุดและวันลา และด้านการศึกษา

2.1 การได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน จากการศึกษาพบว่า

2.1.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเคยได้รับ คือ การได้รับเงินเบี้ยเลี้ยงในการไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด และ การได้รับเงินเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 93.2 และ 68.5 ตามลำดับ ส่วนสวัสดิการบางประเภทกลุ่มตัวอย่างยัง

ไม่เคยได้รับ เช่น การได้รับเงินสงเคราะห์บุตร เดือนละ 200 บาท/คน (ตั้งแต่แรกเกิด จนอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์)

2.1.2 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยได้รับสวัสดิการเกือบทุกประเภท เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีเคยกลุ่มตัวอย่างเคยได้รับบริการ ร้อยละ 97.3 หรือการได้รับวงเงินค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยนอกครั้งละ 1,000 บาท ร้อยละ 90.4 เป็นต้น ส่วนบางประเภทมีผู้เคยได้รับบริการน้อย เช่น การได้รับค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน หรือส่วนที่ไม่สามารถเบิกจากกรมธรรม์ประกันสุขภาพปีละ 50,000 บาท ร้อยละ 12.3

2.1.3 สวัสดิการด้านความมั่นคง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่เคยมีผู้ได้รับสวัสดิการดังกล่าว เช่น การได้รับเงินช่วยเหลือจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน หรือเสียชีวิต ส่วนการได้รับเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มตัวอย่างเคยได้รับคิดเป็นร้อยละ 80.8

2.1.4 สวัสดิการด้านการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดยังไม่เคยได้รับสวัสดิการนี้

2.1.5 สวัสดิการด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเคยได้รับสวัสดิการนี้คิดเป็นร้อยละ 87.7

2.2 การได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน จากการศึกษาพบว่า

2.2.1 สวัสดิการด้านวันหยุดและวันลา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยได้รับสวัสดิการนี้เนื่องจากเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับ โดยร้อยละของผู้ไม่เคยได้รับสิทธิในการลาป่วย และสิทธิในการลาภิก คือ ร้อยละ 8.2 และร้อยละ 11 ส่วนสิทธิในการคลอดบุตร จำนวน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน มีกลุ่มตัวอย่างเคยได้รับสิทธิดังกล่าวเพียง ร้อยละ 6.8

2.2.2 สวัสดิการด้านศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 เคยเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประจำปี และบุคลากรจำนวนมากเคยได้รับหรือเข้าร่วมในการฝึกอบรมภายใน การฝึกอบรมภายนอก และการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 91.8 ร้อยละ 72.6 และร้อยละ 60.3 ตามลำดับ

ทั้งนี้ จากผลการศึกษาการได้รับสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินพบว่าสวัสดิการบางประเภทได้กำหนดไว้แล้วแต่ยังไม่มีผู้ได้รับ เช่น เงินสงเคราะห์บุตร เดือนละ 200 บาท/คน ซึ่งอยู่ในระหว่างการตรวจสอบเอกสารเพื่อเตรียมจ่าย หรือสวัสดิการบางประเภทกำหนดไว้แล้วแต่มีผู้เคยได้รับน้อย เช่น การได้รับค่าอาหารทำงานนอกเวลาหรือการได้รับค่าล่วงเวลา สืบเนื่องจากการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนและการขอความช่วยเหลือร่วมมือช่วยกันประหยัด

ค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการให้ สวัสดิการต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วได้นำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งเร่งดำเนินการยกวางระเบียบ ประกาศและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ เพื่อประโยชน์และเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากร ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าหากสามารถดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังกล่าว ผลสะท้อนกลับในทางบวกจะกลับมาสู่องค์กร การแสดงออกถึงความตั้งใจจริงและมุ่งมั่นพัฒนางานสวัสดิการ ย่อมทำให้บุคลากรเชื่อมั่นและมีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง

3. ความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยผู้ศึกษาได้จัดแบ่ง สวัสดิการออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน นอกจากนี้ ได้จำแนกสวัสดิการออกเป็นด้าน ๆ โดยสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน สามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา และด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ ส่วนสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สามารถจำแนกออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านวันหยุดและวันลา และด้านการศึกษา

3.1 ความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

3.1.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.00 โดยมีสวัสดิการเพียง 2 ประเภท จากทั้งหมด 8 ประเภท คือ การได้รับเงินเบี่ยเลี้ยงในการไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด และการได้รับเงินเบี่ยเลี้ยงในการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และ 2.45 ตามลำดับ

3.1.2 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการด้านสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.92 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการได้รับค่ารักษาพยาบาลกรณีทันตกรรม ปีละ 500 บาท น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03

3.1.3 สวัสดิการด้านความมั่นคง เนื่องจากสิทธิต่าง ๆ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างยังไม่เคยได้รับ ยกเว้น การได้รับเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนั้น จึงมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งไม่แสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.42

3.1.4 สวัสดิการด้านการศึกษา ซึ่งการศึกษาคั้งนี้ได้จำแนกไว้เพียงประเภทเดียว คือ การสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท/เอก พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจสิทธิสวัสดิการ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.12

3.1.5 สวัสดิการด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ ซึ่งมีเพียงประเภทเดียวเช่นกัน โดยโบนัสหรือเงินพิเศษนี้ จะจ่ายให้เฉพาะในปีที่สามารถจัดสรรได้เท่านั้น พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ ด้านเงินโบนัสหรือเงินพิเศษ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.97

3.2 ความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

3.2.1 สวัสดิการด้านวันหยุดและวันลา พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ ด้านวันหยุดและวันลา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.17 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิในการลาป่วย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

3.2.2 สวัสดิการด้านการศึกษา เนื่องจากเป็นสถาบันทางวิชาการ ดังนั้น จึงให้การสนับสนุนและส่งเสริมสวัสดิการประเภทนี้เป็นอย่างมาก แต่จากผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.82 โดยที่สิทธิหรือสวัสดิการบางอย่างกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย เช่น สิทธิในการลาศึกษาต่อภายในประเทศจำนวน 10 วัน/ปี และสิทธิในการลาศึกษาต่างประเทศ เป็นต้น

จากภาพรวมของการศึกษาความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเงินโบนัสหรือเงินพิเศษมากที่สุด ทั้งนี้ เงินดังกล่าวจะได้รับการจัดสรรเฉพาะปีที่สามารถจัดให้ได้ ในประเด็นนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร อาจนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำผลของการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาจัดสรรเงินโบนัสหรือเงินพิเศษให้กับบุคลากร นอกจากนี้ ในฐานะที่เป็นสถาบันทางวิชาการ แต่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา อยู่ในระดับน้อยเท่านั้น ซึ่งสาเหตุของความพึงพอใจน้อย อาจเนื่องมาจากความล่าช้าในการจัดทำร่างระเบียบ และเพิ่งจะประกาศใช้เมื่อช่วงต้นปี 2549 ที่ผ่านมา และกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดยังไม่เคยรับรู้และเคยได้รับบริการ ดังนั้น การให้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์หรือแม้แต่การให้คำแนะนำปรึกษาที่เกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญไม่น้อยกว่าการจัดให้มีสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ส่วนความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

ด้านวันหยุดและวันลา และด้านการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการดังกล่าว อยู่ในระดับปานกลาง

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม เป็นความคิดเห็นของบุคลากรที่ต้องการเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ในสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้มากยิ่งขึ้น รวมไปถึงสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่เคยมี โดยแบ่งความต้องการสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน และในแต่ละประเภทได้จำแนกสวัสดิการออกเป็นด้าน ๆ โดยสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน สามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ และด้านความมั่นคง ส่วนสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคง และด้านนันทนาการ

4.1 ความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

4.1.1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.44 โดยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากที่สุด คือ การปรับค่ารักษาพยาบาลกรณีทันตกรรมให้มากกว่า 500 บาท/ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 รองลงมา คือ การปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยในให้ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาลทั้งหมด และการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงคู่สมรสและบุตร หรือบิดา มารดา(กรณีไม่มีคู่สมรส) โดยบุคลากรร่วมจ่ายเบี้ยประกันสมทบส่วนหนึ่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ 4.34 ตามลำดับ

4.1.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.15 โดยสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากที่สุด คือ การปรับอัตราเงินสงเคราะห์บุตรให้มากกว่าเดือนละ 200 บาท/คน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมา คือ การปรับอัตราเงินช่วยเหลือค่าทำศพบิดามารดา คู่สมรสหรือบุตร และการปรับอัตราเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และ 4.35 ตามลำดับ นอกจากนี้ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่กลุ่มตัวอย่างมีต้องการน้อยที่สุด คือ การจัดหาที่พักราคาถูกให้ ก็ยังมีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

4.1.3 สวัสดิการด้านความมั่นคง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีเพียงประเภทเดียว คือ การปรับอัตราเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มากกว่าร้อยละ 8 พบว่าบุคลากรมีความต้องการสวัสดิการดังกล่าว อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

4.2 ความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

4.2.1 สวัสดิการด้านการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.08 ซึ่งสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรของสถาบันกับหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ การจัดฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ที่จำต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

4.2.2 สวัสดิการด้านความมั่นคง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.81 ซึ่งสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากที่สุด คือ การปรับเปลี่ยนสถานะของลูกจ้างเป็นพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา คือ การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

4.2.3 สวัสดิการด้านนันทนาการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.98 โดยสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากที่สุด คือ การจัดหาสถานที่เล่นกีฬาหรือนันทนาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา คือ การจัดตั้งชมรมกีฬาหรือนันทนาการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ในภาพรวมของการศึกษาความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม ที่เป็นตัวเงิน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย มากที่สุด รองลงมา คือ สวัสดิการด้านความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.44 และ 4.27 ตามลำดับ โดยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยในให้ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาล การปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอก เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ เอช มาสโลว์ (Maslow, 1970) โดยมาสโลว์ได้จำแนกความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์โดยทั่วไป แบ่งออกเป็น 5 ลำดับชั้น ลำดับแรก คือ ความต้องการทางกายภาพ (Basic Physiological Needs) ได้แก่ ปัจจัย 4 ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์ ส่วนลำดับที่สอง คือ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) ซึ่งอยู่เหนือความต้องการในลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เหมวรรณ ดอกจันทร์ (2546) ที่ศึกษาเรื่อง "แนวโน้มการจัดสวัสดิการของอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการ" ว่าสวัสดิการที่สถานประกอบการคาดว่าจะจัดในอนาคต คือ สวัสดิการด้านความมั่นคงและด้านสุขภาพอนามัยในรูปแบบทั่วไป โดยผู้ศึกษามีความเห็นคล้ายตามกับการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากหากบุคลากรในองค์กรมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ มีระบบในการดูแลป้องกันและรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ

ครอบคลุมการรักษาพยาบาลในทุก ๆ โรค บุคลากรก็จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานโดยไม่ต้องพะวงว่าจะมีอุปสรรคในเรื่องสุขภาพของตนเอง นอกจากนั้น หากยังมีความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในอาชีพและงานด้วยแล้ว การคิดตัดสินใจว่าจะอยู่ในองค์กรต่อไปก่อนครบเกษียณอายุ ย่อมเกิดขึ้นได้น้อยหรืออาจไม่เกิดขึ้นเลย เพราะความมั่นคงในงานจะเป็นขวัญกำลังใจสำคัญที่จะทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรตลอดไป

5. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร

5.1 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านความมั่นคงและด้านการศึกษาแตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจและด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน

5.2 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลาต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานและเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านวันหยุดและวันลา และด้านการศึกษาแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน

5.3 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล กับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน

5.4 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคง และด้านนันทนาการแตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการแตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน พบข้อมูลสำคัญซึ่งอาจนำไปพิจารณากำหนดทิศทางการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้า เช่น

จากตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่างกัน กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คือ กลุ่มลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป คือ กลุ่มพนักงานอาวุโส และกลุ่มพนักงานบริหาร และนอกจากนั้น คือ กลุ่มของพนักงานปฏิบัติการ วิชาชีพ และพนักงานวิชาการและวิจัย ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานหลักขององค์กร ดังนั้น หากสามารถจัดสวัสดิการได้ตามความประสงค์ของกลุ่มตัวอย่าง ก็จะทำให้กลุ่มมีความรู้ความชำนาญซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนเพิ่มมากขึ้น หรือ

จากตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่างกัน กับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านนันทนาการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการดังกล่าว อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงเงินเดือนอื่น ดังนั้น ในการจัดสวัสดิการให้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานอาวุโสและพนักงานบริหาร คงไม่จำเป็นต้องเน้นในเรื่องของการนันทนาการ แต่อาจเน้นไปในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน และด้านการยอมรับนับถือ เป็นต้น