

ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Welfare satisfaction affects the work efficiency of university employees

Chulalongkorn University

ศุภลักษณ์ พันธุ์บุญปลูก<sup>1</sup> และ นัทนิชา หาสุนทร<sup>2</sup>

Supalak Panboonlook<sup>1</sup> and Natnicha Hasoontree<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา<sup>1,2</sup>

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand<sup>1,2</sup>

E-mail: j\_ch\_nick@hotmail.com<sup>1</sup>

Received: July 7, 2022

Revised: February 17, 2023

Accepted: February 26, 2023

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ 2) ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 360 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, One Way ANOVA ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่าง ๆ ในภาพรวมทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (.536) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับความสัมพันธ์ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ ในองค์กร ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและนันทนาการ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ (.207, .264, .298 ตามลำดับ) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สวัสดิการ, การปฏิบัติงาน, พนักงานมหาวิทยาลัย

## Abstract

This research aims to study 1) analyze the satisfaction of Chulalongkorn University's administrative employees and 2) the fringe benefits that affect their efficiency at work of Chulalongkorn University's administrative employees. The data is collected using a questionnaire taken by 360 university employees using the Accidental Sampling method. The statistical analysis values used in this research are mathematical mean, standard deviation, T-Test, F-Test (One Way ANOVA), Pearson product-moment correlation coefficient, and Scheffé's method for pairwise comparison.

The research found that: 1) The overall satisfactory level of Chulalongkorn University's administrative employees on their fringe benefits is at the "very satisfactory" level. 2) Some benefits correlate with working efficiency. Chulalongkorn University's administrative employees' responses show a positive correlation between educational use and work efficiency at a positive-medium level (.536) with a statistically significant value of .01. Health, economical and societal, and recreational benefits are at the positive-low level (.207, .264, .298, respectively), with considerable statistical significant at .01.

**Keywords:** Welfare, Performance, University Staff

## บทนำ

การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรในหน่วยงานราชการหรือเอกชนต่างมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้ งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และพัฒนาอยู่เสมอองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงาน คือ ทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งในบรรดาเหล่านี้ "ทรัพยากรมนุษย์" เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีค่าในองค์กร มีหน้าที่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการเห็นความสำคัญและคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ โดยการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ความชำนาญและให้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ย่อมส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์นั้น ๆ เกิดความกระตือรือร้นอันเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พยอม วงศ์สารศรี, 2542) นอกจากนั้นแล้วความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อนโยบายการบริหารงานขององค์กร โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความผูกพันต่อองค์กรยังมีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพอีกด้วย (เสาวลักษณ์ สุวรรณสว่าง, 2550)

สวัสดิการถือเป็นผลตอบแทนชนิดหนึ่งที่บุคลากรในองค์กรต้องได้เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนพื้นฐาน เช่นค่า รักษาพยาบาล เงินสะสม การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่และเหมาะสม มีชั่วโมงการทำงานเหมาะสม รวมทั้ง หัวหน้าที่ดี ซึ่งเป็นมาตรการที่สำคัญและจำเป็นที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตบุคลากร สร้างขวัญ กำลังใจ สร้างความจงรักภักดีเพื่อลดความเข้า-ออกงาน การขาดงาน และลดปัญหาข้อขัดแย้งในองค์กร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดทำให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศที่มีความพร้อมและศักยภาพในหลายๆ ด้าน โดยมีภารกิจหลักที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2551 หมวดที่ 1 มาตรา 7 “ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาราชู พระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงประดิษฐานขึ้น เพื่อเป็นอนุสาวรีย์สมพระเกียรติแห่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมีวัตถุประสงค์ที่จะบุกเบิก แสวงหาและเป็นคลังความรู้ ให้การศึกษา ส่งเสริม ประยุกต์และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง สร้างบัณฑิต วิจัย เป็นแหล่งรวมสติ ปัญญา และบริการทางวิชาการแก่สังคม รวมทั้งสืบสานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมุ่งหวังให้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยมีคุณธรรมกำกับความรู้ เฝือพร้อมด้วยสติปัญญาและจริยธรรม ใฝ่รู้ กอปรด้วยวิจารณ์ญาณ จิตใจ เสียสละ และความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม”

มหาวิทยาลัยแห่งนี้ยังได้รับเลือกให้เป็น 1 ใน 9 มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ จาก กระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ. 2552 และได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาในระดับดีมากจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นสมาชิกเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN) และเป็นมหาวิทยาลัยเพียงแห่งเดียวในประเทศไทยที่เป็นสมาชิกของสมาคมมหาวิทยาลัยภาคพื้นแปซิฟิก (APRU) โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีพันธกิจหลัก ดังนี้ 1. สร้างบัณฑิตที่มีความสามารถด้านวิชาการ มีทักษะทันสมัย มีจิตสาธารณะ และมีความเป็นผู้นำ 2. บุกเบิก บูรณาการองค์ความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนการสอนและวิจัย 3. สร้างผลงานวิชาการและวิจัยในระดับนานาชาติ 4. นำความรู้ไปขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและสังคมไทยอย่างยั่งยืน นอกจากนี้การวางแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560-2563 ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการยกระดับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้สามารถ บรรลุวิสัยทัศน์ได้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ 4. ยุทธศาสตร์หลักที่พร้อมขับเคลื่อนได้จริง ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างคน (Human Capital) คือ บัณฑิตจุฬาฯที่มีศักยภาพและเป็นพลเมืองที่คุณค่าของสังคม รวมทั้งประชาคมจุฬาฯ เป็นสังคมที่สร้างสรรค์ มีสุขภาวะพร้อมที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม (Knowledge & Innovation) คือการสร้างงานวิจัยและวิชาการที่ขึ้นนำ ขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมไทย และสังคมโลก มีระบบนิเวศนวัตกรรมที่รองรับการพัฒนาทางวิชาการและการพัฒนาประเทศ มีการบริหารจัดการที่ปรับเปลี่ยนให้มีความโปร่งใสคล่องตัวมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างเสริมสังคมไทย (Local Transformation) คือเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่เชื่อมโยงกับสังคมไทย ยุทธศาสตร์ที่ 4 ก้าวไกลในสังคมโลก (Global Benchmarking) คือต้องที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

เดิมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ใช้ระบบการบริหารจัดการแบบราชการ สังกัดของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา จนกระทั่งปี พ.ศ. 2551 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนแปลงสถานะเป็น สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ แต่ยังคงได้รับเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อประกันคุณภาพทางการศึกษา และยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายระเบียบของระบบราชการเช่นเดิม ซึ่งทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแบ่งบุคลากรเป็น 2 สายงาน คือ สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ และยัง

แบ่งประเภทของบุคลากร เป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1.ข้าราชการ 2.พนักงานมหาวิทยาลัย 3.ลูกจ้างประจำ และ 4.ลูกจ้างชั่วคราว (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561)

นอกจากการบริหารจัดการที่เปลี่ยนไปหลังจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกนอกระบบแล้วนั้น สิ่งหนึ่ง ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยนั้นก็คือ สวัสดิการ โดยสวัสดิการของบุคลากรที่ไม่ใช่ประเภทข้าราชการจะได้รับ คือ สิทธิ ประกันสังคม, ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม, เงินอุดหนุนค่ารักษาพยาบาลในกรณีอุบัติเหตุสืบเนื่องจากการทำงานแก่ พนักงานมหาวิทยาลัย, การตรวจสุขภาพประจำปี, กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพบุคลากร, กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ, เงินกู้ยืมสหกรณ์ของมหาวิทยาลัย, เงินกู้ธนาคารเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยและอเนกประสงค์, หอพัก บุคลากร, สวัสดิการการศึกษาสงเคราะห์บุตร, สวัสดิการงานศพ, ฌาปนกิจสงเคราะห์สำหรับบุคลากรและคู่สมรส (ช.พ.ค.-ช.พ.ส.) เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อต้องการทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อสวัสดิการขององค์กรที่จัดสรรให้กับบุคลากรทุกคน อีกทั้งยังต้องการศึกษาถึงลักษณะประชากรที่แตกต่างกัน จะมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันหรือไม่ รวมทั้งวิเคราะห์ว่าความพึงพอใจในสวัสดิการจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร และต้องการนำผลการศึกษานี้มาพัฒนาโยบายการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภายใต้สวัสดิการที่จำแนก ออกเป็น 4 ด้านด้วยกัน คือ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านการศึกษา และวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานครอบคลุม 4 ด้าน คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

#### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนรวม ทั้งสิ้น 3,615 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2561)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 360 คน จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973)

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สายงานที่ปฏิบัติ

#### 3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจสวัสดิการในด้านสุขภาพอนามัย 2) ความพึงพอใจสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจ 3) ความพึงพอใจสวัสดิการในด้านสังคมและนันทนาการ 4) ความพึงพอใจสวัสดิการในด้านการศึกษา

3.2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์จาก 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา 4) ค่าใช้จ่าย

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลาและพื้นที่ที่ศึกษา

ในการดำเนินการวิจัยจะแบ่งช่วงเวลาของการศึกษาออกเป็นสองช่วง โดยช่วงแรกจะเป็นการรวบรวมข้อมูล และศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เริ่มระหว่างเดือน เมษายน – มิถุนายน 2561 จากนั้น จะทำการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ พร้อมกับเขียนรายงานการวิจัยและสรุปผลการวิจัยในช่วงเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2561 พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### การทบทวนวรรณกรรม

ความสำคัญของสวัสดิการ โดยทั่วไปทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์การธุรกิจได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ที่องค์การควรพึงให้แก่พนักงาน เพราะความสำคัญของสวัสดิการ มีดังนี้

1. ภาพลักษณ์ขององค์การในสายตาของบุคคลทั่วไปเป็นไปในทางบวก ในปัจจุบันภาพลักษณ์นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะหมายถึงหน้าตาและความเชื่อถือที่มีต่อองค์การ หากองค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีก็จะเป็นสายโซ่ที่จะผูกต่อแนวความคิดในด้านอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย เช่น ความศรัทธาขององค์การ การสนใจจุดหมุนผลผลิตขององค์การ เป็นต้น

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีขวัญและกำลังใจเพราะได้รับรู้ว่าองค์การที่ตนอยู่เป็นองค์การที่ไม่ทอดทิ้งบุคลากร อีกทั้งยังให้การพิทักษ์คุ้มครอง ถึงแม้จะไม่ได้ทำประโยชน์แก่องค์การแล้ว สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดผลในด้านตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. จูงใจผู้ที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ เพราะมองเห็นว่าองค์การนี้มีความมั่นคง ในการจัดการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรทำให้องค์การสามารถที่จะสรรหาบุคคลที่มีความสามารถบริหารงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และนำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์การต่อไป

4. การจ่ายสวัสดิการและผลประโยชน์ ทำให้องค์การมีความยืดหยุ่น ในการจ่ายผลตอบแทนมากกว่าจ่ายในรูปค่าจ้าง เงินเดือน

5. องค์การสามารถใช้สวัสดิการและผลประโยชน์เป็นเครื่องมือในการธำรงรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่กับองค์การเป็นระยะเวลายาวนานได้ (สุดา สุวรรณภิญโญ, 2546 อ้างถึงใน กัลยา อีระชนชัยกุล, 2557)

การแบ่งประเภทการให้บริการแก่ผู้ปฏิบัติงานนี้ไม่สามารถกำหนดหรือจำแนกเป็นประเภทของการบริการได้อย่างแน่นอนและเป็นหลักเกณฑ์ได้ เพราะการแบ่งประเภทของสวัสดิการนั้น มักจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานและความพึงพอใจของนายจ้างและลูกจ้างในกรณีนั้น ๆ ได้แบ่งประเภทของการบริการสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ประโยชน์บริการใด ๆ ก็ตามที่องค์กรให้เพิ่มขึ้น เพื่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่บุคคลขององค์การ และเพื่อเป็นหลักประกันเงินแก่บุคลากรเหล่านั้น ทูพลาภาพ การกู้เงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ และเงินค่าอาหารทำการล่วงหน้า เป็นต้น

2. ด้านนันทนาการ ได้แก่ ประโยชน์และบริการที่องค์กรให้แก่บุคลากรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรขององค์การได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลินใจเป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน และเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้มีกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ร่วมกัน

3. ด้านอำนวยความสะดวกสบาย เป็นประโยชน์และบริการจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ให้ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งบริการมีได้หลากหลายรูปแบบและบางรูปแบบมีลักษณะเป็นการบริการทั้งด้านอำนวยความสะดวกสบาย และด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดบริการรถรับส่ง บริการทางการแพทย์ การจำหน่ายอาหาร เป็นต้น (เฉลียว ไชยเชษฐ์, 2558)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกร่วมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายองค์กร ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับความพึงพอใจในงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (สมฤทัย ธรรมมา, 2552)

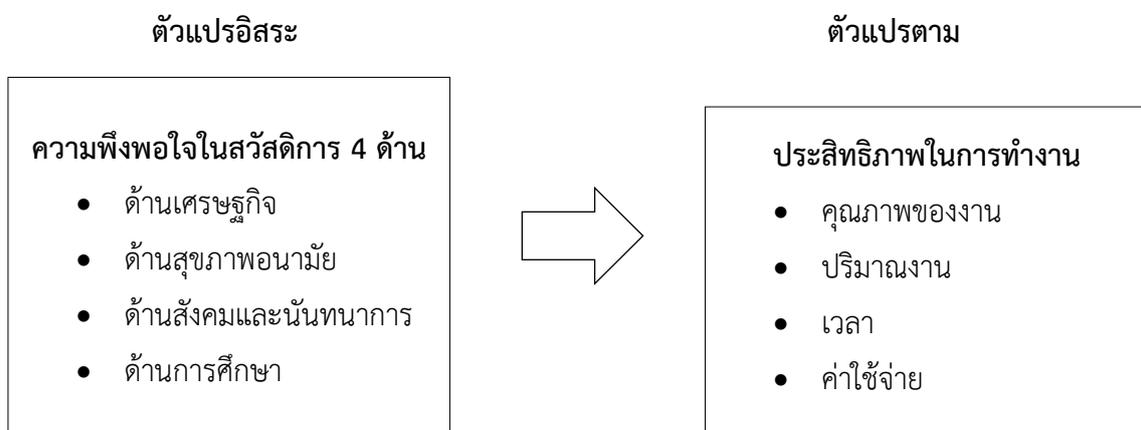
สำหรับการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลากหลายวิธี การเลือกใช้วิธีการวัดความพึงพอใจจึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยเป็นหลัก ซึ่งงานวิจัยนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นแบบสำรวจปรนัย ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติในภาพรวม

ประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน สุนิสา เอกธิการ, 2553) ได้ให้แนวความคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

เซอร์โต (2000 อ้างถึงใน อรสุดา ดุสิตรัตนกุล, 2557) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things)” ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) คือประสิทธิผล หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)” ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้น มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราการผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### วิธีดำเนินการวิจัย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ จากกรอบแนวคิดในการวิจัยที่มีประเด็นสำคัญทั้งหมด 3 ด้าน คือ ลักษณะประชากร ความพึงพอใจในสวัสดิการขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าว จึงแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากร

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านสุขภาพอนามัย 3. ด้านสังคมนันทนาการ 4. ด้านการศึกษา

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณงาน 3. เวลา 4. ค่าใช้จ่าย

โดยคำถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัด ตามหลักการของมาตรวัดที่มี 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การศึกษาสวัสดิการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากร ได้กำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสวัสดิการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำแนวคิด และทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

4. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้ง และนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว ทดลอง (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

8. ทำการตรวจสอบอีกครั้ง แล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน โดยผู้วิจัยได้มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้แนะนำตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์ในการศึกษา และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กับบุคลากรสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. เมื่อบุคลากรสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยินดีเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะให้แบบสอบถามและอธิบายหัวข้อในแบบสอบถาม

3. เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถาม หากพบว่าคำตอบมีไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะซักถามเพิ่มเติมจนได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และทำการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จทางสถิติโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าจำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างในลักษณะประชากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้ t-test สำหรับตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

3. วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้วยค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (scheffe')

4. วิเคราะห์เกณฑ์ผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่า .81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง .61-.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง .41-.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง .20-.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าต่ำกว่า .20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

### ผลการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวมทุกด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 1** ความพึงพอใจในสวัสดิการในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของ				
พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ในภาพรวมทุกด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านสุขภาพอนามัย	3.84	0.75	มาก	2
2. ด้านเศรษฐกิจ	3.72	0.93	มาก	3
3. ด้านสังคมและนันทนาการ	4.14	0.98	มาก	1
4. ด้านการศึกษา	3.56	0.83	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.81</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	

2. ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (.536) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับความสัมพันธ์ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและนันทนาการ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ (.207, .264, .298 ตามลำดับ) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ตารางที่ 2** ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ความพึงพอใจสวัสดิการในด้านสุขภาพอนามัย	.207**	.000	ค่อนข้างต่ำ
2. ความพึงพอใจสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจ	.264**	.000	ค่อนข้างต่ำ
3. ความพึงพอใจสวัสดิการในด้านสังคมและนันทนาการ	.298**	.000	ค่อนข้างต่ำ
4. ความพึงพอใจสวัสดิการในด้านการศึกษา	.536**	.000	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

### 1. ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวมทุกด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ ญัตติอิศรวงศ์ (2555) พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของ บริษัทอุตสาหกรรมผ้าเคลือบพลาสติกไทย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรก คือความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการทำประกันสังคมให้กับพนักงานทุกคน อันดับสองคือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษาและ พัฒนาบุคลากร มีการจัดฝึกอบรมให้พนักงานในแต่ละระดับ อันดับสามคือความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ มีการจัดงานประจำปี อันดับสุดท้ายคือสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีการ ให้บริการที่พักอาศัยโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

### 2. ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (.536) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวัลภา พัวพงษ์พันธ์ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า การตอบสนองจากองค์กรได้แก่ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การยอมรับยกย่องการพัฒนา ศักยภาพ ผลประโยชน์ และสวัสดิการ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และระดับความสัมพันธ์ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและนันทนาการ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ (.207, .264, .298 ตามลำดับ) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของจิรพัฒน์ อ่อนเกตุพล (2562) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาในภาพรวมระหว่างระดับความ พึงพอใจในสวัสดิการและระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นโยบายด้านการส่งเสริมความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยเน้นการพิจารณา ด้านการพัฒนาส่งเสริมทางการศึกษาให้กับพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการโดยเฉพาะอย่างยิ่งควรส่งเสริมด้านทุนวิจัยทุนกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาบุตรทุนการศึกษา ต่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนการทุนเพื่อการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานของบุคลากร สำหรับด้านเศรษฐกิจ ควรมี นโยบายส่งเสริมเรื่องเงินออมเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยและอเนกประสงค์ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัย มีการจัด สถานที่สำหรับการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย การเบิกค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปีและส่งเสริม ด้านสังคมและนันทนาการ ซึ่งจะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มีสุขภาพที่ดีและมีความสุขในการ ปฏิบัติงานต่อไป

2. ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการในองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนั้น จุฬาลงกรณ์ควรมีนโยบายส่งเสริมในด้านการศึกษาจัดให้มีทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ประดับปริญญาโท หรือเอก

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อให้ทราบความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน และนำไปสู่การส่งเสริมสวัสดิการที่ตรงประเด็น

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: บริษัท ส.เอเชีย เพรส (1989).
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2561). *รายงานบุคลากรทั้งหมดจำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด ประเภท บุคลากรและสายงาน ภาคการศึกษา 2/2560*. ค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2565. จาก [https://www.chula.ac.th/wp-content/uploads/2018/04/RP01\\_2560\\_2.pdf](https://www.chula.ac.th/wp-content/uploads/2018/04/RP01_2560_2.pdf)
- จิรพัฒน์ อ่อนเกตุพล. (2562). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน. *วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล*, 4(2), e0063.
- เฉลียว ไชยเชษฐ์. (2558). *การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตร ศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- ไพโรจน์ ญัตติอัศวรงค์. (2555). ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของ บริษัท อุตสาหกรรมผ้าเคลือบพลาสติกไทย จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัลภา พัวพงษ์พันธ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 3, 1, 35-51.
- สมฤทัย ธรรมมา. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนิสา เอกธิดา. (2553). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการคัดเลือกเกษตรกรเข้าทำประโยชน์ในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ สุวรรณสว่าง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.