

**ชื่อเรื่อง** ความต้องการและการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สงขลานครินทร์

**ผู้วิจัย** นายเริงศักดิ์ ธรานูเวชณ์

**หน่วยงาน** กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**ปีที่ทำวิจัย** 2548 - 2549

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม รูปแบบและแนวทางการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2548 จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ด้วยการหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมที่พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต้องการใน 3 ลำดับแรก จาก 10 ลำดับ จำแนกเป็นประเภท รูปแบบและการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมตามลำดับ คือ ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทความมั่นคงในการทำงานร้อยละ 53.5 ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทการเสริมรายได้ร้อยละ 22.6 และค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทการช่วยเหลือและสงเคราะห์พนักงานและครอบครัวร้อยละ 15.0

รูปแบบและการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม 1)ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทความมั่นคงในการทำงานต้องการรูปแบบค่ารักษาพยาบาลในอันดับแรกร้อยละ 45.1 โดยการจัดรูปแบบให้เบิกได้เช่นเดียวกับข้าราชการ รองลงมาร้อยละ 27.9 ต้องการรูปแบบการประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ โดยการจัดรูปแบบให้ทำประกันคุ้มครองพนักงานทุกกรณี 2)ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทการเสริมรายได้ต้องการรูปแบบเงินเพิ่มค่าวิชาชีพในอันดับแรกร้อยละ 44.7 โดยการจัดรูปแบบให้พิจารณาจากตำแหน่งและลักษณะงานที่รับผิดชอบ รองลงมาร้อยละ 29.2 ต้องการรูปแบบเงินเพิ่มค่าครองชีพโดยการจัดรูปแบบให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ 3) ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทการช่วยเหลือและสงเคราะห์พนักงานและครอบครัวต้องการรูปแบบเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรในอันดับแรกร้อยละ 50.4 โดยการจัดรูปแบบให้เบิกได้จำนวน 2-3 คน จนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 16.4 ต้องการรูปแบบการช่วยเหลือสงเคราะห์ตามความต้องการโดยการจัดรูปแบบให้สามารถเลือกความช่วยเหลือสงเคราะห์ได้ตามความจำเป็นของแต่ละคน

ข้อเสนอแนะค่าตอบแทนทางอ้อมที่เป็นตัวเงิน รูปแบบและการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมที่ควรจัดทำ คือ การประกันสุขภาพโดยให้เฉพาะตัวพนักงาน การประกันชีวิตและอุบัติเหตุโดยวงเงินเอาประกันที่แตกต่างกันตามตำแหน่งและลักษณะงานที่รับผิดชอบ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยพนักงานมหาวิทยาลัยสงฆ์สามร้อยละ 3 และมหาวิทยาลัยสงฆ์สมทบร้อยละ 3 สำหรับรูปแบบและการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมที่ไม่เป็นตัวเงินที่ควรจัดทำ คือ ภาพลักษณ์และสถานภาพโดยพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการปฏิบัติหรือได้รับสิทธิเช่นเดียวกับข้าราชการ การให้บริการอำนวยความสะดวกโดยการสร้างที่พักอาศัยให้เช่า การนันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจโดยจัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์ออกกำลังกายเพิ่มเติมที่มีมาตรฐานสำหรับบุคลากรโดยเฉพาะ และการให้กู้ยืมเงินโดยให้กู้หรือยืมเงินตามความต้องการให้ช่วยเหลือสงเคราะห์

คำสำคัญ : ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม , รูปแบบและการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม , พนักงานมหาวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยสงฆ์สามร้อยละ 3

**Title:** Needs and Forms of Indirect Benefits for Employees of Prince of Songkla University  
**Researcher:** Mr. Reungsak Tharanuvej  
**Organization:** Division of Personnel, President's Office, Prince of Songkla University  
**Research Year:** 2005-2006

### **Abstract**

The objectives of this descriptive research were to find out needs for indirect benefits, forms and guidelines for benefit provision for employees of Prince of Songkla University. The subjects of the study were 245 Prince of Songkla University employees who worked in 2005. The instrument was a questionnaire that had been tested by three experts for its content validity. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, ranking, and qualitative analysis was also carried out.

The results revealed that the top three indirect benefits, out of ten benefits classified into type, form, and provision, needed by Prince of Songkla University employees were: career security (53.5 percent), extra income (22.6 percent), and welfare for themselves and their family (15.0 percent).

Regarding form and provision of the indirect benefits, 1) career security ranked first by 45.1 percent of the subjects was medical payment; the same form of reimbursement used for government servants was needed. This was followed by life insurance, accident insurance and health insurance; coverage for all cases was ranked first by 27.9 percent of the subjects. 2) extra income in the form of professional fees was ranked first by 44.7 percent of the subjects; the rates of the fees should depend on the position and job description. This was followed by extra income in the form of additional allowance for the cost of living according to the economic situation. 3) welfare for themselves and their family in the form of tuition fees for their children was ranked first by 50.4 percent of the subjects; for 2-3 children until they finish their first degree. This was followed by welfare in the form that could be chosen depending on need of individuals.

It is recommended that indirect benefits in the form of money, the form of benefits and provision that should be provided are: health insurance for employees

**themselves, life insurance and accident insurance with different benefits according to their position and job description; establishment of a provident fund with employees paying three percents of their salary and the university pays another three percent to the fund. For benefits that are not in the form of money, university employees should be provided with the same image and status, treatment or right as government servants. They should also be provided with facilities such as housing that they can rent, recreation areas and good standard equipment for exercise, and loans at the amount needed.**

**Keywords: indirect benefits, indirect benefit form and provision, university employees, Prince of Songkla University**