

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความต้องการและการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม รูปแบบ และแนวทางการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม ของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตขนาดใหญ่ วิทยาเขตปัตตานี เขตการศึกษาภูเก็ต เขตการศึกษาสุราษฎร์ธานี และเขตการศึกษาตรัง ซึ่งปฏิบัติงานในเดือนเมษายน ปี พ.ศ. 2548 จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ด้วยการหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา ได้ดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมและรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมใช้ความถี่ ร้อยละ และการจัดอันดับ สำหรับแนวทางการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม ใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### สรุป

1. ข้อมูลทั่วไป พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 28 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 1-2 ปี สถานภาพโสด ไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ พักอยู่บ้านพัก หอพักของมหาวิทยาลัย มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 13,853 บาท และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 10,613 บาท

2. ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทต่างๆเรียงลำดับความต้องการจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับ คือ ความมั่นคงในการทำงานร้อยละ 53.5 การเสริมรายได้ร้อยละ 22.6 การช่วยเหลือและสงเคราะห์พนักงานและครอบครัวร้อยละ 15.0 การพัฒนาตนเองร้อยละ 15.9 การมุ่งใจในการทำงานร้อยละ 17.3 การออมทรัพย์ร้อยละ 19.0 การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร้อยละ 19.0 สวัสดิการพิเศษร้อยละ 17.7 การนันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจร้อยละ 36.3 ชื่อเสียง เกียรติยศและความมีหน้าตาในสังคมร้อยละ 50.4

3. รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมและแนวทางการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม และเสนอแนวทางการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมในค่าตอบแทนทางอ้อมแต่ละประเภท ดังนี้

3.1 ประเภทความมั่นคงในการทำงาน ต้องการค่ารักษาพยาบาลในอันดับแรก ร้อยละ 45.1 โดยให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เช่นเดียวกับข้าราชการ สำหรับโรงพยาบาลรัฐเบิกได้ทั้งหมด โรงพยาบาลเอกชนเบิกได้ร้อยละ 60 รองลงมาร้อยละ 27.9 ต้องการการประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ โดยจัดให้ทำประกันคุ้มครองพนักงานทุกกรณี และควรให้สิทธิกับบุคคลในครอบครัว

3.2 ประเภทการเสริมรายได้ ต้องการเงินเพิ่มค่าวิชาชีพในอันดับแรกร้อยละ 44.7 โดยจัดให้มีเงินเพิ่มค่าวิชาชีพในตำแหน่งสาขาขาดแคลน วิชาชีพเฉพาะ วิชาชีพที่ต้องสอบรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีความเสี่ยงสูงในการปฏิบัติ หรือในรายวิชาที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้ภาษาต่างประเทศ ใช้เครื่องมือและสารเคมีที่เป็นอันตราย รองลงมาร้อยละ 29.2 ต้องการเงินเพิ่มค่าครองชีพ โดยให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และเหมาะสมในแต่ละวิทยาเขต เขตการศึกษา

3.3. ประเภทการช่วยเหลือและสงเคราะห์พนักงานและครอบครัว ต้องการเงินช่วยเหลือการศึกษานูตริในอันดับแรกร้อยละ 50.4 โดยให้เบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้จำนวน 2-3 คน ตามอัตราข้าราชการหรือเบิกได้บางส่วนจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 16.4 ต้องการการช่วยเหลือสงเคราะห์ตามความต้องการ โดยให้พนักงานสามารถเลือกความช่วยเหลือสงเคราะห์ได้ ตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละคน โดยมีคณะกรรมการพิจารณาการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์

3.4 **ประเภทการพัฒนาตนเอง** ต้องการการลาศึกษาต่อในอันดับแรกร้อยละ 42.5 โดยให้สนับสนุนการลาศึกษาต่อในทุกตำแหน่งทั้งการลาศึกษาต่อในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งจัดให้มีทุนการศึกษาเต็มจำนวน ทั้งค่าเล่าเรียน ค่าเดินทาง และการดำรงชีพจนสำเร็จ การศึกษา รองลงมาร้อยละ 22.6 ต้องการการฝึกอบรม ด้งาน โดยให้เลือกฝึกอบรมในหัวข้อที่สนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ไม่จำกัดจำนวนครั้งการฝึกอบรม ด้งาน และสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ด้งาน ได้ทั้งหมด

3.5 **ประเภทการจูงใจในการทำงาน** ต้องการเงินโบนัสประจำปีในอันดับแรก ร้อยละ 46.9 โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย วันลา อายุงาน และผลประกอบการของมหาวิทยาลัย รองลงมาร้อยละ 41.6 ต้องการการเพิ่มค่าจ้างประจำปีโดยจำนวน ร้อยละการเพิ่มค่าจ้างประจำปีควรมากกว่าปัจจุบัน และไม่ควรถ่ำกว่าอัตราเงินเฟ้อ

3.6 **ประเภทการออมทรัพย์** ต้องการให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอันดับแรก ร้อยละ 52.2 โดยหักค่าจ้างร้อยละ 3-5 ต่อเดือน และมหาวิทยาลัยสมทบในจำนวนเท่ากันหรือมากกว่าและจะได้รับเมื่อออกจากงาน รองลงมาร้อยละ 22.1 ต้องการเงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ โดยจัดให้มีเงินกู้เพื่อซื้อบ้านในวงเงินเต็มจำนวน อัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าธนาคาร และผ่อนได้ระยะ ยาว 30 ปี

3.7 **ประเภทการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน** ต้องการที่พักอาศัยใน อันดับแรกร้อยละ 63.7 โดยให้จัดสรรที่พักในมหาวิทยาลัยให้กับพนักงานทุกสายอย่างเสมอภาคกัน โดยเฉพาะผู้มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ผู้ที่ทำงานนอกเวลา รองลงมาร้อยละ 19.0 ต้องการความสะดวกในการทำวิจัย โดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย เช่น เครื่องมือที่เพียงพอ ไฟฟ้าสำรอง เวลาการทำวิจัย ข้อมูลข่าวสารในประเทศและต่างประเทศ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องแลป

3.8 **ประเภทสวัสดิการพิเศษ** ต้องการค่าสมาชิกศูนย์สุขภาพในอันดับแรกร้อยละ 31.4 โดยจัดให้มีค่าสมาชิกศูนย์สุขภาพสำหรับพนักงานทุกคน และมีส่วนลดหย่อนค่าสมาชิกศูนย์ สุขภาพ รองลงมาร้อยละ 24.3 ต้องการค่าสมาชิกวารสาร โดยจัดให้มีค่าสมาชิกวารสารทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการสอน การวิจัย และการปฏิบัติงาน

3.9 ประเภทการนันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจ ต้องการจัดให้มีอุปกรณ์กีฬาและสถานที่ออกกำลังกายในอันดับแรกร้อยละ 33.6 โดยจัดทำเป็น Sport Club หรือ Fitness Center ที่มีเครื่องออกกำลังกายที่ได้มาตรฐานและครบวงจรสำหรับบุคลากรโดยเฉพาะ และมีผู้เชี่ยวชาญชี้แนะประจำ รองลงมาร้อยละ 27.0 ต้องการการจัดทัศนาวจร ทัศนศึกษา โดยจัดให้มีการทัศนาวจร ทัศนศึกษาตามสถานที่ต่างๆ ในช่วงปิดภาคเรียนหรือวันหยุดยาวปีละ 1 ครั้ง

3.10 ประเภทชื่อเสียง เกียรติยศและความมีหน้าตาในสังคม ต้องการการได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติในอันดับแรกร้อยละ 48.7 โดยจัดให้มีการมอบรางวัล เกียรติบัตร โล่ หรือเข็มเชิดชูเกียรติพนักงานดีเด่นในสาขาต่างๆ ตามโอกาสที่เหมาะสม ทั้งด้านการสอน วิจัย คุณธรรม และจริยธรรม รองลงมาร้อยละ 31.4 ต้องการภาพลักษณ์และสถานภาพ โดยการได้รับการยอมรับและการให้เกียรติเท่าข้าราชการ

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม พนักงานมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ มีความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมแต่ละประเภทตามลำดับ คือ ความมั่นคงในการทำงานร้อยละ 53.5 การเสริมรายได้ร้อยละ 22.6 การช่วยเหลือและสงเคราะห์พนักงานและครอบครัวร้อยละ 15.0 การพัฒนาตนเองร้อยละ 15.9 การจูงใจในการทำงานร้อยละ 17.3 การยอมรับร้อยละ 19.0 การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร้อยละ 19.0 สวัสดิการพิเศษร้อยละ 17.7 การนันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจร้อยละ 36.3 และชื่อเสียง เกียรติยศ และความมีหน้าตาในสังคมร้อยละ 50.4 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุเทน ชนะกุล (2542 : บทคัดย่อ) พบว่าบุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีความต้องการด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสริน ศรีพญา (2546 :195) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการให้จัดสวัสดิการและค่าตอบแทนเพิ่มเติมมากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานและการเดินทาง และด้านการนันทนาการ

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในลำดับแรกๆ คือ ความมั่นคงในการทำงาน การเสริมรายได้ และการช่วยเหลือสงเคราะห์พนักงานและครอบครัว เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรวิรัตน์และคณะ, 2545 : 311-312) และเป็นปัจจัยบำรุงรักษา หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรวิรัตน์และคณะ, 2545 : 313-315) สำหรับความต้องการในลำดับถัดมา คือ การพัฒนาตนเอง การจูงใจในการทำงาน ชื่อเสียง เกียรติยศและความมีหน้าตาในสังคม เป็นความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และเป็นปัจจัยจูงใจ หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก ซึ่งในประเด็นลำดับขั้นความต้องการ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรวิรัตน์ และคณะ : 312-313) เห็นว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้น โดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ โดยลำดับประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ในขณะที่ความต้องการของบุคคล สามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และค่าตอบแทนทางอ้อมที่เป็นปัจจัยจูงใจเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยค่าตอบแทนทางอ้อมที่พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์แต่ละคนจะได้รับ อาจมีความแตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงานและความสำคัญที่มีต่อองค์กร

2. ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม และแนวทางการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม

2.1 ประเภทความมั่นคงในการทำงาน ต้องการคำรักษาพยาบาลในอันดับแรก โดยให้เบิกคำรักษาพยาบาลได้เช่นเดียวกับข้าราชการ สำหรับโรงพยาบาลรัฐเบิกได้ทั้งหมด โรงพยาบาลเอกชนเบิกได้ร้อยละ 60 รองลงมาต้องการ การประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ โดยให้จัดทำประกันคุ้มครองพนักงานในทุกกรณี และควรให้สิทธิกับบุคคลในครอบครัวด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุเทน ชนะกุล (2542 : บทคัดย่อ) พบว่าบุคลากร (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์) มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การประกันชีวิต สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รสริน ศรีพญา (2546 : 195)

พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยการจัดให้มีการประกันสุขภาพแก่บุคลากร สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงานและการเดินทาง โดยการจัดให้มีการประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษามัทธิกา หมิ่นสา (2545 : บทคัดย่อ) พบว่าข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต้องการสวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาล เมื่อเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาวดี พูลทรัพย์ (2536 : บทคัดย่อ) พบว่า บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา ต่างจัดให้มีการรักษาพยาบาล และการประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง และผลการวิจัยของ เสถียร คามิศักดิ์ (2548 : 130-137) พบว่ามหาวิทยาลัย/สถาบันของรัฐจำนวน 20 แห่ง จัดสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยจัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจำนวน 10 มหาวิทยาลัย (เกษตรศาสตร์ / ขอนแก่น / มหาสารคาม / มหิดล / ศรีนครินทรวิโรฒ / ศิลปากร / สุโขทัยธรรมาธิราช / พระจอมเกล้าธนบุรี / พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง / พระจอมเกล้าพระนครเหนือ) จัดให้มีการประกันสุขภาพจำนวน 4 มหาวิทยาลัย (ธรรมศาสตร์ / มหิดล / ศิลปากร / พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง) และจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการประกันชีวิต อุบัติเหตุ จำนวน 4 มหาวิทยาลัย (เกษตรศาสตร์ / ศรีนครินทรวิโรฒ / พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง / พระจอมเกล้าพระนครเหนือ)

ในประเด็นการเบิกค่ารักษาพยาบาล เมื่อรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยของสำนักงาน ก.พ. (2535, อ้างถึงในจินตนา บุญชวน, 2541 : 22-23) พบว่า ค่ารักษาพยาบาล ควรมีการปรับปรุงอัตราการจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเฉพาะคนไข้ในของโรงพยาบาลเอกชนให้สูงขึ้น และควรเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับคนไข้นอกโรงพยาบาลเอกชนได้จำนวนหนึ่งด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัมรรัตน์ เล้าวัฒนากุล (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ เห็นว่า สวัสดิการรักษาพยาบาล ยังไม่เหมาะสมต้องปรับปรุง อันดับแรก คือ ปรับอัตราการเบิกค่ารักษาพยาบาล สำหรับคนไข้นอกสถานพยาบาลเอกชนให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยของสำนักงาน ก.พ. พบว่าค่ารักษาพยาบาลมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี รัฐจึงควรพิจารณาระบบอื่นๆ มาแทนระบบเดิม เพื่อมิให้เป็นภาระแก่รัฐมากเกินไป เช่น การประกันสุขภาพกับบริษัทเอกชน ซึ่งอาจมีปัญหาร่องเบียด ประกันที่มีผลต่อวงเงินคุ้มครอง หรือรัฐจะดำเนินการเองโดยจัดตั้งกองทุนขึ้นจะเหมาะสมกว่าหรือไม่ ในขณะที่ เพ็ญศรี ดาวัลย์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการปรับปรุงสวัสดิการรักษาพยาบาลของข้าราชการ : กรณีนำระบบเหมาจ่าย (captation) มาใช้พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีความเห็นแตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้มีประสบการณ์ในระบบเหมาจ่าย เห็นว่า ระบบเหมาจ่ายมี

ความเหมาะสมด้านคุณภาพของบริการทางการแพทย์ การควบคุมค่าใช้จ่าย และการบริหารการจัดการ ส่วนกลุ่มข้าราชการกองประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพ สำนักงานประกันสังคม ไม่เห็นด้วยกับการนำระบบเหมาจ่ายมาใช้ ควรพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจ และคุณภาพการบริการ ให้เกิดความมั่นใจในระบบเหมาจ่ายก่อนนำมาใช้

ผลการวิจัยซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต้องการ ค่ารักษาพยาบาล และการประกันชีวิต อุบัติเหตุ และสุขภาพ เนื่องจากการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากประกันสังคม พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้สิทธิเฉพาะตัว และเบิกได้ในอัตราที่ประกันสังคมกำหนด พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จึงรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงาน เพราะหากมีกรณีที่ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก ซึ่งไม่สามารถเบิกจากประกันสังคมได้ หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก เมื่อพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างที่พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ก็เป็นการยากที่พนักงานมหาวิทยาลัยจะสามารถวางแผนการออมเงินเพื่อใช้ในกรณีดังกล่าวได้ อนึ่ง พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ควรได้รับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ในฐานะบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และควรมีการจัดตั้งศูนย์พยาบาลเบื้องต้น ศูนย์ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือพยาบาลประจำศูนย์ สำหรับประเด็นความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เห็นว่าควรมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน เช่น การประเมินการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และยุติธรรม การจ้างและการทำสัญญาจ้างที่มีระยะเวลายาวมากขึ้น

2.2 ประเภทการเสริมรายได้ ต้องการเงินเพิ่มค่าวิชาชีพในอันดับแรก โดยจัดให้มีเงินเพิ่มค่าวิชาชีพในตำแหน่งสาขาขาดแคลน วิชาชีพเฉพาะ วิชาชีพที่ต้องสอบรับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ ตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีความเสี่ยงสูงในการปฏิบัติ หรือในรายวิชาที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้ภาษาต่างประเทศ ใช้เครื่องมือและสารเคมีที่เป็นอันตราย รองลงมาต้องการ เงินเพิ่มค่าครองชีพ โดยให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และเหมาะสมในแต่ละวิทยาเขต เขตการศึกษา ค่าตอบแทนทางอ้อมรูปแบบเงินเพิ่มค่าวิชาชีพ ข้าราชการจะได้รับในรูปของเงินประจำตำแหน่งในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป และได้รับเงินประจำตำแหน่งสาขาขาดแคลน (พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538) สำหรับค่าตอบแทนทางอ้อมรูปแบบเงินเพิ่มค่าครองชีพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนิการ์ ละเอียด (2543:บทคัดย่อ)

พบว่ากรณีออกนอกระบบเป็นองค์กรมหาชน บุคลากรสำนักงานประกันสังคมส่วนใหญ่ ต้องการลักษณะสวัสดิการที่ดีค่าเป็นตัวเงินด้านค่าครองชีพเมื่อออกจากงานมากที่สุด ซึ่งเงินเพิ่มค่าครองชีพตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548 ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่เกิน 10,500 บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ 1,000 บาท และเมื่อรวมเงินเพื่อการครองชีพชั่วคราวกับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับแล้วต้องไม่เกินเดือนละ 10,500 บาท กรณีที่เงินเพื่อการครองชีพชั่วคราวรวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับแล้วไม่ถึงเดือนละ 7,350 บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวอีกจำนวนหนึ่ง เพื่อให้มีรายได้รวมเป็นเดือนละ 7,350 บาท (กรมบัญชีกลาง : 2548)

ผลการวิจัยซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทการเสริมรายได้ พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต้องการเงินเพิ่มค่าวิชาชีพ และเงินเพิ่มค่าครองชีพ เนื่องจากอัตราค่าจ้างพนักงานกำหนดตามฐานคุณวุฒิ ผู้ที่จบคุณวุฒิการศึกษาระดับเดียวกัน ก็จะได้รับค่าจ้างเท่ากัน แม้ตำแหน่งงานจะแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เห็นว่าควรมีค่าตอบแทนเพิ่มเติม คือ เงินเพิ่มค่าวิชาชีพในตำแหน่งที่มีค่างานต่างกัน และใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน ในส่วนของเงินเพิ่มค่าครองชีพในเมืองใหญ่ ค่าครองชีพจะสูงกว่าในเมืองเล็กๆ โดยเฉพาะวิทยาเขตขนาดใหญ่ และเขตการศึกษาภูเก็ต มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และเหมาะสมในแต่ละวิทยาเขต เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีรายได้ที่เพียงพอกับการดำรงชีพในแต่ละวิทยาเขต และเขตการศึกษาต่างๆ ซึ่ง กิ่งพร ทองใบ (2545:235) ให้ทรงเสนอว่า เงินเพิ่มค่าครองชีพเป็นประโยชน์และบริการเนื่องจากการปฏิบัติงานตามปกติ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการพลเรือนและครอบครัวให้เกิดความเดือดร้อนในการครองชีพ

2.3 ประเภทการช่วยเหลือสงเคราะห์พนักงานและครอบครัว ต้องการเงินช่วยเหลือการศึกษานูตรในอันดับแรก โดยให้เบิกค่าเล่าเรียนนูตรได้ จำนวน 2-3 คน ตามอัตราข้าราชการหรือเบิกได้บางส่วนจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาต้องการ การช่วยเหลือสงเคราะห์ตามความต้องการ โดยให้พนักงานสามารถเลือกความช่วยเหลือสงเคราะห์ได้ตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละคน โดยมีคณะกรรมการพิจารณาการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ค่าตอบแทนทางอ้อมรูปแบบเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุเทนชนะกุล (2542 : บทคัดย่อ) พบว่าบุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าเล่าเรียนนูตร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มัทติกา หมั่นสา (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



ต้องการสวัสดิการการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร เมื่อเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับ และ ผลการวิจัยของเสถียร คามีสักดิ์ (2548 :130-137) พบว่ามหาวิทยาลัย/ สถาบันของรัฐ จำนวน 20 แห่ง จัดสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยจัดให้มีเงินช่วยเหลือการศึกษานบุตรจำนวน 8 มหาวิทยาลัย (เกษตรศาสตร์ / ขอนแก่น / จุฬาลงกรณ์ / ศรีนครินทรวิโรฒ / ศิลปากร / สุโขทัย ธรรมมาธิราช / พระจอมเกล้าธนบุรี / พระจอมเกล้าลาดกระบัง ) หนึ่ง จากผลการวิจัยของสำนักงาน ก.พ. (2535, อ้างถึงใน จินตนา บุญชวน, 2541 :22-23) พบว่าเงินช่วยเหลือการศึกษานบุตร รัฐควร ขยายการช่วยเหลือการศึกษานบุตรข้าราชการ ให้สามารถเบิกค่าเล่าเรียนได้ถึงระดับปริญญาตรี ซึ่ง ปัจจุบันข้าราชการสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้จนถึงระดับปริญญาตรีได้ทุกสาขาวิชา โดยศึกษา ในสถานศึกษาของทางราชการ ให้เบิกจ่ายได้เต็มจำนวนเงินที่ได้จ่ายจริง แต่ไม่เกินปีละ 15,000 บาท หากศึกษาในสถานศึกษาเอกชน ให้เบิกจ่ายได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินปีละ 15,000 บาท (พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานบุตรฉบับที่ 5 พ.ศ. 2548)

ผลการวิจัยซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทการช่วยเหลือสงเคราะห์ พนักงานและครอบครัว พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต้องการเงินช่วยเหลือการศึกษา บุตร และการช่วยเหลือสงเคราะห์ตามความต้องการ เนื่องจากทรัพย์ที่มีค่าซึ่งบิดา มารดาจะ ให้กับบุตร คือ การศึกษา เพื่อให้บุตรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพ เพื่อการดำรงชีพ และการประกอบกิจการของบิดา มารดา ในอนาคต ซึ่งการศึกษาในระดับปริญญาตรีใน ปัจจุบันค่อนข้างจะเปิดกว้าง และเข้าศึกษาได้ง่ายขึ้น โดยมีสาขาวิชาการให้เลือกศึกษาได้ หลากหลายตามความต้องการ สำหรับค่าตอบแทนทางอ้อมรูปแบบการช่วยเหลือสงเคราะห์ตาม ความต้องการ พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เห็นว่า แต่ละคนมีความจำเป็นและต้องการที่ แตกต่างกัน ดังนั้น การช่วยเหลือสงเคราะห์พนักงานและครอบครัว ควรให้พนักงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้เป็นผู้เลือกรูปแบบการให้ความช่วยเหลือ เพื่อจะได้ตรงกับ ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยได้มากที่สุด โดยให้มีคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาให้ความ ช่วยเหลือ

2.4 ประเภทการพัฒนาตนเอง ต้องการ การศึกษาต่อในอันดับแรก โดยให้ สนับสนุนการศึกษาต่อในทุกตำแหน่ง ทั้งการลาศึกษาต่อในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งจัดให้ มีทุนการศึกษาเต็มจำนวน ทั้งค่าเล่าเรียน ค่าเดินทาง และการดำรงชีพจนสำเร็จการศึกษา รองลงมาต้องการ การฝึกอบรม ดูงาน โดยให้เลือกฝึกอบรมในหัวข้อที่สนใจ และเป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานได้ไม่จำกัดจำนวนครั้งการฝึกอบรม ดูงาน และสามารถเบิกค่าใช้จ่าย ในการ ฝึกอบรม ดูงานได้ทั้งหมด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุเทน ชนะกุล (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า

บุคลากร (มหาวิทยาลัยสงฆ์) ต้องการสวัสดิการด้านสังคม ได้แก่ การลาศึกษาต่อ การฝึกอบรม ฌาน การสัมมนาร่วมกับสถาบันอื่นๆ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ รสริน ศรีพญา (2546 : 195) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ต้องการสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน โดยการจัดให้มีการศึกษา ฌานในต่างประเทศอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชณิการ์ ละเอียด (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า กรณีออกนอกระบบเป็นองค์กรมหาชน บุคลากรส่วนใหญ่ สำนักงานประกันสังคมต้องการลักษณะสวัสดิการที่มีใช้ตัวเงิน คือ สวัสดิการด้านการศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาวดี พูลทรัพย์ (2536 : บทคัดย่อ) พบว่าบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา ต่างจัดสวัสดิการด้านการศึกษาให้กับลูกจ้างของตน และผลการวิจัยของ เสถียร คามิศักดิ์ (2548 : 120-129) พบว่า มหาวิทยาลัย/สถาบันของรัฐจำนวน 20 แห่ง จัดให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและฌาน จำนวน 17 มหาวิทยาลัย และไม่ได้กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและฌานไว้เป็นการเฉพาะ จำนวน 3 มหาวิทยาลัย (ทักษิณ / ธรรมศาสตร์ / บูรพา)

ผลการศึกษาซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทการพัฒนาตนเอง พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต้องการ การลาศึกษาต่อ และการฝึกอบรม ฌาน เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต้องการความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งตามทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น จากความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ค่าตอบแทนทางอ้อมรูปแบบการลาศึกษาต่อ พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เห็นว่าควรเพิ่มโอกาสการลาศึกษาต่อของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพโดยไม่ต้องลาออกจางานและควรให้ทุนการศึกษาเต็มจำนวน ทั้งค่าเล่าเรียน ค่าเดินทาง และการดำรงชีพจนสำเร็จการศึกษา อนึ่ง ตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการพัฒนาพนักงาน กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับค่าจ้างระหว่างไปศึกษาต่อตามระยะเวลาที่กำหนด กรณีลาศึกษาเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนด ก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งการศึกษาในบางหลักสูตร ก็ไม่อาจสามารถจบการศึกษาตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์กำหนดไว้ได้ รวมทั้งค่าครองชีพในต่างประเทศค่อนข้างสูง การไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากศึกษาเกินระยะเวลาที่กำหนด และการได้รับเงินทุนการศึกษาที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในต่างประเทศทำให้เป็นอุปสรรคต่อการลาศึกษาต่อของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2.5 ประเภทการจูงใจในการทำงาน ต้องการให้มีเงินโบนัสประจำปี ในอันดับแรก โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย วันลา อายุงาน และผลประกอบการของ มหาวิทยาลัย รองลงมาต้องการ การเพิ่มค่าจ้างประจำปี โดยจำนวนร้อยละการเพิ่มค่าจ้างประจำปี ควรมากกว่าปัจจุบัน และไม่ควรถูกว่าอัตราเงินเฟ้อ ค่าตอบแทนทางอ้อมรูปแบบเงินโบนัสประจำปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของอุเทน ชนะกุล (2542 : บทคัดย่อ) พบว่าบุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์ ต้องการสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้แก่ เงินโบนัส สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รสริน ศรีพญา (2546 : 195) พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ต้องการสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านเศรษฐกิจ โดยการจัดให้มีผลตอบแทนเป็นเงินสมนาคุณประจำปีแก่บุคลากร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บรรจง หาญเจริญกิจ (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ จัดสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน นอกจากนี้ที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ เงินโบนัส

ผลการศึกษาซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทการจูงใจในการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสงฆ์ชลาวันครินทร์ ต้องการเงินโบนัสประจำปี และการเพิ่มค่าจ้างประจำปี ซึ่งตามทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจ Victor H Vroom เห็นว่าการจูงใจบุคคลให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ต้องทำให้บุคคลเห็นคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายามนั้น ๆ ดังนั้น การใช้ค่าตอบแทนทางอ้อม รูปแบบเงินโบนัสประจำปี และการเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้เกิดผลอย่างจริงจังในการจูงใจบุคลากรในการทำงาน มหาวิทยาลัยสงฆ์ชลาวันครินทร์ต้องสร้างความมั่นใจ และกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นจริงและมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจน จากการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล รวมทั้งมีความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนทางอ้อม เมื่อเปรียบเทียบกับกรปฏิบัติงานของบุคคลอื่นๆ ตามทฤษฎีความเสมอภาคซึ่งเสนอโดย J. Stacy Adams

2.6 ประเภทการออมทรัพย์ ต้องการให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอันดับแรก โดยหักค่าจ้างร้อยละ 3-5 ต่อเดือน และมหาวิทยาลัยสมทบให้จำนวนเท่ากันหรือมากกว่า และจะได้รับเมื่อออกจากงาน รองลงมาต้องการ เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ โดยจัดให้มีเงินกู้เพื่อซื้อบ้าน ในวงเงินเต็มจำนวน อัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าธนาคารและผ่อนได้ระยะยาว 30 ปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุเทน ชนะกุล (2542 : บทคัดย่อ) พบว่าบุคลากร(ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์ ต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกู้ เงินบำเหน็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนิการ์ ละเอียด (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า กรณีออกนอกระบบเป็นองค์กรมหาชน บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ต้องการสวัสดิการด้านเงินกู้ยืม สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ

สุชาวดี พูลทรัพย์ (2536 : บทคัดย่อ) พบว่า บรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา ต่างจัดให้มี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บรรจง หาญเจริญกิจ (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ จัดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินนอกจากที่กฎหมาย กำหนด เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินให้กู้ยืมดอกเบียดำ และผลการวิจัยของเสถียร คามิศักดิ์ (2548 : 130-137) พบว่ามหาวิทยาลัย / สถาบันของรัฐ จำนวน 20 แห่ง จัดสวัสดิการให้กับ พนักงานมหาวิทยาลัยโดยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 6 มหาวิทยาลัย (เกษตรศาสตร์ / ขอนแก่น / ศรีนครินทรวิโรฒ / พระจอมเกล้าธนบุรี / พระจอมเกล้าลาดกระบัง / พระจอมเกล้าพระ นครเหนือ) จัดให้มีกองทุนสะสมทรัพย์จำนวน 4 มหาวิทยาลัย (จุฬาลงกรณ์ / มหาสารคาม / แม่โจ้ / สุโขทัยธรรมมาธิราช) จัดให้มีการจ่ายบำเหน็จ จำนวน 1 มหาวิทยาลัย (มหิดล) และจัดให้มี เงินกู้เคหะสงเคราะห์ เงินกู้ยืม จำนวน 3 มหาวิทยาลัย (จุฬาลงกรณ์ / พระจอมเกล้าพระนครเหนือ / ศรีนครินทรวิโรฒ)

ผลการวิจัยซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทการออมทรัพย์ พนักงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต้องการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ เนื่องจากต้องการเก็บออมเงินไว้ยามเมื่อออกจากงาน หรือเกษียณอายุ เพื่อมีเงินก้อนหนึ่งไว้สำหรับการดำรงชีวิต และมีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ไม่ต้องไปเช่าอยู่ ซึ่งค่าตอบแทนทางอ้อมรูปแบบ เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ ผลการวิจัยของสำนักงาน ก.พ. (2535, อ้างถึงใน จินตนา บุญชวน, 2541 : 22-23) เสนอแนะว่าควรส่งเสริมให้ข้าราชการ ได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยรัฐอาจตั้งเป็น กองทุนหมุนเวียนเพื่อที่อยู่อาศัย โดยให้กู้ในดอกเบียดำ หนึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ให้ความเห็นว่า การจ้างในระยะสั้นเป็นเงื่อนไขไม่สามารถทำให้กู้เงินเพื่อเคหะสงเคราะห์ได้ เพราะการกู้เคหะสงเคราะห์ เป็นการกู้เงินที่เป็นจำนวนวงเงินสูง ไม่สามารถผ่อนชำระเงินภายใน ระยะเวลานั้นสั้นตามระยะเวลาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้จึงต้องการให้ระยะเวลาการผ่อน ชำระไม่ควรผูกติดกับสัญญาจ้าง หรือให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างพนักงานในระยะยาว เพื่อให้ สามารถผ่อนส่งเงินกู้ในระยะยาวได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมัทติกา หมื่นสา (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอม กล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต้องการให้กำหนดเงื่อนไขการจ้างในรูปสัญญาจ้างถาวร

2.7 ประเภทการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ต้องการที่พักอาศัยใน อันดับแรก โดยให้จัดสรรที่พักในมหาวิทยาลัยให้กับพนักงานทุกสายงานอย่างเสมอภาคกัน โดยเฉพาะผู้มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ผู้ที่ทำงานนอกเวลา รองลงมาต้องการ ความสะดวกในการ ทำวิจัย โดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย เช่น เครื่องมือที่เพียงพอ ไฟฟ้าสำรอง

เวลาการทำวิจัย ข้อมูลข่าวสารในประเทศ และต่างประเทศ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องแลป ค่าตอบแทนทางอ้อมรูปแบบที่פקอาศัย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุเทน ชนะกุล (2542 : บทคัดย่อ) พบว่าบุคลากร (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์) ต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ที่พักอาศัย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาติ พูลทรัพย์ (2536:บทคัดย่อ) พบว่า บรรษัทข้ามชาติ ญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา ต่างจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับพนักงาน และผลการวิจัยของเสถียร คามีศักดิ์ (2548 : 130-137) พบว่า มหาวิทยาลัย/สถาบันของรัฐ จำนวน 20 แห่ง จัดสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยจัดให้มีที่พักอาศัย จำนวน 3 มหาวิทยาลัย (จุฬาลงกรณ์ / มหาสารคาม / สงขลานครินทร์)

ผลการศึกษาวิจัยซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต้องการ ที่พักอาศัย และความสะดวกในการทำวิจัย เนื่องจากการมีที่พักอาศัยในมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์รู้สึกว่าจะมีความอบอุ่น มีความปลอดภัย มีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน และสามารถอยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะผู้ที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด จะได้ลดค่าใช้จ่ายโดยไม่ต้องเสียค่าเช่าบ้าน ซึ่งผลการวิจัยของสำนักงาน ก.พ. (2535, อ้างถึงใน จินตนา บุญชวน, 2541 : 22-23) พบว่าในเรื่องค่าเช่าบ้าน ควรปรับปรุงโดยให้สิทธิในการเบิกจ่ายแก่ข้าราชการที่บรรจุครั้งแรก หรือไปทำงานต่างท้องที่ ซึ่งมีไขภูมิลำเนา หรือไม่จัดที่พักอาศัยให้สำหรับค่าตอบแทนทางอ้อมรูปแบบความสะดวกในการทำวิจัย การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยต่างๆ เช่น เครื่องมือที่เพียงพอ เวลาการทำวิจัย ข้อมูลข่าวสารในประเทศและต่างประเทศ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องแลป และระบบไฟฟ้าสำรองที่ดี รวมทั้งการปรับปรุงระเบียบการบริหารการเงินวิจัยให้คล่องตัว มีเงินอุดหนุนทุนวิจัย และมีที่เลี้ยงคอกให้คำปรึกษา จะช่วยอำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศการทำงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้มากยิ่งขึ้น

2.8 ประเภทสวัสดิการพิเศษ พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต้องการค่าสมาชิกศูนย์สุขภาพในอันดับแรก โดยจัดให้มีค่าสมาชิกศูนย์สุขภาพสำหรับพนักงานทุกคน และมีส่วนลดหย่อนค่าสมาชิกศูนย์สุขภาพ รองลงมาต้องการ ค่าสมาชิกวารสาร โดยจัดให้มีค่าสมาชิกวารสารทางวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน การวิจัย และการปฏิบัติงาน ในองค์การธุรกิจ กิงพร ทองใบ (2545:170) ให้ทรรศนะว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทสวัสดิการพิเศษ จะกำหนดให้สำหรับพนักงานบางระดับหรือบางกลุ่มอาชีพ อันเนื่องมาจากลักษณะงานที่พิเศษและลักษณะของความรับผิดชอบ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ เช่น งานด้านการขาย หรือการตลาด งานบริหาร หรืองานวิชาชีพบางอาชีพ

ผลการวิจัยซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทสวัสดิการพิเศษพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต้องการค่าสมาชิกศูนย์สุขภาพ และค่าสมาชิกวารสารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อาจนำมากำหนดให้เหมาะสมกับพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละคน และแต่ละตำแหน่ง เช่น ค่าสมาชิกศูนย์สุขภาพ ควรกำหนดให้สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งบริหาร ซึ่งลักษณะงานส่วนใหญ่ค่อนข้างหนัก และต้องใช้ความคิดในการตัดสินใจสั่งการ การได้ตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอก็จะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารในตำแหน่งต่างๆ สำหรับค่าสมาชิกวารสารทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ควรจัดให้สำหรับพนักงานตำแหน่งวิชาการ และตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพบางตำแหน่ง เช่น แพทย์ วิศวกร เป็นต้น เพื่อใช้ศึกษาค้นคว้า ติดตามงานวิชาการให้ทันสมัยอยู่เสมอ อนึ่ง พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าควรจัดทำค่าตอบแทนทางอ้อมเกี่ยวกับสิทธิพิเศษให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เช่น ซื้อบัตรโดยสารรถไฟ บัตรโดยสารรถยนต์ บัตรโดยสารเครื่องบิน ในราคาพิเศษ การทำสัญญาค้ำประกันโดยใช้ตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยไม่ต้องใช้หลักทรัพย์

2.9 ประเภทการนันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจ ต้องการจัดให้มีอุปกรณ์กีฬา และสถานที่ออกกำลังกายในอันดับแรก โดยจัดทำเป็น Sport Club หรือ Fitness Center ที่มีเครื่องออกกำลังกายที่ได้มาตรฐานและครบวงจร สำหรับบุคลากรโดยเฉพาะ และมีผู้เชี่ยวชาญชี้แนะประจำ รองลงมาต้องการ การจัดทัศนศึกษา โดยจัดให้มีการทัศนศึกษา ทัศนศึกษา สถานที่ต่างๆ ในช่วงปิดภาคเรียน หรือวันหยุดยาวปีละ 1 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุเทน ชนะกุล (2542 : บทคัดย่อ) ชนิการ์ ละเอียด (2543 : บทคัดย่อ) และรสริน ศรีพญา (2546 : 195) พบว่า บุคลากรต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทการนันทนาการ โดยเฉพาะผลการวิจัยของ รสริน ศรีพญา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ต้องการในรูปแบบการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ หรือบ้านพักตากอากาศที่เป็นของมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทนันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจ พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต้องการจัดให้มีอุปกรณ์กีฬา และสถานที่ออกกำลังกาย และการจัดทัศนศึกษา ทัศนศึกษา เพื่อช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน (กุลธนา พงศธร , 2526 : 328) และต้องการสร้างปฏิสัมพันธ์และกระชับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในวิทยาเขตเดียวกัน หรือต่างวิทยาเขต ซึ่งจะช่วยให้การติดต่อ ประสานงาน และการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและคล่องตัวยิ่งขึ้น

2.10 ประเภท ชื่อเสียง เกียรติยศ และความมีหน้าตาในสังคม ต้องการการได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ในอันดับแรก โดยจัดให้มีการมอบรางวัล เกียรติบัตร โล่ หรือเข็มเชิดชูเกียรติ พนักงานดีเด่น ในสาขาต่างๆ ตามโอกาสที่เหมาะสม ทั้งด้านการสอน วิจัย คุณธรรม และจริยธรรม รองลงมาต้องการ ภาพลักษณ์และสถานภาพ โดยการได้รับการยอมรับและให้เกียรติเท่าข้าราชการ

ผลการวิจัยซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมประเภทชื่อเสียง เกียรติยศ และความมีหน้าตาในสังคม พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต้องการการได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และภาพลักษณ์และสถานภาพ โดยเฉพาะค่าตอบแทนทางอ้อมรูปแบบภาพลักษณ์และสถานภาพ เป็นสิ่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์รู้สึกถึงความไม่เสมอภาค และความไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งที่โดยหลักการ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการจ้างเพื่อทดแทนการบรรจุเป็นข้าราชการ และต้องการให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิต่างๆ เท่าเทียมกับข้าราชการ ซึ่งในทรรศนะของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545:312) เห็นว่า องค์การอาจตอบสนองความต้องการการได้รับการยกย่องของบุคลากรในองค์การ โดยการยกย่อง (self-esteem) การปรับตำแหน่ง (title) และสถานะ (status) ให้เหมาะสม

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การจัดทำค่าตอบแทนทางอ้อมให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1. การจัดทำค่าตอบแทนทางอ้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ควรจัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยเงินในกองทุนมาจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนทั่วไปที่ได้รับการจัดสรรสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 20 และสมทบด้วยเงินรายได้มหาวิทยาลัย

2. การกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยควรเน้นการจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าการสร้าง ความเท่าเทียมกันกับสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับเนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของเงินในกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยและจากผลการศึกษาพบว่าระบบสวัสดิการของข้าราชการไทยไม่กระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (รุ่งทิพย์ เมืองโคตร, 2543 : บทคัดย่อ) ค่าตอบแทนทางอ้อมที่กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ควรแบ่งเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนทางอ้อมที่ไม่เป็นตัวเงิน

3. รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมที่เป็นตัวเงิน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ควรจัดทำค่าตอบแทนทางอ้อมพื้นฐานที่จำเป็น คือ

3.1 การประกันสุขภาพ เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในส่วนต่างที่ไม่สามารถเบิกจ่ายจากประกันสังคมได้โดยให้เฉพาะตัวพนักงาน

3.2 การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ เพื่อประกันความมั่นคงให้กับพนักงานและครอบครัว หากพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เสียชีวิตลง หรือประสบอุบัติเหตุ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ โดยวงเงินเอาประกันที่แตกต่างกันตามตำแหน่ง และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ที่มีความสำคัญต่อองค์กร และหากพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ประสงค์จะเพิ่มวงเงินคุ้มครองมากกว่าที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ ก็ให้สามารถเลือกได้โดยจ่ายเบี้ยประกันเพิ่มเติมด้วยเงินของพนักงานเอง สำหรับกรมธรรม์ประกันชีวิตและอุบัติเหตุควรเป็นกรมธรรม์ที่มีเงินผลประโยชน์ตอบแทนเฉลี่ยกลับคืน เมื่อครบระยะเวลาการส่งเบี้ยประกันครบตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น 5 ปี 10 ปี เป็นต้น

3.3 การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) เพื่อเป็นการประกันความมั่นคงของพนักงานที่จะรักษามาตรฐานการดำรงชีพให้ใกล้เคียงกับก่อนเกษียณโดยพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 3 และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 3 ซึ่งการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระยะที่กองทุนยังไม่โตพอ อาจจะจัดตั้งในรูปของกองทุนร่วม (Pooled Fund) และเมื่อกองทุนมีขนาดใหญ่พอแล้วอาจแยกมาจัดตั้งเป็นกองทุนเดี่ยว (Single Fund) (ธนาคารไทย(บรราย),ม.ป.ป.) การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยต้องศึกษาความเป็นไปได้ และผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายต่างๆ ของมหาวิทยาลัย โดยผู้เชี่ยวชาญด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อน เพราะจะมีผลต่อภาระผูกพัน กับภาระทางการเงินของมหาวิทยาลัยในระยะยาว สำหรับการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรให้สถาบันการเงินที่มีความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเป็นผู้บริหารกองทุน อนึ่ง ในส่วนของการประกันสังคม กองทุนประกันสังคมได้จัดสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ ให้กับผู้ประกันตนที่มีอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงส่วนหนึ่งแล้ว โดยอาจได้รับในรูปของเงินบำเหน็จชราภาพ หรือเงินบำนาญชราภาพ แล้วแต่กรณี

สำหรับรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมที่เป็นตัวเงินรูปแบบอื่นๆ ที่ควรจัดทำ คือ เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ เงินเพิ่มค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือการศึกษานบุตร และการช่วยเหลือสงเคราะห์ตามความต้องการ



4. รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมที่ไม่เป็นตัวเงิน มีรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ควรจัดทำ คือ

4.1 ภาพลักษณ์และสถานภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ควรปรับภาพลักษณ์และสถานภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นบุคลากร หรือสมาชิกหนึ่งของมหาวิทยาลัย ที่ควรได้รับการปฏิบัติหรือได้รับสิทธิต่างๆ ที่เทียบเท่ากับข้าราชการ เช่น การระบุสถานภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องแยกว่าเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย การได้รับการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เสมือนเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยไม่ใช่ผู้ป่วยประกันสังคม การได้รับสิทธิการกู้เงินเพื่อเคหะสงเคราะห์ระยะยาว โดยไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้าง เพื่อให้สามารถส่งเงินต่องวดได้น้อยลงได้ การได้รับการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ในฐานะเป็นสมาชิกใหม่ขององค์การ

4.2 การให้บริการอำนวยความสะดวก เช่น ผู้ที่ไม่มีสิทธิได้รับที่พักอาศัย หรือผู้ที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด มหาวิทยาลัยควรสร้างที่พักอาศัยในลักษณะของการให้เช่า เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายให้อีกทางหนึ่ง การบริการอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น การเบิกจ่ายเงินประกันสังคม ควรให้สามารถเบิกจ่ายได้กับมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยประสานงานการเบิกจ่ายกับประกันสังคมในภายหลัง การอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย การได้รับการแจ้งสิทธิค่าตอบแทนทางอ้อมที่พนักงานมหาวิทยาลัยพึงจะได้รับ เป็นต้น

4.3 การนันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น การจัดทัศนagra ทักษศึกษาตามสถานที่ต่างๆ โดยอาจมีแพ็คเกจทัวร์ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ปฏิบัติงานดีเด่นตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด การทำความตกลงกับสถานที่พักผ่อนตากอากาศ ร้านอาหารตามแหล่งสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ในการได้รับส่วนลดค่าที่พัก และค่าอาหาร สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยเฉพาะ และการจัดสถานที่ออกกำลังกายในรูปของ Sport Club หรือ Fitness Center สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยแยกจากการใช้ร่วมกับนักศึกษา

4.4 การให้กู้ยืมเงิน เพื่อการช่วยเหลือสงเคราะห์พนักงานและครอบครัว เช่น เพื่อการศึกษาบุตร เพื่อการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน และกรณีจำเป็นอื่นๆ ตามความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในส่วนที่มาจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย โดยการกู้เงินบางกรณีอาจไม่เสียดอกเบี้ย แต่ให้เสียค่าธรรมเนียมการให้บริการ บางกรณีให้เสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำกว่าธนาคารหรือสถาบันการเงินทั่วไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของการช่วยเหลือสงเคราะห์พนักงานและครอบครัว

5. การบริหารกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยเฉพาะ เพื่อบริหารกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีตัวแทนจากพนักงานมหาวิทยาลัยเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย การจัดทำค่าตอบแทนทางอ้อมบางประเภทควรจ้างองค์การภายนอกที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญให้มาดำเนินการแทน เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตอุบัติเหตุ การจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยบริษัทประกันภัยหรือสถาบันการเงิน และการให้กู้ยืมเงิน การอำนวยความสะดวกและการให้บริการต่างๆ โดยสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสหกรณ์บริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำค่าตอบแทนทางอ้อมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตำแหน่งบริหารโดยเฉพาะ เพื่อจัดทำค่าตอบแทนทางอ้อมที่เหมาะสมกับผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารมหาวิทยาลัยในตำแหน่งต่างๆ