

บทความวิจัย

การรับรู้และความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ
ของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จุฑาทิพย์ ศิริณพวงศ์ *

ภัทร์ พลอยแหวน[†]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้และระดับความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้และระดับความคาดหวังของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพของมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 116 คน ในการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และใช้ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา สำหรับวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลระดับการรับรู้และความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการหาค่าสถิติแบบ Independent-samples t-test และ One-Way ANOVA ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว และสิทธิการเข้าถึงสวัสดิการการรักษายาบาล ที่แตกต่างกัน จะมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นบุคลากรที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นยังพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว และสิทธิการเข้าถึงสวัสดิการการรักษายาบาล ที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคาดหวังต่อรูปแบบของสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นบุคลากรที่มีสายงานที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ, ความคาดหวัง, การรับรู้, บุคลากร, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล, Email: juthathip.sirin@gmail.com (Corresponding author)

[†] รองศาสตราจารย์ ดร., ภาควิชาสังคมศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล, Email: phut.plo@mahidol.ac.th
(Received: 13/12/23, Revised: 10/04/24, Accepted: 27/05/24)

Research Article

Perception and Expectation of Faculty of Social Sciences and Humanities' Employees Toward Mahidol University's Flexible Health Benefits

Sasithon Panyanak[‡]Phut Ploywan[§]

Abstract

This research aimed 1) to study the level of perceptions and expectations towards Mahidol University (MU)'s flexible health benefit program, 2) to study the differences of perceptions and expectations of Faculty of Social Sciences and Humanities' Employees toward MU's flexible health benefits according to personal classification factors, and 3) to present guidelines for developing MU's flexible health benefits to be more effective and efficient. Questionnaires were distributed to collect data from the sample group of all 116 MU's Faculty of Social Sciences and Humanities personnel. Descriptive statistics were employed to analyze and explain data related to the respondents' individual characteristics. Independent-samples t-test and One-Way ANOVA statistical methods were used to test the hypotheses. Some interesting findings included employees with sex, job type, job tenure, salary level, marital status and right to health benefit differences did not perceive MU's flexible health benefit program differently, except those who had an age difference. Furthermore, employees with sex, age, job tenure, salary level, marital status, and right to health benefit differences did not expect MU's flexible health benefits differently, except those who differed in job types.

Keywords: flexible health benefits, expectation, perception, employee, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

[‡] Master of Public Administration in Public Policy and Public Management students, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, Email: juthathip.sirin@gmail.com (Corresponding author)

[§] Associate Professor Dr., Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, Email: phut.plo@mahidol.ac.th

(Received: 13/12/23, Revised: 10/04/24, Accepted: 27/05/24)

1. บทนำ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหิดล มีส่วนงาน หน่วยงาน และกลุ่มภารกิจในสังกัด 1 ประกอบด้วย สำนักงาน สภามหาวิทยาลัย , สำนักงานอธิการบดี , วิทยาเขตกาญจนบุรี, บัณฑิตวิทยาลัย , หอสมุดและคลังความรู้ , คณะ 16 คณะ , สถาบัน 7 สถาบัน, วิทยาลัย 6 วิทยาลัย ศูนย์ 10 ศูนย์ , กองงานในสำนักงานอธิการบดี 12 กองงาน และโครงการจัดตั้งวิทยาเขต 2 โครงการ นอกจากนี้ยังมีสถาบันสมทบอีก 17 แห่งและ สถาบันร่วม 1 แห่ง โดย ส่วนงาน หน่วยงาน และกลุ่มภารกิจทั้งหมดมีการดำเนินการภายในนโยบายของมหาวิทยาลัยมหิดล (มหาวิทยาลัยมหิดล, ม.ป.ป.)

ตามประกาศคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ พ.ศ.2562 ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2562 ว่าด้วยการสมควรพัฒนาการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความแตกต่างหลากหลายยิ่งขึ้น (กองทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล, 2566)

คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ 2/2562 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2562 จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่นแก่พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (กองทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล, 2566)

1. เพื่อเป็นการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพทั้งมิติ กาย ใจ ในรูปแบบต่างๆ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของช่วงอายุและมีความคาดหวังที่แตกต่างกัน
2. เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้สวัสดิการดังกล่าวเป็นเครื่องมือดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
3. เพื่อรักษาและเพิ่มระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งถือเป็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของมหาวิทยาลัย
4. เพื่อเป็นการนำหลักการการจ่ายเงินตามประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานมาปรับใช้ในการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงบประมาณ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์เป็นคณะขนาดกลางที่มีการดำเนินงานภายใต้นโยบายของมหาวิทยาลัยมหิดล และได้มีการนำการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ พ.ศ.2562 มาใช้ภายในคณะฯ โดยเริ่มใช้ในปีงบประมาณ 2563 เป็นครั้งแรกโดยบุคลากรทุกคนภายในคณะ รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยชื่อส่วนงาน

โดยไม่แบ่งแยก สามารถเลือกใช้สวัสดิการดังกล่าวได้ เพื่อเป็นการรักษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกัน (กองทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล, 2566)

จากการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นเพื่อสุขภาพผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลได้มีการปรับตัวตามความต้องการที่เปลี่ยนไปของบุคลากรที่มีเจเนอเรชันที่หลากหลายรวมถึงเป็นการรับฟังปัญหาของบุคลากรที่ได้มีการร้องเรียนว่าไม่ได้ใช้วงเงินสวัสดิการที่ตนมีอยู่ การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา การรับรู้และความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นเพื่อสุขภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ ของบุคลากร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของการรับรู้และความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ

3. การทบทวนวรรณกรรม

3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวัง

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540) การรับรู้หมายถึงกระบวนการในการเลือกรับกับการจัดระเบียบและการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็นหรือมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง

รัตติกรณ์ จาวิศาล (2560) กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นการทำความเข้าใจถึงเป้าหมายและความปรารถนาของบุคคลซึ่งสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจ ย่อมทำให้เกิดผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและส่วนรวม

พิสิฐ มหามงคล (2546) กล่าวว่า ความคาดหวังในแนวทางการศึกษาจิตวิทยา หมายถึงความรู้สึก ความต้องการ แรงจูงใจ ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม ที่จะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลเกิดพฤติกรรมตามทิศทางที่ตั้งเป้าหมาย

จากนิยามข้างต้นการรับรู้และความคาดหวังคือกระบวนการเปิดรับข้อมูลของบุคคลในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง และความคาดหวังจะส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคคลหรือส่วนรวม

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2554) ระบุว่า สวัสดิการแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้าง รวมถึงครอบครัวดีขึ้นความเอื้ออาทรของนายจ้าง โดยการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรัก ความผูกพันต่อนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งทำให้ผลผลิตของลูกจ้างมีปริมาณสูงขึ้น และคุณภาพสูงขึ้นในขณะเดียวกันการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างช่วยลดปัญหาและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ทำให้การประกอบกิจการของนายจ้างดำเนินไปอย่างราบรื่น

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2548) ระบุว่า สวัสดิการแบบยืดหยุ่น หมายถึงการที่องค์กรได้จัดสวัสดิการ ที่มีรูปแบบที่หลากหลายโดยมีการคำนึงถึงปัจจัยของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ ที่อยู่อาศัย มาใช้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการเพื่อให้ตรงกับความต้องการของพนักงานที่แท้จริง อันก่อให้เกิดประโยชน์กับตัวพนักงานและองค์กร โดยสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมีหลายชื่อเรียก เช่น Cafeteria Plans, Cafeteria Style, Flexible Benefits plan เป็นต้น สวัสดิการแบบยืดหยุ่นมีความสำคัญเพราะหากองค์กรจัดสวัสดิการแบบเดียวกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร หรือจัดให้ตามมาตรฐานโดยเฉลี่ยความต้องการของพนักงานก็จะทำให้สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ไม่ตรงกับความต้องการของพนักงาน ผลคือพนักงานจะไม่เห็นคุณค่าของสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ทำให้ไม่พึงพอใจ ไม่สนใจและงบประมาณที่องค์กรลงทุนในด้านสวัสดิการของพนักงานจะไม่เกิดผลประโยชน์

โดยสรุป สวัสดิการแบบยืดหยุ่นนับเป็นสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่แต่ละองค์กรนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลโดยแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบในการกำหนดขอบเขตของสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน เช่นมหาวิทยาลัยมหิดลจะมุ่งเน้นไปยังสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพเพียงอย่างเดียว หรือในองค์กรอื่นที่รวมค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวทุนการศึกษาบุตรไว้ในสวัสดิการแบบยืดหยุ่นขององค์กรด้วย

3.3 ความเป็นมา หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล

สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล เกิดจากการที่มหาวิทยาลัยมหิดลมีพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเงินเดือนแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากจำนวนน้อยไปมากคือ เงินเดือนราย เงินเดือนชั้น เอ็กส์ เงินเดือนชั้น บีบูมเมอร์ และเงินเดือนชั้นแซด เพื่อเป็นการรักษาและดึงดูดบุคลากรที่เป็นเงินเดือนชั้นใหม่ ๆ ที่มีความคาดหวังที่แตกต่างกัน มหาวิทยาลัยมหิดลจึงได้นำระบบค่าตอบแทนตามผลงาน (Pay For

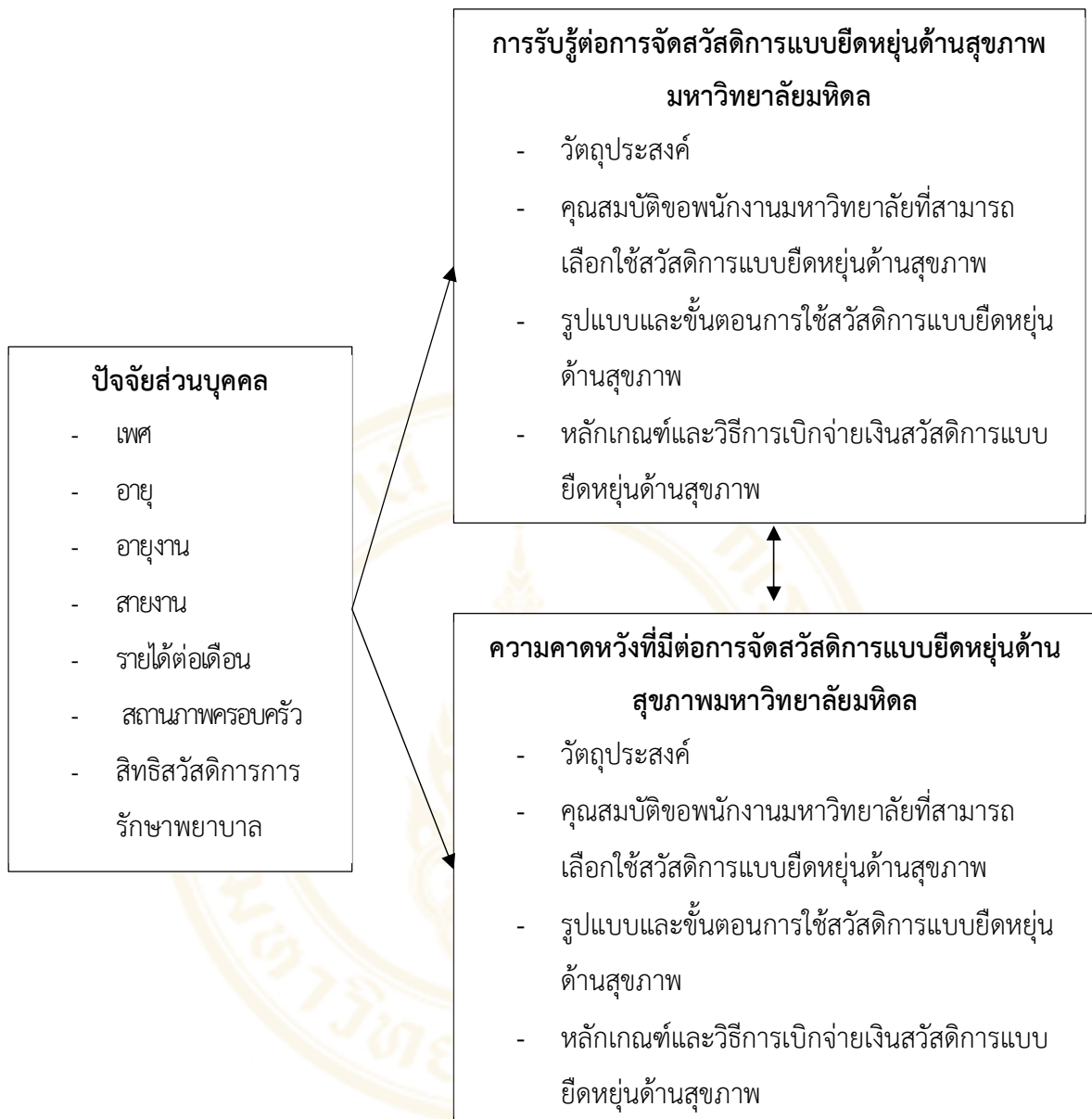
Performance) มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ และแก้ไขปัญหา กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ร้องเรียนว่าไม่ได้ใช้วงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล โดยสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพทั้งมิติ กาย ใจ ในรูปแบบต่างๆ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของช่วงอายุ, เพื่อดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และเพื่อรักษา/เพิ่มระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งถือเป็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของมหาวิทยาลัย โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่สามารถเลือกใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพได้ ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน ยกเว้นพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ สามารถเลือกใช้สวัสดิการนี้ได้

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ใช้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลรูปแบบที่ 1, 2 และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปรับสภาพมาจากข้าราชการ ให้สามารถใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นใช้ได้จำนวน 5,000 บาทต่อปี ให้แสดงความประสงค์เลือกใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ ระหว่างวันที่ 1 กันยายน ถึงวันที่ 15 ตุลาคมของทุกปี หรือตามช่วงที่คณะกรรมการกำหนด

การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ กำหนดให้ต้องยื่นผ่านระบบ Flexible Benefit Online ได้ ภายใน 90 วันนับแต่วันที่ระบุใบใบเสร็จรับเงินและต้องไม่เกินวันที่ 15 ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป โดยนำหลักฐานการจ่ายเงินฉบับจริงไปประกอบการเบิกจ่ายจากวงเงินค่ารักษาพยาบาลตามรูปแบบปกติของตนเองบางส่วนได้ โดยหลักฐานการจ่ายเงินค่าใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ ให้ใช้ใบเสร็จรับเงิน หรือใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ได้ และกรณีได้รับใบเสร็จรับเงินซึ่งมีรายการไม่ครบถ้วน ให้ใช้แบบรับรองแทนใบเสร็จรับเงินตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดหรือแบบรับรองแทนใบเสร็จรับเงิน

การเบิกจ่ายเงินค่าใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยจะดำเนินการเบิกจ่ายผ่านระบบการจ่ายเงินเดือน (Payroll) ของมหาวิทยาลัย และจะไม่สามารถสะสมวงเงินไปใช้ในปีงบประมาณถัดไปได้

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ระเบียบวิธีวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมดคือบุคลากรทั้งหมดของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 157 คน (ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2565) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 113 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5%

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 113 คน แล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 1-3 ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน จำนวน 14 ข้อ เพื่อสอบถามระดับการรับรู้และความคาดหวัง โดยใช้มาตราประมาณค่าแบบ Likert Scale จำนวน 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับการรับรู้และความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ

ระดับความคิดเห็น	ระดับการรับรู้	ระดับความคาดหวัง
5	มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด	คาดหวังมากที่สุด
4	มีการรับรู้ในระดับมาก	คาดหวังมาก
3	มีการรับรู้ในระดับปานกลาง	คาดหวังปานกลาง
2	มีการรับรู้ในระดับเล็กน้อย	คาดหวังน้อย
1	มีการรับรู้ในระดับมากที่สุดหรือน้อยที่สุดหรือไม่รับรู้	คาดหวังน้อยที่สุด

การแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ในการแปลความหมายโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย จากสูตรการคำนวณหาเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

ซึ่งทำให้ได้ผลการแปลความหมายดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงการแปลความหมายระดับการรับรู้และความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ

ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็น	ระดับการรับรู้	ระดับความคาดหวัง
4.21 – 5.00	มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด	คาดหวังมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีการรับรู้ในระดับมาก	คาดหวังมาก
2.61 – 3.40	มีการรับรู้ในระดับปานกลาง	คาดหวังปานกลาง
1.81 – 2.60	มีการรับรู้ในระดับมากน้อย	คาดหวังน้อย
1.00 – 1.80	มีการรับรู้ในระดับมากน้อยที่สุดหรือไม่รับรู้	คาดหวังน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ จำนวน 1 ข้อ

4.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของคำถาม จากนั้นจึงดำเนินการหาค่า Index of Item Objective Congruence (IOC) ซึ่งแต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่าคำถามตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1997) และนำมาปรับปรุงข้อคำถามในด้านภาษาและความชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแล้วจึงนำแบบสอบถามนั้นไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาค (Cronbach 's Coefficient of Alpha) ซึ่งมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ขึ้นไป (Nunnally, 1978) ซึ่งเมื่อคำนวณหาความเชื่อมั่นแล้วพบว่าแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาค 8.25 ซึ่งมากกว่า 0.70

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการลงรหัสข้อมูล (Coding) จากนั้นก็ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS แล้วใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการใช้การหาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลระดับการรับรู้และความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการหาค่าสถิติแบบ Independent t-test และ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการสุขภาพที่ยืดหยุ่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สายงาน รายได้ ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว และสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาล

4.5 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยนี้ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สายงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว และสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้ต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สายงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว และสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษา

5.1 ระดับการรับรู้ต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิจัยนี้พบว่า การรับรู้ต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับการรับรู้ด้านหลักเกณฑ์และวิธีเบิกจ่ายมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ มีการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 คุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สามารถเลือกใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ มีการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และรูปแบบและขั้นตอนการใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นเพื่อสุขภาพมีการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

ด้านระดับความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล การวิจัยนี้พบว่า บุคลากรมีความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อจำแนกความคาดหวังเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคาดหวังด้านหลักเกณฑ์และวิธีเบิกจ่ายมีความคาดหวังมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมาคือด้านวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพมีความคาดหวังมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รูปแบบและขั้นตอนการใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นเพื่อสุขภาพ มีความคาดหวังมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และคุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สามารถเลือกใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพมีความคาดหวังมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ตามลำดับ

5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 แสดงผลสรุปของการทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยการวิจัยนี้พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุงาน สายงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว และสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่แตกต่างกัน จะมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นบุคลากรที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc Test) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 – 43 ปี มีการรับรู้โดยรวมต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 58 ปี โดยมีการรับรู้มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 58 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 44 – 58 ปี มีการรับรู้

โดยรวมต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 58 ปี โดยมีการรับรู้มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 58 ปี

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน และ สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคาดหวังต่อรูปแบบของสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่นที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นบุคลากรที่มีสายงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การวิจัยนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสายวิชาการมีความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสายสนับสนุน

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สายงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว และ สิทธิสวัสดิการการรักษายาบาลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้ต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน		
1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	t-test	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
1.3 อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
1.4 สายงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	t-test	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
1.6 สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
1.7 สิทธิสวัสดิการการรักษายาบาลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สายงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว และสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน		
2.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	t-test	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
2.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
2.3 อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
2.4 สายงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	t-test	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
2.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
2.6 สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
2.7 สิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

6. การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า จากการวิจัยพบว่า การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก เป็นสิ่งสะท้อนความคาดหวังและความปรารถนาของบุคคลในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเมื่อได้รับการเติมเต็ม จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และย่อมทำให้เกิดผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และต่อส่วนรวมในระดับองค์การได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกัน จะส่งผลต่อการรับรู้ต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 – 43 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 58 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 44 – 58 ปี มีการรับรู้ต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 58 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกรินทร์ จงเสรีเจริญ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ของข้าราชการทหารต่อพระราชบัญญัติกฏอัยการศึก พ.ศ. 2457 กรณีศึกษา กองพันทหารราบในกองพลทหารราบที่ 9 ที่พบว่า ข้าราชการทหารฯ ที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้ต่อพระราชบัญญัติกฏอัยการศึกฯ ในภาพรวมที่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสายวิชาการมีความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา ทารินทร์ (2561) ที่พบว่า ตัวอย่างที่มีลักษณะการประกอบอาชีพที่ต่างกัน จะมีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้งจากสื่อประชาสัมพันธ์จังหวัดระยองและสื่อทั่วไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) มหาวิทยาลัยมหิดลไม่ควรกำหนดระยะเวลาการแสดงความประสงค์เลือกใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนความต้องการใช้สวัสดิการได้ทุกเมื่อ
- 2) มหาวิทยาลัยมหิดลควรให้ความรู้หรือประชาสัมพันธ์สวัสดิการยืดหยุ่นด้านสุขภาพตลอดทั้งปี และหากเป็นไปได้ เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจกับบุคลากรให้มากขึ้น
- 3) มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการเพิ่มรายการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นให้มากขึ้นและมีความหลากหลาย เพื่อดึงดูดให้พนักงานใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ เช่น การเพิ่มรายการที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว การสนับสนุนเครื่องแต่งกาย เป็นต้น
- 4) มหาวิทยาลัยมหิดลควรให้พนักงานสามารถปรับเพิ่มลดวงเงินที่ประสงค์จะใช้ในแต่ละปี เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละบุคคล

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาในอนาคต ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพเพิ่ม เพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2) การศึกษาในอนาคต ควรทำวิจัยให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิ การกำหนดประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลทั้งหมด

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554). *สวัสดิการแรงงาน*.

<https://www.labour.go.th/index.php/hm8/81-2011-06-02-15-06-22>

กาญจนา ทารินทร์. (2561). *การเปิดรับข่าวสาร การรับรู้และความคาดหวังที่มีต่อโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC). การค้นคว้าอิสระ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.

กองทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล. (2566). *สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ*.

<https://op.mahidol.ac.th/hr/welfare/flexible-benefit/>

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. ไทยวัฒนาพานิช.

พิสิฐ มหามงคล. (2546). *ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้โดยสารต่อการให้บริการของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยมหิดล. (ม.ป.ป.). *ส่วนงาน*. <https://mahidol.ac.th/th/faculty-2/>

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2560. *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2548). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์ บจก.บพิตรการพิมพ์.

เอกรินทร์ จงเสรีเจริญ. (2558). การรับรู้ของข้าราชการทหารต่อพระราชบัญญัติกฎอัยการศึก พ.ศ.2547

กรณีศึกษากองพันทหารราบในกองพลทหารราบที่ 9. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialists in the assessment of criterion referenced test item validity. *Dutch Journal of Education Research*, 2, 49- 60.

