

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

สภาพการณ์ปัจจุบันเป็นภาวะที่สังคมไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นมากมาย ทั้งด้านเศรษฐกิจที่มีความผันผวน ความขัดแย้งทางการเมือง สภาพสังคม หรือแม้แต่ภัยธรรมชาติ อันเป็นผลให้เกิดภาวะผิดเคือง อัตราค่าครองชีพสูงขึ้น บางอาชีพมีรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ในยุคที่เศรษฐกิจแปรปรวนเช่นนี้ คนทำงานจึงต้องการสวัสดิการที่ดีและมีคุณภาพจากองค์กร เพื่อให้คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง และครอบครัวดีขึ้น ซึ่งองค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาสวัสดิการที่จัดให้แก่บุคลากร โดยคำนึงถึงสภาพสังคมในขณะนั้นด้วย นโยบายสวัสดิการสังคมในองค์กร จึงถือเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ขององค์กร ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยกำหนดไว้เป็นนโยบาย และมีแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาด้วย (อุทัย หิรัญโต, 2531, หน้า, 158) ในการจัดสวัสดิการในองค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ทั้งยังจะสร้างความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิตและจิตใจของบุคลากรอีกด้วย รวมทั้งการกินดีอยู่ดีเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลครอบคลุมไปถึงครอบครัวของบุคลากรให้ได้รับความสุขและอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, หน้า, 72) สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเสมอ คือ การพัฒนาปรับปรุงนโยบายด้านสวัสดิการให้มีความทันสมัย และตอบสนองต่อสภาวะปัญหาต่างๆ ในปัจจุบันได้เพื่อเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้มีความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรได้ตอบแทนความตั้งใจ ทুম่เทการทำงานของบุคลากรที่มีให้ จนองค์กรสามารถเติบโตก้าวหน้าได้มากยิ่งขึ้น และยังทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างดีได้ตลอดไป จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่องค์กรต้องตอบแทนโดยจัดสวัสดิการ ให้บุคลากรดำรงชีวิตได้อย่างอยู่ดีมีสุข เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศและเป็นแผนปฏิรูปความคิดและคุณค่าใหม่ของสังคมไทย ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญมาก

ในการดำเนินงานทุกประเภทโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถนับเป็นทรัพยากรที่หายากจึงสมควรที่จะทำนุบำรุงรักษาไว้ให้ดีที่สุด การทำงานร่วมกันมักจะประสบปัญหามากมายสาเหตุส่วนหนึ่งของปัญหาก็คือ อารมณ์ ความรู้สึก พื้นฐานทางสังคมและความต้องการ ที่แตกต่างกัน ผู้บริหารในแต่ละองค์การจึงต้องศึกษาความแตกต่างของบุคลากรในองค์การเพื่อที่จะหาแนวทางลดช่องว่างและความแตกต่างของบุคลากร เพื่อลดความขัดแย้งและปัญหาอันจะเป็นอุปสรรคในการบริหารองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การนั้น ดังนั้นกระบวนการบริหารก็ต้องอาศัยแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 หมวด 1 แนวทางการจัดสวัสดิการสังคม มาตรา 5 ในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้รับบริการสวัสดิการสังคม ให้คำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้ 1) สาขาต่างๆ ที่จะดำเนินการตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น การบริการทางสังคม การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพนันทนาการและกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น 2) ลักษณะหรือรูปแบบและวิธีการในการดำเนินการ เช่น การส่งเสริมการพัฒนา การสงเคราะห์ การคุ้มครอง การป้องกัน การแก้ไข และการบำบัดฟื้นฟู เป็นต้น ในการจัดสวัสดิการสังคมตามวรรคหนึ่ง ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลครอบครัว ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา และองค์กรอื่นได้มีส่วนร่วมด้วย มาตรา 6 ในการจัดสวัสดิการสังคม ให้เป็นไปตามมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคมที่คณะกรรมการกำหนด อีกทั้ง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร เพราะองค์กรทุกแห่งไม่ว่าจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ ล้วนแต่ต้องอาศัยคน หรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร องค์กรใดก็ตามที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง ย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้มากกว่าองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่ำ แต่การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงได้นั้น ก็ต้องอาศัยระบบและกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาและรักษาบุคลากร การบังคับบัญชา หรือการจัดการ และประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากระบบและกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะเป็นเสมือนเบ้าหลอมพฤติกรรมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานต่อไป

เนื่องจากมหาวิทยาลัยนครสวรรค์เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ (Comprehensive University) ตั้งขึ้นในภูมิภาคเพื่อรับผิดชอบในเขตภาคเหนือตอนล่าง มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงทุกด้าน เป็นศูนย์รวมแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ที่มีคุณค่าต่อมวลมนุษยชาติ มุ่งมั่นที่จะ

ดำเนินการตามรอยเบื้องพระยุคลบาทสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ที่จะให้สังคมไทยเป็นไท จากอวิชา โดยการผลิตบัณฑิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน ตลอดจนการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ดีขึ้น มหาวิทยาลัยนเรศวรจึงมีปณิธานอันแน่วแน่ที่จะดำรงความเป็นเลิศทางวิชาการและความเป็นสากลในอันที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อเกื้อหนุนต่อการพัฒนาประเทศ และสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้แบบยั่งยืน มุ่งสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้รอบรู้ทางวิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพในทุกสรรพวิทยาการ ทั้งด้านสังคมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีความเป็นสากลทั้งในเชิงเทคโนโลยี และภาษาที่จำเป็น รวมถึงมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ อีกทั้งเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีจิตใจร่วมพัฒนา (มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553) ดังนั้น การดำเนินงานในด้านสวัสดิการจึงถือได้ว่าเป็นนโยบายที่สำคัญประการหนึ่ง เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรไม่เพียงแต่จะเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานนอกเหนือปกติแล้ว ยังเป็นส่วนที่จะช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมหาวิทยาลัยนเรศวร มีข้าราชการจำนวน 614 คน พนักงานสายวิชาการจำนวน 704 คน พนักงานสายสนับสนุนจำนวน 1,053 คน พนักงานราชการจำนวน 105 คน ลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 1,017 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 80 คน และผู้มีความรู้ผู้เชี่ยวชาญราชการและลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศจำนวน 117 คน รวมทั้งสิ้น 3,690 คน ซึ่งในภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นในปัจจุบัน การจัดสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของผู้รับบริการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ สิทธิการลาประเภทต่างๆ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น ดังนั้นในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจและ กำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำ ทั้งยังทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรเหล่านี้ก็จะขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่อการ ทำงาน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพและเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ การที่จะ

ทำให้บุคลากรทุกคนเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นการกระทำที่ยากเพราะแต่ละบุคคลต่างมีทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน รวมถึงลักษณะสวัสดิการที่มีอยู่ของมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจและความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาสวัสดิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น อันจะเป็นแนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ให้มีความทุ่มเท ตั้งใจทำงานได้อย่างเต็มที่และเกิดความมั่นคงในชีวิต นำไปสู่การจัดสวัสดิการที่ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบันและตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยนเรศวรและพนักงานด้วยเช่นกัน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี และทำให้บุคลากรมีความอยู่ดีมีสุขพร้อมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ในการจัดสวัสดิการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตาม เพศ รายได้ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการและความต้องการของบุคลากรที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ประชากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน จำนวน 1,053 คน จาก 22 หน่วยงานในมหาวิทยาลัยนเรศวร

3. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน จำนวน 248 คน จาก 22 หน่วยงานในมหาวิทยาลัยนเรศวร

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกเป็น

4.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

4.1.2 รายได้

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 – 15,000 บาท
- 3) 15,000 – 20,000 บาท
- 4) 20,000 บาท ขึ้นไป

4.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ระดับปริญญาตรี
- 3) ระดับปริญญาโท
- 4) ระดับปริญญาเอก

4.1.4 ระยะเวลาในการทำงาน (ที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย)

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5 – 10 ปี
- 3) 10 ปี ขึ้นไป

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีต่อสวัสดิการใน 6 ด้าน (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2553)

4.2.1 สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาพนักงาน

4.2.2 สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

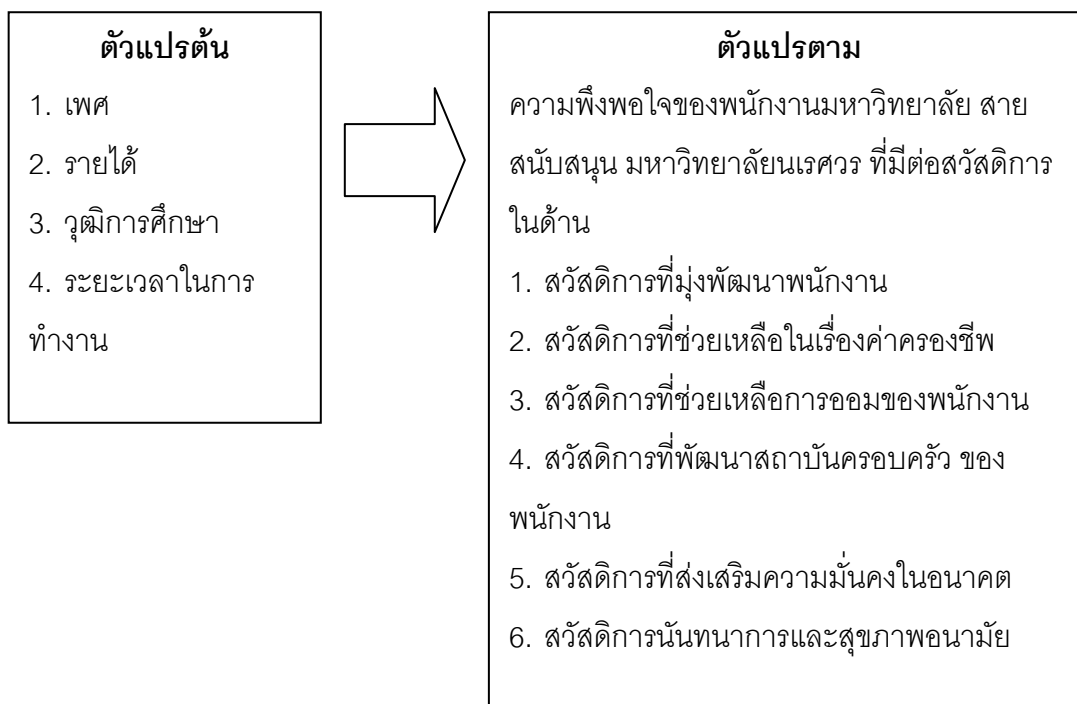
4.2.3 สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของพนักงาน

4.2.4 สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของพนักงาน

4.2.5 สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

4.2.6 สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

กรอบแนวคิด



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน** หมายถึง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนของหน่วยงานที่สังกัดในมหาวิทยาลัยนเรศวร ได้แก่ วิทยาลัยพลังงานทดแทน คณะเกษตรศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ วิทยาลัยนานาชาติ คณะสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยสำนักงานอธิการบดี สำนักหอสมุด สถาบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

2. **สวัสดิการมหาวิทยาลัย** หมายถึง กองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาการ เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ และเพื่อเป็นสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร โดยมีคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เป็นคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยใน 6 ด้าน ได้แก่

2.1 สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาพนักงาน หมายถึง นโยบายหรือแนวทางที่มหาวิทยาลัยนเรศวรส่งเสริมสนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้พนักงานของตนเองได้รับสวัสดิการที่มุ่งพัฒนาพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การจัดให้มีห้องสมุด หรือ มุมอ่านหนังสือ

2.2 สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ หมายถึง นโยบายหรือแนวทางที่มหาวิทยาลัยนเรศวรส่งเสริมสนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้พนักงานของตนเองได้รับสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ การให้เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ การจัดหอพัก การจัดให้มีรถรับ-ส่ง เงินโบนัสหรือเงินรางวัล

2.3 สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของพนักงาน หมายถึง นโยบายหรือแนวทางที่มหาวิทยาลัยนเรศวรส่งเสริมสนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้พนักงานของตนเองได้รับสวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้สะสมเงินไว้ใช้ในยามฉุกเฉินหรือเป็นหลักประกันให้แก่พนักงาน ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม

2.4 สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของพนักงาน หมายถึง นโยบายหรือแนวทางที่มหาวิทยาลัยนเรศวรส่งเสริมสนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้พนักงานของตนเองได้รับสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของพนักงานเพื่อช่วยเหลือและเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครอบครัวของพนักงาน ได้แก่ การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของพนักงาน การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน การทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน

2.5 สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต หมายถึง นโยบายหรือแนวทางที่มหาวิทยาลัยนเรศวรส่งเสริมสนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้พนักงานของตนเองได้รับสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคตของพนักงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จ กองทุนฌาปนกิจ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

2.6 สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย หมายถึง นโยบายหรือแนวทางที่มหาวิทยาลัยนเรศวรส่งเสริมสนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้พนักงานของตนเองได้รับสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัยเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่ การจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย การตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน

3. ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นในลักษณะเชิงบวกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ได้รับสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยนเรศวร

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ รายได้ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของมหาวิทยาลัยนเรศวรแตกต่างกัน