

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่องการรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาขอนำเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษา เรื่องการรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาช่องทางการรับรู้สิทธิพื้นฐาน พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 82.71 เคยการรับรู้สิทธิพื้นฐาน
ของมหาวิทยาลัย และจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.29 ไม่เคยรับรู้สิทธิพื้นฐานของ
มหาวิทยาลัย และพบว่า พนักงานฯ สามารถรับรู้สิทธิพื้นฐานได้หลากหลายช่องทาง ดังนี้โดย
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ เพื่อนร่วมงาน จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 27.83
รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 24.46 และเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยฯ
ในส่วนข้อบังคับ กฎ และระเบียบ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 22.51

2. ระดับการรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม ทั้งนี้ ได้ศึกษาระดับการรับรู้สิทธิพื้นฐานทั้งหมด 2 ประเภท ได้แก่ ระเบียบ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาสำหรับพนักงานของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2555 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การขอ
พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมี
เกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม มีการรับรู้สิทธิพื้นฐานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
คือ ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการลา ด้านประเภทของการลา ด้านวิธีดำเนินการขออนุญาตลา
ตามลำดับ และรับรู้สิทธิพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

คือ ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ด้านค่าตอบแทนระหว่างการลา และด้านการเสนอขอพระราชทาน ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยผู้ศึกษาได้วิเคราะห์เปรียบเทียบสิทธิพื้นฐาน 2 ประเภท ได้แก่

3.1 ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลา สำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2555 พบว่า

3.1.1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแล้วทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการรับรู้สิทธิพื้นฐานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการรับรู้สิทธิพื้นฐานด้านค่าตอบแทนระหว่างการลา ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2 จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานทั้งสองประเภท มีการรับรู้สิทธิพื้นฐานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการรับรู้สิทธิพื้นฐานด้านค่าตอบแทนระหว่างการลา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.3 จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานทั้งสองสายการปฏิบัติงานมีการรับรู้สิทธิพื้นฐานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการรับรู้สิทธิพื้นฐานด้านประเภทของการลา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536 พบว่า

3.2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้าน ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการรับรู้สิทธิพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน

3.2.2 จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้าน พนักงานทั้งสองประเภท มีการรับรู้สิทธิพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน

3.2.3 จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้าน พนักงานทั้งสองสายการปฏิบัติงานมีการรับรู้สิทธิพื้นฐานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมพบว่า พนักงานให้ข้อเสนอแนะโดยเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนระหว่างการลา ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ด้านประเภทของการลา ด้านวิธีดำเนินการขออนุญาตลา ด้านการเสนอขอพระราชทาน และด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการลา

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง การรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถนำมาอภิปรายผลเพื่อตอบคำถามวัตถุประสงค์การศึกษาดังนี้

1. ช่องทางการรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลจากการวิเคราะห์ช่องทางการรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า พนักงานเคยรับรู้สิทธิพื้นฐานจากมหาวิทยาลัยมากที่สุด 2 อันดับแรก คือ ช่องทางที่เป็นสื่อบุคคล ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ตามความเข้าใจที่พนักงานเคยได้รับรู้มาก่อน โดยเป็นการสื่อสารออกมาในลักษณะของภาษาพูด ทำให้เกิดความเข้าใจในสารได้ง่ายขึ้น ถือได้ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยังสามารถชี้แนะ ได้ตอบข้อสงสัยได้โดยทันที และมีความชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวความคิดของ ดวงใจ จตุภัทร (2525 : 23 ; อ้างถึงใน สุปราณี บุญวิเศษ. 2548 : 17-18) ที่กล่าวว่า ช่องทางที่เป็นสื่อบุคคล สามารถทำหน้าที่อย่างได้ผลดีใน 2 ลักษณะ คือ 1) หน้าที่การสื่อสารแบบ 2 ทาง ผู้ส่งสารสามารถทราบถึงปฏิกิริยาสะท้อนกลับของผู้รับสาร สามารถปรับปรุงแก้ไขหรือลดอุปสรรคของการสื่อสารที่อาจเกิดขึ้นได้ทันที และ 2) สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้รับสารเปลี่ยนทัศนคติที่ฝังรากลึกได้ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปนัดดา เปรมอนันต์ (2548 : 59) ที่ได้ศึกษาช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสื่อสารสิทธิประโยชน์ของพนักงานชาย พบว่าพนักงานสามารถทราบได้จากหัวหน้ามากที่สุด เพราะในการชี้แจงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ต้องใช้ระยะเวลาในการอธิบาย ใช้ความรวดเร็วในการแจ้งเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งการชี้แจงให้ได้ผลดีที่สุดคือการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two-way Communication) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ โรเจอร์ (Roger ; อ้างถึงใน สุปราณี บุญวิเศษ. 2548 : 17-18) สรุปได้ว่า การสื่อสารระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพมากกว่าสื่อมวลชน เมื่อวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ฝังแน่นหรือเปลี่ยนพฤติกรรมได้

เมื่อกล่าวถึงผู้บังคับบัญชา ถือเป็นผู้ที่ได้รับสาร โดยตรงจากมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นหนังสือสั่งการ เอกสารเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย สมควรที่จะเข้ามามี

บทบาทในการถ่ายทอด สื่อสาร หรือเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิพื้นฐานด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือพนักงานในสังกัด แต่จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานรับรู้สิทธิพื้นฐานผ่านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 27.83$) มากกว่าผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 24.46$) อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดและสนิทสนมกับพนักงานมากกว่าผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจได้ง่ายและสะดวกกว่า ตอบข้อสงสัยและช่วยแนะนำสิทธิได้ทันที อีกทั้งเพื่อนร่วมงานสามารถเปลี่ยนความคิดของพนักงานได้ง่ายกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2529 : 13-14 ; อ้างถึงใน สุปราณี บุญวิเศษ. 2548 : 17-18) กล่าวว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ส่งสารจะต้องสามารถทราบปฏิกิริยาสะท้อนกลับของผู้รับสาร และสามารถปรับปรุงแก้ไข หรือลดอุปสรรคของการสื่อสารที่อาจเกิดขึ้นได้ทันที และสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้รับสารปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ฝังรากลึกได้ ซึ่งตามผลการศึกษานอกจากจะสอดคล้องกับแนวความคิดดังกล่าวแล้ว ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชฌนนท์ โชติ ศิริ โสดา (2552 : 67) ศึกษาเรื่องการรับรู้สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแรงงานต่างด้าว พบว่า ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยส่วนมากสามารถรับรู้สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานผ่านทางสื่อบุคคล เพราะลูกจ้างมีความใกล้ชิดสนิทสนมทำให้เกิดการเชื่อฟังต่อผู้สั่งการ และจากผลการศึกษารั้งนี้ อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานมีสภาวะการรับรู้ที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มีสิ่งเร้าหรือสิทธิพื้นฐานอันพึงได้รับจากมหาวิทยาลัยเหมือนกัน หรืออยู่ในสิ่งแวดล้อมการทำงานอย่างเดียวกัน สอดคล้องกับ เดิมศักดิ์ ทวณิช (2546 : 128-130) ที่ว่าบุคคลจะรับรู้ถึงหนึ่งสิ่งโดย้อมมีปัจจัยประกอบมากมาย และเมื่อบุคคลอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมอย่างเดียวกัน จึงทำปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่คล้ายกัน

2. ระดับการรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบัน อุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีผลคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.34 ซึ่งอยู่ในระดับมาก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า การรับรู้สิทธิพื้นฐานนี้อยู่ในระดับเริ่มต้นของการรับรู้สิทธิพื้นฐานมาก ที่ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าสิทธิพื้นฐานมีความซับซ้อนทางด้านกฎหมายในการทำความเข้าใจของพนักงาน โดยเฉพาะสิทธิพื้นฐานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536 มีลักษณะของคำราชาศัพท์และภาษาในเชิงกฎหมาย ถือว่าเป็นศัพท์เฉพาะที่ยากต่อการทำความเข้าใจ ต้องอาศัยการตีความเพื่อแปลผลของความหมายให้เป็นที่ไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายในแต่ละฉบับ ที่อาจจะทำให้เกิดความผิดพลาด คลาดเคลื่อน และอาจทำให้การถ่ายทอด

สารและการสื่อสารมีความยากลำบากหรือลุ่มเหลว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิชฌนันท์ โชติศิริ โสคา (2552 : 64-66) ได้ศึกษา เรื่องการรับรู้สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแรงงานต่างด้าว เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิและการใช้สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าว รวมทั้งศึกษา ปัญหา อุปสรรค และแนวทาง การแก้ไขปัญหา พบว่าปัญหาและอุปสรรคต่อการรับรู้สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารและเนื้อหาของสื่อที่ได้รับยากแก่การเข้าใจ ซึ่งอุปสรรคที่เกิดจากการใช้ภาษาในการสื่อสารนั้น ทำให้การเข้าใจข่าวสารเกิดความยากลำบากหรือไม่เข้าใจถึงคำพูดหรือภาษาที่ใช้ ก็อาจทำให้การสื่อสารลุ่มเหลวลงได้ และผลการศึกษายังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐยา จันทร์คง (2553 : 61-62) ได้ศึกษา เรื่องการรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยรัฐ เพื่อศึกษา การรับรู้สิทธิด้านแรงงาน และศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิด้านแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ของนักศึกษาก่อนการทำงาน พบว่า การรับรู้สิทธิแรงงาน กรณีได้รับค่าชดเชยนั้นมีความซับซ้อนในด้านกฎหมาย หากขาดหลักยึดที่สำคัญในการเรียนรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างจริงจังแล้ว จะก่อให้เกิดความสับสนในการทำความเข้าใจการสื่อความหมาย

สิทธิพื้นฐานทั้ง 2 ประเภทนี้ ถือได้ว่าเป็นสิทธิของพนักงานทุกคนที่พึงได้รับในเบื้องต้น เป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยฯ จะต้องจัดทำให้แก่พนักงาน โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย และเป็นสิทธิที่พนักงานพึงที่จะได้รับ โดยไม่มีเงื่อนไข กระบวนการ หรือข้อจำกัด ข้อผูกมัดใด ๆ ในการได้มาซึ่งสิทธิพื้นฐานนั้น แต่จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีการรับรู้สิทธิพื้นฐานตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาสำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2555 ($\bar{x} = 2.42$) มากกว่าสิทธิพื้นฐานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536 ($\bar{x} = 2.20$) อาจเป็นเพราะว่า สิทธิพื้นฐานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536 เป็นเรื่องที่พนักงานมีความเข้าใจว่า สิทธิพื้นฐานดังกล่าว เป็นกฎหมายที่ให้สิทธิเฉพาะข้าราชการเท่านั้น หรือมีการจำกัดขอบเขตหรือคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเสนอขอพระราชทานฯ พนักงานจึงมองว่าเป็นเรื่องไกลตัวและไม่ให้ความสำคัญต่อสิทธิดังกล่าวเท่าที่ควร อีกทั้งสิทธิดังกล่าวยังไม่มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันเช่นเดียวกับสิทธิพื้นฐานตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาสำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2555 กล่าวคือ ในระหว่างปฏิบัติงาน พนักงานอาจมีกิจธุระส่วนตัวหรืออาจเจ็บป่วยกะทันหัน ได้ตลอดเวลา ดังนั้น สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาของพนักงานมหาวิทยาลัยฯ จึงอยู่ในความสนใจและความต้องการ

โดยแท้จริง ถือได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการเลือกสรรและรับรู้สิทธิพื้นฐานนั่นเอง ซึ่งผลการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครฤทธิ์ ปุกหุด (2548 : 52-59) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้สิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของประชาชนชาวไทยจังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของประชาชนชาวไทย พบว่า ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความสำคัญต่อสิทธิเสรีภาพและหน้าที่อย่างจริงจังด้วยว่าเป็นเรื่องไกลตัว การรับรู้จึงไม่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัวเท่าใดนัก และยังสอดคล้องกับการเลือกสรรการรับรู้ของ มลินี สมภพเจริญ (2549 : 56-58) ที่กล่าวไว้ว่า การรับรู้ในระดับสูงจากสิ่งกระตุ้นที่เกี่ยวข้องกับความตึงเครียดและความสนใจ ผู้รับสารมีจิตใต้สำนึกที่จะเลือกสรรต่อลักษณะของสิ่งแวดล้อมซึ่งกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ ทั้งนี้ พนักงานต้องดำเนินการขออนุญาตลาต่อผู้บังคับบัญชาหรืออธิการบดีทุกครั้ง จึงทำให้เกิดประสบการณ์ในการรับรู้สิทธิพื้นฐาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ เต็มศักดิ์ คทวณิช (2546 : 128-130) ที่ได้กล่าวว่า การที่บุคคลจะรับรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใด มีปัจจัยประกอบมากมาย ปัจจัยด้านลักษณะคุณสมบัติบางประการของผู้รับสาร เช่น ความต้องการที่จะรับรู้ ความใส่ใจ การเลือกที่จะรับรู้ การให้ความสำคัญต่อสิ่งที่รับรู้ เป็นต้น และปัจจัยด้านคุณลักษณะของสิ่งเร้า เช่น การกระทำซ้ำ ๆ เป็นต้น

3. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และสายการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลด้านเพศของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานเพศหญิงมีการรับรู้สิทธิฯ ด้านค่าตอบแทนระหว่างการลามากกว่าเพศชาย เนื่องจากพนักงานเพศหญิงมีความละเอียดรอบคอบมากกว่าในการนับหรือจดจำวันลา ใ้ใจรายละเอียดเล็กน้อยเกี่ยวกับวันขออนุญาตลา โดยยังสามารถรับค่าตอบแทนจากมหาวิทยาลัยฯ ได้ตามปกติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านปัจจัยในตัวผู้รับสารของ พิสมัช สุวรรณรังษี (2552 : 35-39) กล่าวว่า บุคลิกภาพและความสนใจในเรื่องนั้น ๆ มีความสำคัญที่ก่อให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความสนใจและบุคลิกภาพระหว่างเพศที่มีความแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อการรับรู้สิทธิในด้านดังกล่าวที่แตกต่างกันตามไปด้วย และผลการศึกษา พบว่า พนักงานงบประมาณแผ่นดินมีการรับรู้สิทธิฯ ด้านค่าตอบแทนระหว่างการลามากกว่าพนักงานงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัยฯ อาจเป็นเพราะบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อาจได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานงบประมาณแผ่นดิน เมื่อปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยฯ มาแล้ว เป็นระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งพนักงานงบประมาณแผ่นดินจะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการคิด วิเคราะห์ การตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน รวมถึงการรับรู้สิทธิในด้านต่าง ๆ ที่ตนพึงได้รับจากมหาวิทยาลัยฯ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ มลินี สมภพเจริญ (2549 : 56) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์และระยะเวลาในการรับรู้สาร ส่งผลต่อการรับรู้

ของแต่ละบุคคล ดังนั้น การที่พนักงานงบประมาณแผ่นดินรับรู้สิทธิพื้นฐานด้านค่าตอบแทน ระหว่างการลา มากกว่าพนักงานงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย เป็นเพราะประสบการณ์และระยะเวลาในการรับรู้สารนั่นเอง นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบอีกว่า ความแตกต่างด้านสายการปฏิบัติงาน ทำให้การรับรู้สิทธิด้านประเภทของการลา ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และด้านการเสนอขอพระราชทาน มีความแตกต่างกันออกไปด้วย เนื่องจากบุคลากรในแต่ละสายการปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ถือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ กล่าวคือ ความรู้ความเข้าใจ ที่ต่างกันย่อมทำให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครฤทธิ์ ปุกหุด (2548 : 52 -59) ศึกษาเรื่องการรับรู้สิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของประชาชนชาวไทย จังหวัดจันทบุรี และปัจจัยบางประการที่ผลต่อการรับรู้ พบว่า ความรู้ความเข้าใจมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้สิทธิ เสรีภาพและหน้าที่ของประชาชนชาวไทย และผลการศึกษายังสอดคล้องกับความสำคัญในการรับรู้ ของ พิศมัย สุวรรณรังษี (2552 : 35-39) กล่าวว่า การเรียนรู้มีผลต่อการรับรู้ครั้งใหม่ เนื่องจาก ความรู้ ความจำเดิม จะช่วยแปลความหมายให้ทราบว่าคืออะไร เมื่อเกิดการรับรู้ขึ้นย่อมเกิด ความรู้สึกและอารมณ์ ซึ่งจะพัฒนาเป็นเจตคติและการเกิดพฤติกรรมตามมา ดังนั้น การที่พนักงาน สายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุน มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะเรื่อง การรับรู้สิทธิพื้นฐานที่ต่างกัน ย่อมทำให้การรับรู้สิทธิพื้นฐานต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะการรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า พนักงาน ได้ให้ข้อเสนอแนะตาม ลำดับความถี่สูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนระหว่างการลา ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิ พื้นฐาน ด้านค่าตอบแทนระหว่างการลาที่มีความแตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ไม่ว่าจะเป็นข้อมูล ด้านเพศและประเภทของบุคลากร โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับการรับรู้สิทธิพื้นฐานด้านอื่น ๆ แล้ว นั้น อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนระหว่างการลาถือเป็นค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัยฯ จ่ายให้แก่ บุคลากร แม้ว่าในระหว่างการลานั้น บุคลากรจะมีได้มาปฏิบัติงานก็ตาม หากบุคลากรขออนุญาต ลาเกินจำนวนวันที่กำหนดไว้ตามระเบียบฯ ก็จะทำให้ไม่ได้รับค่าตอบแทนในจำนวนวันที่ขออนุญาต ลาเกินกำหนดนั่นเอง และเมื่อบุคลากรไม่ได้รับค่าตอบแทนในส่วนที่ลาเกินกำหนดก็ย่อมมี ผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคลากรนั้น มีความสอดคล้องกับ ความหมายของ “ค่าตอบแทน” ตามคำนิยามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กล่าวว่า ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่าย

ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ชุมใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ดังนั้น พนักงาน จึงมีการรับรู้สิทธิพื้นฐานด้านค่าตอบแทนระหว่างการลาอย่างเห็น ได้ชัด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

การศึกษาเรื่อง “การรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” ผู้ศึกษาได้ข้อมูลเสนอแนะบางประการอันอาจจะเป็นประโยชน์ ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีการจัดทำหนังสือสำหรับสิทธิ พื้นฐานให้พนักงานทุกคนก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทราบและกฏกติกา ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ชัดเจนแก่พนักงานที่เข้ามาได้รับทราบ และจัดให้มีการจัดทำแผ่นพับ โปสเตอร์วารสาร แจกให้ พนักงานทุกคนเมื่อมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสิทธิพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

1.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีการจัดอบรมหรือสัมมนาให้ความรู้ เกี่ยวกับสิทธิพื้นฐานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ความรู้และเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งของ พนักงานด้วยตนเอง และสำหรับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรจัดให้มีสำรวจหรือเปรียบเทียบ สิทธิหรือสวัสดิการในด้านอื่น ๆ ของพนักงานเพื่อนำมาพิจารณาและปรับปรุงสิทธิพื้นฐานที่มีอยู่ ให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน โดยแท้จริง

1.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรจัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่ม งานวินัยและนิติกร เจ้าหน้าที่กองบริหารงานบุคคล หัวหน้าสำนักงาน และคณบดีทุกคณะ เข้ามา มีบทบาทและให้ร่วมมือกันในการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมสิทธิพื้นฐานของมหาวิทยาลัยฯ ทำให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานและเป็นการบูรณาการงานด้านกฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยฯ ต่อไป

1.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยสิทธิพื้นฐานของมหาวิทยาลัยฯ ไปศึกษาอบรม แลกเปลี่ยนความรู้กับ หน่วยงานหรือองค์กรอื่น นำมาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมสิทธิพื้นฐานของมหาวิทยาลัยฯ ให้เกิด ประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของพนักงาน

ในกรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต้องการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ หรือแจ้งเกี่ยวกับสิทธิพื้นฐานด้านต่าง ๆ โดยการทำเป็นหนังสือราชการภายใน ควรส่งถึงหน่วยงานในระดับย่อยลงไปคณะ สำนัก สถาบัน หรือศูนย์ เพื่อแจ้งเวียนให้แก่พนักงานได้รับทราบโดยทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในคราวต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพต่อการรับรู้สิทธิพื้นฐานสำหรับพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้สิทธิพื้นฐานนั้น ประกอบด้วยอะไรบ้าง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY