**ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการ
กรมกิจการพลเรือนทหารบก**

วราพร ปิ่นกุล1, นัทนิชา หาสุนทรี2

1,2สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ แขนงวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, โทรศัพท์ 0624652542

 1e-mail : S58463809015@ssru.ac.th

2e-mail : natnicha.ha@ssru.ac.th

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการจัดสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำนวน 178 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และ
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร และด้านการนันทนาการ อยู่ในระดับมาก ด้านเศรษฐกิจ อยู่ที่ระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการรับราชการส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขอนามัย และด้านความปลอดภัยและความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกได้เสนอแนะให้ทางผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสวัสดิการเพิ่มการบริหารจัดการ/มาตรการการเป็นอยู่ของข้าราชการ
ด้านสุขอนามัยด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา รวมถึงด้านนันทนาการเพื่อให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจ, สวัสดิการ, ข้าราชการพลเรือน

**Factors affecting the satisfaction in the Welfare of the directorate of Civil Affair’s officers**

Waraporn Pinkul1, Natnicha Hasoontree2

1,2 Department of Public Administration Program in Public and Private Management Graduate College
Suan Sunandha Rajabhat University, Tell. 0624652542

1e-mail : S58463809015@ssru.ac.th

2e-mail : natnicha.ha@ssru.ac.th

**Abstract**

This research aims to study the satisfaction level of the welfare received from the directorate of Civil Affair, study the factors that influence satisfaction in welfare of the directorate of Civil Affair’s officers classified by personal factors, and ways to solve problems in the welfare of directorate of Civil Affair’s officers. The sample of this study consisted of 178 personnel of directorate of Civil Affair’s officers. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistical procedures employed included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The research found that the satisfaction in the welfare of directorate of Civil Affair’s officers as a whole were at a high level. When considering each aspect, it was found that high in terms of sanitation, security and safety, education and personnel development, and recreation. In terms of economy was moderate level. Personal factors, the duration of service affected the satisfaction in the welfare in terms of the economic, sanitation, and security and safety with a statistical significance of 0.05.In addition, the Civil Affair’s officers recommended to the management or those involved with the welfare increase the management/measures of officers in sanitation, safety, education, and recreation to make civil servants more committed to the organization.

**Keywords :** Satisfaction, welfare, civil affair

**บทนำ**

ปัจจุบันองค์กรพัฒนาระดับโลกหลายองค์การได้รณรงค์ให้ประเทศต่าง ๆ ถือว่าสวัสดิการพื้นฐานนั้นเป็นสิทธิ (right) ของมนุษย์ที่สังคมต้องร่วมกันให้หลักประกันว่าสมาชิกในสังคมทุกคนได้รับอย่างเพียงพอ
(สมชัย จิตสุชน, จิราภรณ์ แผลงประพันธ์, ยศ วัชระคุปต์ และ นันทพร เมธาคุณวุฒิ, 2554, หน้า 3) สวัสดิการถือเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากในบรรดาทรัพยากรพื้นฐานใน
การบริหารงานซึ่งประกอบไปด้วย คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการจัดการคนถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Humane Resource Management) หรือ
การบริหารงานบุคคล (Personnel management) เป็นกระบวนการซึ่งให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสมที่สุดกับงานและให้ทรัพยากรกำลังคนนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึง
การบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ มีความต้องการในด้านต่าง ๆ เช่น ทางด้านสังคม การยกย่อง และ
ความสมหวังของชีวิตมากขึ้น

การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ หน่วยงานภาครัฐและภาครัฐวิสาหกิจ จึงได้พยายามสรรหาวิธีการในการวางแผนเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกจ้างให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้เกิดการแข่งขันในเรื่องของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนให้กับลูกจ้าง ดังนั้นในเรื่องของสวัสดิการถือเป็นมาตรการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สุขของผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการทำงานที่องค์การหรือหน่วยงานที่จะได้รับ จึงจำเป็นต้องหาผลทางส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Sense of Security) ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1984) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986) พบว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นสิ่งที่พนักงานสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ เมื่อมนุษย์ได้รับ
การตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมที่เป็นบวก ถ้ามนุษย์ได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์การและ
เต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป องค์การจะได้รับประโยชน์จากพนักงานในด้านผลการปฏิบัติงานใน
ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาองค์การให้ได้ดีขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในปัจจุบัน นอกจากองค์กรต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนที่ตอบสนองต่อความสามารถและผลงานของบุคคลแล้ว องค์กรต้องสามารถจูงใจและธำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกับองค์การได้อย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ ดังนั้น สวัสดิการจะเป็นสิ่งนอกเหนือจากค่าจ้างแรงงานโดยตรงที่องค์การมอบให้กับสมาชิก สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์การเป็นผู้จัดหาให้กับบุคลากร เช่น ที่พักอาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ทุนการศึกษาบุตร อาหารกลางวัน การจัดสังสรรค์ประจำปี การจัดกีฬาสีสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นต้น การบริหารสวัสดิการพนักงานจึงกลายเป็นคำตอบและวิธีตอบแทนบุคลากรดีที่สุดที่ผู้ประกอบการสามารถจัดหามาให้กับบุคลากรได้ โดยสวัสดิการที่สำคัญ ๆ ที่ควรมีไว้ในองค์กร คือ การสรรหา ฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการบริหารค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เป็นแรงผลักดันให้ทำงานได้ดีขึ้นรวมถึงสร้างแรงปารถนาที่อยู่กับองค์การต่อไป

กรมกิจการพลเรือนทหารบก มีอำนาจหน้าที่ เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับการในเรื่องที่เกี่ยวกับงานด้านมวลชน การเมือง การปกครองในยามสงคราม การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การบรรเทาภัยพิบัติ การช่วยเหลือประชาชน การสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามโครงการพัฒนา ตลอดจนการพิทักษ์ประชาชนและการส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ในความรับผิดชอบของกองทัพบกตามนโยบายของรัฐบาลและหน่วยเหนือปฏิบัติการร่วมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกองทัพบก พัฒนาหลักนิยมด้านการบรรเทาสาธารณภัยของกองทัพบก บูรณาการการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในประเทศและต่างประเทศตามที่กองทัพบกได้รับมอบหมายเพื่อให้
การทำหน้าที่ที่เต็มประสิทธิภาพนั้น ข้าราชการ พนักงาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ย่อมต้องการสวัสดิการที่เอื้ออำนวยต่อตนและครอบครัวมากที่สุด (กรมกิจการพลเรือนทหารบก, 2562)

อาชีพทหารเป็นกำลังพลที่มีบทบาทและความสำคัญในการพัฒนาและปกป้องประเทศ แต่ด้วยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้กำลังพลเกิดความตึงเครียดและความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานนำไปสู่ความผูกพันในอาชีพและตัดสินใจลาออกในที่สุด นับเป็นการสูญเสียกลุ่มกำลังพลที่สำคัญส่งผลกระทบต่อองค์การดังนั้นการรักษากำลังพลให้คงอยู่กับองค์การนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญ
จึงควรศึกษาสิ่งที่สามารถสร้างความพึงพอใจหรือสิ่งที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีของกำลังพล เพื่อลดความเหนื่อยล้าที่ส่งผลต่อการเกิดทัศนคติที่ไม่ดีอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้นั่นคือ ค่าตอบแทนที่มิใช่ตัวเงินหรือสวัสดิการว่าส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานและความผูกพันในอาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการของกำลังพลอันก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากการที่ได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสมและคุ้มค่ากับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานลดน้อยลงดังนั้นในสังคมแห่งสวัสดิการที่รัฐบาลพยายามกำหนดนโยบายที่เป็นรัฐสวัสดิการให้กับประชาชน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของกำลังพล โดยทำการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก เพื่อเป็นประโยชน์และใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะผู้ที่เกี่ยวข้องภายในองค์การสำหรับเสริมสร้าง และพัฒนาสวัสดิการให้แก่กำลังพลของกองทัพบก ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการจัดสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก

**การทบทวนวรรณกรรม**

1. ความพึงพอใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจ คือ สิ่งที่เป็นไปตามความต้องการ ความพึงพอใจจึงเป็นผลของการแสดงออกของทัศนคติของบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มี ประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมากหรือน้อยก็ได้ และเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ถ้าเมื่อใดสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือทำให้ บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะเกิดความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่พึงพอใจ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกผิดหวังไม่บรรลุจุดมุ่งหมายก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ เป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ (เพ็ญนภา จรัสพันธ์, 2557, หน้า 9)

ความพึงพอใจ หมายถึง การแสดงออกซึ่งความสุขสมหวัง ทัศนคติ ความคิดในเชิงบวกของบุคคลเป็นผลจูงใจให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบรรยากาศที่ดี สวัสดิการด้านต่างๆ เป็นแรงผลักดันให้บุคคล
ผลิตงานได้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งมีทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ ดังนี้

1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow

 Maslow เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับ เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่ง ประกอบด้วยลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

1.1.1 ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือ ความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำและที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) คือ ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมการเป็นอยู่จึงมีความสำคัญต่อการดำรงชีพ

1.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่นเพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคมอาจจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการมีเพื่อน
การได้รับการยอมรับโดยบุคคลอื่นๆ การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นๆ นอกเหนือจากภายในหน่วยงาน อาชีพทหารเหมือนกับทุกๆ อาชีพ ที่ต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานถึงแม้จะมีหน้าที่ ภาระรับผิดชอบที่แตกต่างกัน

1.1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคมต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น อาชีพทหารเช่นกัน เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในชีวิตในด้านการทำงานซึ่งการที่จะประสบผลสำเร็จ เกียรติยศและชื่อเสียงจึงเป็นส่วนหนึ่งในจะให้บรรลุตามความต้องการ

1.1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้น มีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะประสบผลสำเร็จในชีวิตขั้นที่สูงสุดนั้น ก็ต้องเริ่มจากชั้นล่างสุดขึ้นไปก่อนแล้วไต่ลำดับขึ้นมาเรื่อย ๆ และจะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg ศึกษาถึงเรื่องของการจูงใจ โดยเสนอว่ามีปัจจัย 2 อย่างที่มีผลต่อการจูงใจพนักงานให้ทำงาน คือ

2.1.1 Hygiene Factors เรียกว่า ปัจจัยอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงานถ้าขาดส่วนนี้ไปจะมีปัญหากับพนักงาน แต่ปัจจัยอนามัยนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานอยากทำงานโดยตรง ประกอบด้วยเงินเดือนและสวัสดิการ การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นต้น

2.2.2 Motivator Factors เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบไปด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงานที่
ท้าทาย ความน่าสนใจในของงาน การเจริญเติบโตในการทำงาน เป็นต้น

จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่าเงินเดือนรวมอยู่ในปัจจัยอนามัยโดย Herzberg มองว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยที่ต้องมีและต้องจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของพนักงาน แต่การใช้เงินเดือนเป็นตัวจูงใจโดยตรงจะไม่ได้ผลในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การและยังรวมถึงความสำเร็จในงาน การได้รับ
การยอมรับนับถือรวมถึงการเติบโตในหน้าที่การงานด้วยจึงจะเกิดประสิทธิภาพกับองค์การ ดังนั้นองค์กรควรจะตอบสนองความต้องการของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การรับจ้าง เงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม
งานสังสรรค์ การแข่งขันกีฬาหรือให้รางวัลแก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

1.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (J. Adams)

ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่แนวคิดที่ว่าสมาชิกทุกคนต้องการความเสมอภาคในองค์การ โดยสมาชิกแต่ละคนจะพิจารณาอัตราส่วนผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ (Output) ซึ่งได้แก่ เงินเดือน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง รถประจำตำแหน่ง ฯลฯ ต่อสิ่งที่ได้ทุ่มเทให้กับองค์การ (Input) อันได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของงาน ความรู้ การศึกษาและประสบการณ์ของสมาชิก อายุงาน ตำแหน่งในองค์การ ความสามารถเฉพาะทาง ตลอดจนคุณสมบัติอื่นของตนเองเปรียบเทียบกับผู้อื่น หากพนักงานพบว่าเกิดความไม่เสมอภาคก็จะดำเนินการเพื่อกำจัดความไม่เสมอภาค

กรณีอัตราส่วนผลตอบแทนต่อสิ่งที่ทุ่มเทของตนเองน้อยกว่าอัตราส่วนของผู้อื่น พนักงานอาจทำให้เสมอภาคโดยการลดสิ่งที่ตนเองทุ่มเทเรื่อย ๆ จนกว่าตนเองจะรู้สึกว่าเสมอภาค หรืออาจดำเนินการแทรกแซงเพื่อลดผลตอบแทนของบุคคลอื่น หรือเรียกร้องให้ตนเองได้ผลตอบแทนสูงมากขึ้น

กรณีอัตราส่วนผลที่ตอบแทนต่อสิ่งที่ทุ่มเทของตนเองมากกว่าอัตราส่วนของผู้อื่น โดยทฤษฎีแล้วพนักงานจะทำงานให้หนักขึ้น หรืออาจเรียกร้องให้บุคคลอื่นได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น หรือแม้กระทั่งของลดผลตอบแทนที่ตนเองได้รับลง แต่ในทางปฏิบัติแล้วกรณีหลังจะมีความเป็นไปได้น้อย

จากทั้งสามทฤษฎี สรุปได้ว่า การจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในเรื่องความต้องการของบุคลากรแล้ว ค่อยจัดสิ่งสนองความต้องการนั้น ในการสนองความต้องการต้องคำนึงถึงความเสมอภาคเป็นอย่างดี ทั้งนี้ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้กลวิธีตลอดจนทักษะด้วย เช่น ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการมีมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะความรู้ทางด้านขวัญและกำลังใจ ฯลฯ อันจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ราบรื่นและมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. สวัสดิการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้นอกเหนือจาก เงินเดือน เช่น ค่าอาหารกลางวัน ค่าเดินทาง การจัดกีฬาสัมพันธ์ ฯลฯ เป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือองค์การจะมอบให้กับพนักงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่น มีความสุข สนุกกับการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพที่ดี เพราะฉะนั้น สวัสดิการถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะเห็นความสำคัญกับสิ่งนี้ โดยสวัสดิการสามารถแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การช่วยเหลือทางด้านการเงินที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น การจัดหาที่พักอาศัย อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์การค้า กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

2) สวัสดิการด้านสุขอนามัย หมายถึง สวัสดิการที่องค์การให้ความช่วยเหลือกำลังพล/ครอบครัว
การตรวจสุขภาพปะจำปี การให้บริการทางด้านการแพทย์และการพยาบาล การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล
การอนุญาตให้ลากรณีการลาคลอดบุตร และลาป่วยเพื่อพักรักษาตัวในโรงพยาบาล

3) สวัสดิการด้านความปลอดภัยและมั่นคง หมายถึง สวัสดิการเพื่อการช่วยเหลือกำลังพลให้มีความมั่นคงในชีวิต ผลประโยชน์ หรือการบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคง เช่น กองทุนฉุกเฉิน ในกรณีต่างๆ สำหรับกำลังพล ผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำทางด้านกฎหมาย อาคารบ้านพักที่เป็นสัดส่วนและมีมาตรฐานปลอดภัย

4) สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง สวัสดิการที่จัดเพื่อส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น เช่น การให้ลาศึกษาต่อ ทั้งภายในประเทศ และ ต่างประเทศ การให้ทุนการศึกษาต่อ/งานวิจัยทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ การจัดให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาต่อพนักงาน

5) สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้กำลังพลพักผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน การออกกำลังกาย เพื่อให้กำลังพลมีสุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น การสนับสนุนห้องออกกำลังกาย การจัดแข่งกีฬาภายใน การจัดงานรื่นเริงต่าง ๆ การจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน และการจัดของขวัญปีใหม่ให้แก่กำลังพลและบุตร

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การศึกษางานวิจัยนี้ใช้กระบวนทัศน์เชิงตีความ (Interpretive paradigm) และใช้ระเบียบวิธีวิจัย
เชิงปริมาณ (Quantitative research) เป็นแนวทางการดําเนินการวิจัย โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของงานวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและรอบด้าน โดยผู้วิจัยศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลคือข้าราชการกรมกิจการ
พลเรือนทหารบกจำนวน 178 คน โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวถูกคัดเลือกโดยผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ก่อนดําเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากที่ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยยังดําเนินการตรวจสอบข้อมูลแล้วนำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติพรรณนา เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการรับราชการ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) วิเคราะห์ สวัสดิการความพึงพอใจ เป็นต้น สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) สถิติวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การทดสอบค่า t-test , การทดสอบค่า F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least significant difference)

**ผลการวิจัย**

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน พบว่า สามารถสรุปผลข้อมูลได้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารบกกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.62 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.83 ระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.54 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.70 มีระดับชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 55.62 ที่และมีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.57

ข้อมูลด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ

ความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร และด้านการนันทนาการอยู่ในระดับมาก และด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในสวัสดิการน้อยที่สุดอยู่ที่ระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมทั้ง 5 ด้าน โดยจำแนกเป็นรายด้าน

| **ความพึงพอใจในสวัสดิการ** | $$\overbar{X}$$ | **S.D.** | **ระดับ** |
| --- | --- | --- | --- |
| ด้านเศรษฐกิจ | 3.33 | 0.66 | ปานกลาง |
| ด้านสุขอนามัย | 3.68 | 0.56 | มาก |
| ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย | 3.47 | 0.55 | มาก |
| ด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร | 3.46 | 0.67 | มาก |
| ด้านการนันทนาการ | 3.81 | 0.64 | มาก |
| **ภาพรวม** | **3.55** | **0.45** | **มาก** |

การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับชั้นยศไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่รับ ดังตารางที่ 2-6 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการรับราชการส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขอนามัย และด้านความปลอดภัยและความมั่นคงส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันเมื่อระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 7-11

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามเพศ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ** | **เพศชาย** | **เพศหญิง** | **t** | **P-value** |
|  | **S.D.** |  | **S.D.** |
| ด้านเศรษฐกิจ | 3.39 | 0.62 | 3.26 | 0.71 | 1.325 | 0.187 |
| ด้านสุขอนามัย | 3.74 | 0.56 | 3.62 | 0.56 | 1.454 | 0.148 |
| ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย | 3.51 | 0.55 | 3.42 | 0.54 | 1.079 | 0.282 |
| ด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร | 3.37 | 0.68 | 3.56 | 0.65 | -1.891 | 0.060 |
| ด้านการนันทนาการ | 3.81 | 0.61 | 3.81 | 0.68 | -0.004 | 0.997 |
| **โดยภาพรวม** | **3.57** | **0.43** | **3.52** | **0.47** | **0.666** | **0.506** |

 ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามอาย**ุ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **กลุ่มอายุ** | **SS** | **df** | **MS** | **F** | **Sig.** |
| ระหว่างกลุ่ม | 0.894 | 3 | 0.298 | 1.494 | 0.218 |
| ภายในกลุ่ม | 34.703 | 174 | 0.199 |  |  |
| **รวม** | **35.597** | **177** |  |  |  |

 ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับการศึกษา** | **SS** | **df** | **MS** | **F** | **Sig.** |
| ระหงว่างกลุ่ม | 0.723 | 2 | 0.361 | 1.813 | 0.166 |
| ภายในกลุ่ม | 34.874 | 175 | 0.199 |  |  |
| **รวม** | **35.597** | **177** |  |  |  |

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** | **SS** | **df** | **MS** | **F** | **Sig.** |
| ระหว่างกลุ่ม | 1.314 | 5 | 0.263 | 1.318 | 0.259 |
| ภายในกลุ่ม | 34.283 | 172 | 0.199 |  |  |
| **รวม** | **35.597** | **177** |  |  |  |

 ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามระดับชั้นยศ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับชั้นยศ** | **SS** | **df** | **MS** | **F** | **Sig.** |
| ระหว่างกลุ่ม | 0.578 | 3 | 0.193 | 0.958 | 0.414 |
| ภายในกลุ่ม | 35.018 | 174 | 0.201 |  |  |
| **รวม** | **35.597** | **177** |  |  |  |

 ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **ระยะเวลาในการรับราชการ** | **SS** | **Df** | **MS** | **F** | **Sig.** |
| ด้านเศรษฐกิจ | ระหว่างกลุ่ม | 4.395 | 3 | 1.465 | 3.491 | 0.017\* |
| ภายในกลุ่ม | 73.018 | 174 | 0.420 |  |  |
| ด้านสุขอนามัย | ระหว่างกลุ่ม | 3.993 | 3 | 1.331 | 4.514 | 0.004\* |
|  | ภายในกลุ่ม | 51.300 | 174 | 0.295 |  |  |
| ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย | ระหว่างกลุ่ม | 3.592 | 3 | 1.197 | 4.246 | 0.006\* |
| ภายในกลุ่ม | 49.069 | 174 | 0.282 |  |  |
| ด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร | ระหว่างกลุ่ม | 1.012 | 3 | 0.337 | 0.740 | 0.530 |
| ภายในกลุ่ม | 79.341 | 174 | 0.456 |  |  |
| ด้านการนันทนาการ | ระหว่างกลุ่ม | 1.619 | 3 | 0.540 | 1.317 | 0.271 |
| ภายในกลุ่ม | 71.311 | 174 | 0.410 |  |  |
| โดยภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 2.422 | 3 | 0.807 | 4.235 | 0.006\* |
|  | ภายในกลุ่ม | 33.175 | 174 | 0.191 |  |  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญ (LSD: Least-Significant Different)
ดังตารางที่ 8-11 สามารถอธิบายได้ดังนี้

 1. โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารบกที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกมากกว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 11-20 ปี ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 11-20 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกน้อยกว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป และข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 21-30 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกน้อยกว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

 2. ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารบกที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านเศรษฐกิจน้อยกว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป และข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 11-20 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านเศรษฐกิจน้อยกว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

 3. ด้านสุขอนามัย พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารบกที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านสุขอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านสุขอนามัยมากกว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 11-20 ปี ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 11-20 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านสุขอนามัยน้อยกว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป และข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 21-30 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านสุขอนามัยน้อยกว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

 ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกของข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารบก จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ โดยภาพรวม เป็นรายคู่

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระยะเวลาในการรับราชการ** |  | **ต่ำกว่า 10 ปี** | **11 - 20 ปี** | **21 – 30 ปี** | **มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป** |
| **3.63** | **3.42** | **3.50** | **3.79** |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 3.63 | - | 0.216\* | 0.135 | -0.162 |
|  |  |  | (0.005) | (0.147) | (0.218) |
| 11 - 20 ปี | 3.42 | - | - | -0.082 | -0.378\* |
|  |  |  |  | (0.396) | (0.005) |
| 21 – 30 ปี | 3.50 | - | - | - | -0.297\* |
|  |  |  |  |  | (0.040) |
| มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป | 3.79 | - | - | - | - |

() ในวงเล็บคือค่า Sig., \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

 ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกของข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารบก จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายคู่

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระยะเวลาในการรับราชการ** |  | **ต่ำกว่า 10 ปี** | **11 - 20 ปี** | **21 – 30 ปี** | **มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป** |
| **3.35** | **3.16** | **3.40** | **3.77** |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 3.35 | - | 0.193 | -0.047 | -0.416\* |
|  |  |  | (0.090) | (0.730) | (0.034) |
| 11 - 20 ปี | 3.16 | - | - | -0.240 | -0.608\* |
|  |  |  |  | (0.093) | (0.003) |
| 21 – 30 ปี | 3.40 | - | - | - | -0.368 |
|  |  |  |  |  | (0.086) |
| มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป | 3.77 | - | - | - | - |

() ในวงเล็บคือค่า Sig., \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

 ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกของข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารบก จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ ด้านสุขอนามัย เป็นรายคู่

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระยะเวลาในการรับราชการ** |  | **ต่ำกว่า 10 ปี** | **11 - 20 ปี** | **21 – 30 ปี** | **มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป** |
| **3.78** | **3.53** | **3.61** | **4.03** |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 3.78 | - | 0.258\* | 0.177 | -0.249 |
|  |  |  | (0.007) | (0.126) | (0.129) |
| 11 - 20 ปี | 3.53 | - | - | -0.082 | -0.508\* |
|  |  |  |  | (0.494) | (0.003) |
| 21 – 30 ปี | 3.61 | - | - | - | -0.426\* |
|  |  |  |  |  | (0.018) |
| มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป | 4.03 | - | - | - | - |

() ในวงเล็บคือค่า Sig., \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

 ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกของข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารบก จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย เป็นรายคู่

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระยะเวลาในการรับราชการ** |  | **ต่ำกว่า 10 ปี** | **11 - 20 ปี** | **21 – 30 ปี** | **มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป** |
| **3.58** | **3.30** | **3.40** | **3.74** |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 3.58 | - | 0.275\* | 0.182 | -0.157 |
|  |  |  | (0.003) | (0.107) | (0.327) |
| 11 - 20 ปี | 3.30 | - | - | -0.093 | -0.432\* |
|  |  |  |  | (0.428) | (0.009) |
| 21 – 30 ปี | 3.40 | - | - | - | -0.339 |
|  |  |  |  |  | (0.054) |
| มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป | 3.74 | - | - | - | - |

() ในวงเล็บคือค่า Sig., \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

 4. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารบกที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยมากกว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 11-20 ปี และข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการ
11-20 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยน้อยกว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

**อภิปรายผล**

 การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก พบว่า
ความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร และด้านการนันทนาการอยู่ในระดับมาก และด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในสวัสดิการน้อยที่สุดอยู่ที่ระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

 1. ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารบกมีความพึงพอใจกับการให้เงินช่วยเหลือสวัสดิการในกรณีต่าง ๆ เช่น งานศพ งานสมรส งานอุปสมบทและการคลอดบุตร ซึ่งเป็น
ความต้องการปัจจัย 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพื่อให้คุณภาพชีวิตดีกว่าเดิม สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551, หน้า 165) กล่าวคือ หน่วยงานมีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการขององค์กรได้รับความมั่งคงทางด้านเศรษฐกิจ

 2. ด้านสุขอนามัย พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความพึงพอใจกับการจัดตรวจสุขภาพประจำปี การสนับสนุนแพทย์และหน่วยรักษาพยาบาลกรณีการเจ็บป่วยในที่ทำงาน การเบิก
ค่ารักษาพยาบาลสำหรับกำลังพลและครอบครัว การสนับสนุนเงินในการรักษาในสถานพยาบาลประเภทผู้ป่วยใน การอนุญาตให้ลาคลอดบุตร การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวกรณีเจ็บป่วย เป็นการสนับสนุนให้ร่างกายและจิตใจเป็นสุขปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551, หน้า 165) กล่าวคือ หน่วยงานมีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการขององค์กรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ตลอดจนมีสุขภาพจิตที่ดีประกอบด้วยการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยและการส่งเสริมสุขภาพ การจัดสรรสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ และการจัดสรรสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

 3. ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมี
ความพึงพอใจกับการสงเคราะห์กำลังพล กรณีเกิดเหตุ ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ การวางแผนงานเพื่อการพัฒนาชุมชน กองทุนเงินกู้ฉุกเฉินและเงินกู้กรณีต่าง ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร การมอบเงินหรือของที่ระลึกสำหรับ
ผู้เกษียณอายุราชการ การรับฟังและพิจารณา เรื่องราวร้องทุกข์รวมถึงการดำเนินการแก้ไข การจัดสถานที่ปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน มีมาตรฐานปลอดภัย การจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานอย่างเพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานแก่กำลังพล ซึ่งเป็นความต้องการทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551, หน้า 165) กล่าวคือ หน่วยงานมีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการขององค์กรได้รับความมั่นคงและปลอดภัย และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบคุลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเงินกู้อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมีความต้องการสวัสดิการด้านเงินกู้ ได้แก่ สวัสดิการการกู้เงินเพื่อคุณภาพชีวิต และสวัสดิการเงินกู้เฉพาะกิจต่างๆ มากที่สุด มากกว่าสวัสดิการด้านอื่นๆ ซึ่งผลมาจากบุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิน้อยและไม่มีเงินออมในครัวเรือน ประกอบกับเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และสอดคล้องกับ ภัทราภรณ์ ฮุงหวล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวดดูแลตลอด 24 ชั่วโมงในการเข้า – ออกโรงพยาบาล ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในเรื่องความปลอดภัยของตัวบุคคล และประชาชนที่เข้ามารับบริการในโรงพยาบาล

 4. ด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมี
ความพึงพอใจกับการสนับสนุนให้กำลังพลมีการฝึกอบรมภายในหน่วยอยู่เสมอเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานและการสนับสนุนให้กำลังพลมีการฝึกอบรมภายนอกหน่วยอยู่เสมอเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน อันจะทำให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเพิ่มประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้น
ความต้องการของ Maslow (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551, หน้า 165) กล่าวคือ หน่วยงานมีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการขององค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับจากองค์กร และสอดคล้องกับ ภัทราภรณ์ ฮุงหวล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า ทุนการศึกษาที่โรงพยาบาลบางบัวทองมอบให้กับบุคลากรและบุตรของบุคลากรในการเป็นทุนการศึกษา หรือการช่วยเหลือทางด้านการศึกษายังมีอยู่น้อยและไม่ทั่วถึง ทำให้บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อไม่สามารถศึกษาต่อได้ทุกคน

 5. ด้านนันทนาการ พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความพึงพอใจกับการสนับสนุนเสริมสร้างกำลังพลให้สุขภาพแข็งแรง อาทิ การสร้างห้องออกกำลังกาย การทดสอบร่างกาย การจัดแข่งกีฬาภายใน การจัดงานปีใหม่ หรืองานรื่นเริงต่าง ๆ ตามประเพณี การจัดเลี้ยงอาหารกลางวันแก่กำลังพล การจัดของขวัญปีใหม่ให้แก่กำลังพลและบุตร ความพึงพอใจในภาพรวมของท่านต่อสวัสดิการของกรมกิจการพลเรือนทหารบก คือความต้องการทางสังคม สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (สาคร
สุขศรีวงศ์, 2551, หน้า 165) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551, หน้า 165) กล่าวคือ หน่วยงานมีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการขององค์กรได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลินใจ ลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานและมีกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการรับราชการ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความเท่าเทียมกัน และความเสมอภาคทั้งชายและหญิงไม่จำกัดอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระดับชั้นยศ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสาคร สุขศรีวงศ์ (2551, หน้า 171) กล่าวคือ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกทุกคนต้องการ
ความเสมอภาคในองค์กร โดยข้าราชการแต่ละคนจะพิจารณาอัตราผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรต่อสิ่งที่ได้ทุ่มเทให้กับองค์กร หากพบว่าเกิดความไม่เสมอภาคจะดำเนินการเพื่อลดความไม่เสมอภาคในองค์กร
ซึ่งชี้ให้เห็นความสำคัญของความเสมอภาคในองค์กรได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของชานิศญา ศากยวงศ์ (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ทางหลวงที่ 8 (นครราชสีมา) พบว่า
ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่จำแนกตามเพศและอายุ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการรับราชการที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารบกทุกคนต้องการความเสมอภาคในองค์กร หากพบว่าเกิด
ความไม่เสมอภาคขึ้นในองค์กร ข้าราชการก็ย่อมมีปฏิกิริยาตอบโต้เพื่อลดความไม่เสมอภาคดังกล่าวลง เช่น การหนีงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ฐานิฎา เจริญเลิศนิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจและค่าตอบแทนสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ
สลักจิต ภู่ประกร (2555) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

**ข้อเสนอแนะ**

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีประเด็นที่น่าสนใจและนำเสนอดังนี้

 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

 - ด้านเศรษฐกิจ ผู้บริหารควรบริหารจัดการที่พักให้กำลังพลอย่างเหมาะสม ปรับลดขนาดที่พักเพื่อเพิ่มปริมาณห้องให้กำลังพลได้เข้าอยู่อาศัย ควรมีการจัดกองทุนเพื่อดูแลบิดามารดาของกำลังพลที่ทุพพลภาพ สวัสดิการดูแลบุตรกำลังพลที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตร
มีเงินช่วยเหลือด้านค่าเดินทาง เพิ่มเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจที่เพิ่มสูงขึ้น โดยสนับสนุนอาชีพเสริมของกำลังพลชั้นผู้น้อยหรือการจัดทำสหกรณ์ของหน่วย

 - ด้านสุขอนามัย ผู้บริหารควรมีมาตรการการช่วยเหลือในการรักษาที่เกินสิทธิ์ หรือโควตาในการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลทหารแบบ by pass มีบริการในการรักษาพยาบาลที่ดีขึ้นและมีการส่งเสริมด้านการออกกำลังกายและอาหารที่รักษาสุขภาพเพื่อให้กำลังพลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

 - ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ผู้บริหารควรมีมาตรการตรวจสอบบุคคลและ
รถเข้า-ออกอาคารพร้อมทั้งเพิ่มความปลอดภัยทั้งกล้องวงจรปิดและผู้ที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัย

 - ด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรเพิ่มทุนการศึกษามากขึ้น เพียงพอต่อกำลังพลที่ต้องการได้รับทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในสาขาที่ผู้ขอทุนปฏิบัติงานอยู่ การคัดเลือกคนเข้าทำงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยและให้ปฏิบัติงานให้ตรงกับที่รับเข้ามา มีคอร์สเรียนภาษาอังกฤษหรือภาษาที่ 3 ต่อผู้ที่สนใจใฝ่เรียน และมีการช่วยเหลือค่าเทอมบุตรที่กำลังศึกษาทุกคนในครอบครัว

 - ด้านนันทนาการ ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรม CSR กิจกรรมรับน้องใหม่กรมฯ เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาได้มีกิจกรรมดีๆ ร่วมกัน และมีห้องออกกำลังกายที่มีคุณภาพ และหลากหลายมากขึ้น

**กิตติกรรมประกาศ**

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณผู้ประเมินบทความทุกท่านที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และข้อคิดดีๆ ในการเขียนงานวิจัยครั้งนี้

**เอกสารอ้างอิง**

กรมกิจการพลเรือนทหารบก (2562, กรกฎาคม 10). ประวัติความเป็นมา กรมกิจการพลเรือนทหารบก. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <http://doca.rta.mi.th/history.php>.

ชานิศญา ศากยวงศ์. (2554). การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สำนักทางหลวงที่ 8 (นครราชสีมา). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).

ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

เพ็ญนภา จรัสพันธ์. (2557). ความพึงพอใจของลูกค้าต่อคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการลูกค้าจีเนท
โมบายเซอร์วิส เซ็นเตอร์ จันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

สภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2552). โครงการศึกษาวิจัย ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี 2551. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สลักจิต ภู่ประการ. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ).

สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จี พี
ไซเบอร์พรินท์.

สมชัย จิตสุชน, จิราภรณ์ แผลงประพันธ์, ยศ วัชระคุปต์ และ นันทพร เมธาคุณวุฒิ. (2554).
สู่ระบบสวัสดิการสังคมก้าวหน้าภายในปี พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

Dulebohn, J. H. et al. (2009). Employee benefits: Literature review and emerging issues. Human Resource Management Review, 19 (2), 86-103.

Herzberg, F., Mousner, B., & Synderman, B. B. (1986). Motivation to Work. Michigan: A Bell&Howell Information Company.

Iqbal, S., Raffat, S. K., Sarim, M., & Siddiq, M. (2014). Career Commitment: A positive relationship with employee’s performance. Science International, 26 (5), pp. 2415-2418.