

ความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากร
กรมชลประทาน (สามเสน)

Welfare Needs and Satisfaction of the Staffs
in the Royal Irrigation Department (Samsen)

ไกรวิท เจริญชีพ , เกวลิน ศีลพิพัฒน์

Kraivit Charoencheep and Kevalin Silphiphat

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Arts Program in Political Science, Department of Political Science

And Public Administration, Kasetsart University

E-mail : kraivit.c@ku.th

วันที่รับบทความ : 19 เมษายน 2567, วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 1 : 8 พฤษภาคม 2567

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์ : 9 พฤษภาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบัน 2) เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำนวน 285 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการสวัสดิการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มี เพศ ช่วงอายุ และอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรที่มีการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มี เพศ ช่วงอายุ ประเภทตำแหน่ง อายุการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สวัสดิการ, ความต้องการ, ความพึงพอใจ

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study staff satisfaction on present welfares in the Royal Irrigation Department (Samsen), 2) to study welfare needs in the Royal Irrigation Department (Samsen), 3) to compare staff satisfaction on present welfares in the Royal Irrigation Department (Samsen) based on personal factors and, 4) to compare welfare needs in the Royal Irrigation Department (Samsen), based on personal factors. Data collection tool was a questionnaire. The sample of this study were 285 personnel in the Royal Irrigation Department (Samsen). The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA, at the statistical significance level of 0.05 .

The results showed that personnel in the Royal Irrigation Department (Samsen) of satisfied with the present welfare at the high level. Overall welfare needs were at the medium level. Hypothesis testing results revealed that samples with different gender, age and working duration had different level of satisfaction towards present welfares. Samples with different education, type of position and characteristics of work performed had no different satisfaction towards present welfare. Regarding welfare need, samples with different gender, age, type of position, working duration and characteristics of work performed had significantly different welfare need. However, samples with different level of education had no difference of welfare need.

Keywords: Welfare, Need, Satisfaction

บทนำ

กรมชลประทาน เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของลุ่มน้ำให้เพียงพอ และจัดสรรน้ำให้กับผู้ใช้น้ำทุกประเภท เพื่อให้ผู้ใช้น้ำได้รับน้ำอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ตลอดจนป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมาก ที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน มาปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ส่งผลให้ มีความต้องการ ความชอบ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554) ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรับทราบ และทำความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างของคนที่ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งลักษณะนิสัย ความชอบ รวมถึงความต้องการในสวัสดิการที่แตกต่างกัน หากบุคลากรไม่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง กรมชลประทานจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และสวัสดิการที่ควรจะได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ทราบว่า ในกรมชลประทานมีบุคลากรที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน มาปฏิบัติงานร่วมกันเป็นจำนวนมาก สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้บริการในปัจจุบันก็มีหลากหลายเช่นกัน ซึ่งบุคลากรสามารถเลือกใช้บริการสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบัน และความต้องการสวัสดิการ ของ

บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ ไปพัฒนาการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ สำนักงาน กพ. (2544) สวัสดิการ หมายถึง สิทธิประโยชน์และบริการที่เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างปกติ ซึ่งองค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร เพื่อเป็นการช่วยเหลือในการครองชีพให้เกิดความมั่นคง ในการดำเนินชีวิต อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบบริหารจัดการควรมีหลักในการจัด ที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. จัดตามความต้องการที่แท้จริงของสมาชิกสวัสดิการ การสำรวจหาความต้องการของสมาชิกก่อนการดำเนินการ จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นมาก
2. ให้สมาชิกมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและดำเนินการ จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสวัสดิการอย่างแท้จริง
3. ให้ความเสมอภาคในการบริการ ควรเป็นสวัสดิการที่ให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสได้ใช้บริการที่เท่าเทียมกัน
4. ยึดหลักประสิทธิภาพของงาน ก่อนเริ่มดำเนินการควรศึกษาถึงประโยชน์และความคุ้มค่าที่จะได้รับจากผลการดำเนินการ ข้อดี – ข้อเสียของทางเลือกต่าง ๆ และการดำเนินการควรบริหารจัดการอย่างคุ้มค่า ประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด
5. คำนึงถึงต้นทุนและความสามารถในการจัดการ จะต้องมีความมั่นใจว่ามีเงินทุน และวัสดุอุปกรณ์เพียงพอที่จะดำเนินการจนเสร็จหรือมีใช้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมนั้นเพียงพอต่อการรับผิดชอบดำเนินงาน
6. ดำเนินการกำกับดูแลได้อย่างรัดกุม ผู้รับผิดชอบงานสวัสดิการจะต้องสามารถกำกับดูแลการดำเนินการดังกล่าวให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ รวมทั้งต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต
7. ทันสมัยและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการทั้งวิธีการและขั้นตอนการจัดสวัสดิการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ

ธनिया ปุณฺณสวัสดิ์ (2549) กล่าวว่า ความต้องการสวัสดิการ หมายถึง ความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานที่อยากให้มีการจัดสวัสดิการซึ่งขาดแคลน หรือไม่เพียงพอให้มีเพิ่มเติมขึ้นมา ซึ่งเป็นสวัสดิการภายในส่วนราชการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

แนวคิดของ Abraham H. Maslow (1954) ได้นำเสนอเรื่อง ลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยา ในรายงานเรื่อง “A Theory of Human Motivation” มาสโลว์เชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มี ความต้องการ” เพื่อให้ได้สิ่งนั้นมาตามที่ตนปรารถนา หรือบรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองตั้งเอาไว้ และเป็นเรื่องยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจตามความต้องการอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์ กล่าวว่าโดยทั่วไปมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ เมื่อได้รับการตอบสนองต่อ ความต้องการอย่างนั้นแล้ว ก็จะเกิดความต้องการอย่างอื่นต่อไปเรื่อย ๆ ความต้องการของมนุษย์สามารถนำมาจัดเรียงเป็นลำดับขั้นได้ตั้งแต่ขั้นที่ต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นที่สูงที่สุดเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น โดยระดับความต้องการ ทั้ง 5 ขั้นนี้ จะสามารถพัฒนามนุษย์ให้ไปถึงความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self-actualization) อันเป็นเป้าหมายสูงสุดตามแนวคิดของมาสโลว์ ตามรูปพีระมิด ดังนี้



รูปที่ 1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Morse (1953) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความรู้สึกชื่นชอบ เช่น ชื่นชอบตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ชื่นชอบเงินเดือนที่ได้รับ หรือชื่นชอบบรรยากาศสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองต้องการอย่างสมเหตุสมผล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

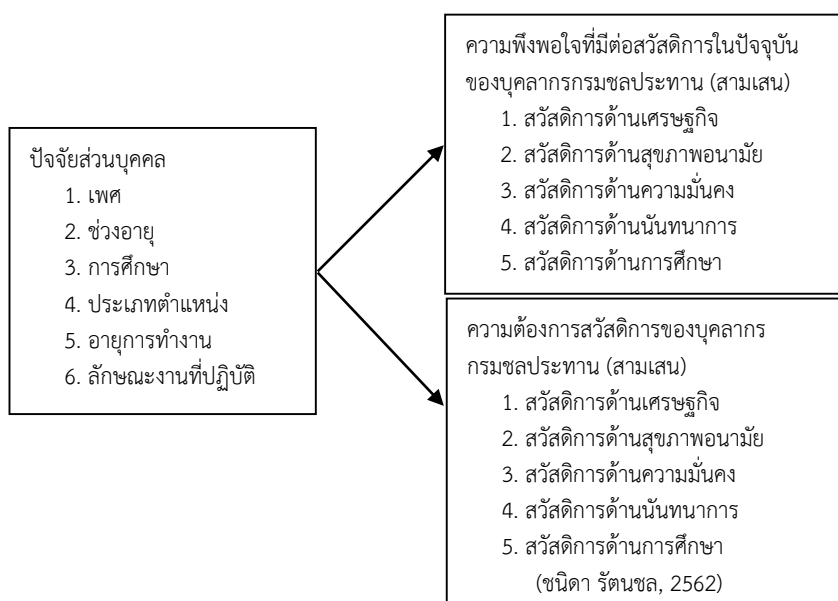
ธนิยา ปุณฺณาสวัสดิ์ (2549) กล่าวว่า ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการ หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการได้รับสวัสดิการของหน่วยงานในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยสวัสดิการประเภทต่าง ๆ การวัดความพึงพอใจและความต้องการ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้นำเสนอแบบวัดความพึงพอใจ โดยการพิจารณาจากข้อความที่ถาม แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แบบสำรวจปรนัย เป็นแบบวัดที่มีข้อความและตัวเลือกคำตอบตามที่กำหนดให้เลือกตอบ โดยผู้ที่ทำแบบสำรวจสามารถเลือกคำตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุด และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงปริมาณต่อไปได้

2. แบบสำรวจเชิงพรรณนา เป็นแบบวัดที่มีช่องคำตอบให้ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเขียนตอบ เป็นข้อความ หรืออธิบายเป็นคำพูดตามความคิดของตนเองได้อย่างอิสระ อาจมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด หรือแบบสัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้รับเป็นเชิงคุณภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตพื้นที่โดยเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นบุคลากรกรมชลประทาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 2,388 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณ

ของ Taro Yamane's ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ การศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่วัดระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งครอบคลุมสวัสดิการที่หน่วยงานให้บริการในปัจจุบัน ซึ่งการสร้างแบบสอบถามผู้ศึกษาใช้มาตรวัดของ Likert's Scale เป็นมาตรวัด แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่วัดระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร ซึ่งครอบคลุมเนื้อหา ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา ซึ่งการสร้างแบบสอบถามผู้ศึกษาใช้มาตรวัด ของ Likert's Scale เป็นมาตรวัด แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ศึกษาใช้การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้ดัชนีแสดงค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบคำถาม จากนั้นมาตรวจสอบความถูกต้องในเชิงเนื้อหา

2. ผู้ศึกษาหาค่าความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) โดยด้านความพึงพอใจ ที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบันได้ค่าเท่ากับ 0.97 และด้านความต้องการสวัสดิการของบุคลากรได้ค่าเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม Google form เข้าไปขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างในกรมชลประทาน (สามเสน) จำนวน 285 คน

2. ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

ผลการวิจัย

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25 – 33 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ประจำสำนักงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบัน

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการทุกด้านในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสวัสดิการด้านนันทนาการมากที่สุด (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เคยใช้สวัสดิการ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบัน

ประเภทสวัสดิการ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ				
1. สหกรณ์ออมทรัพย์	213	4.11	0.82	มาก
2. บริการด้านขนส่ง รถบัส รับ-ส่ง	78	3.82	0.96	มาก
3. ที่พักอาศัย (บ้านพักข้าราชการ หรือ แพลต)	89	3.29	1.07	ปานกลาง
4. ร้านอาหาร (จำหน่ายเสื้อ และของที่ระลึกกรมชลประทาน)	274	3.83	0.82	มาก
5. ร้านค้าสวัสดิการ (ร้านจำหน่ายอาหาร ร้านกาแฟและตลาดนัด)	279	4.09	0.83	มาก
รวม	3.92		0.70	มาก
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย				
บริการตรวจสุขภาพประจำปี	203	3.96	0.91	มาก
รวม		3.96	0.91	มาก
สวัสดิการด้านความมั่นคง				
1. สวัสดิการเพิ่มขวัญและกำลังใจมอบรางวัลให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น	72	3.65	1.12	ปานกลาง
2. การฃาปนกิจสงเคราะห์	65	3.55	10.90	ปานกลาง
รวม		3.57	1.09	ปานกลาง
สวัสดิการด้านนันทนาการ				
1. ทักษิศึกษา (กิจกรรมท่องเที่ยวของบุคลากร)	110	4.25	0.76	มาก
2. ค่ายฤดูร้อน (กิจกรรม Summer Camp บุตรหลานของบุคลากร)	35	4.14	0.85	มาก
3. สนามกอล์ฟ	12	3.83	0.94	มาก
4. สนามฟุตบอล	45	3.67	1.13	มาก
5. สนามแบดมินตัน	46	3.85	1.09	มาก
6. งานกีฬาสิกรม	231	4.03	0.86	มาก
7. งานวันสงกรานต์สืบสานประเพณีไทย	250	4.14	0.85	มาก
8. งานสานสัมพันธ์วันเกษียณอายุราชการ	253	4.11	0.83	มาก
9. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เช่น กิจกรรมพึงธรรม ปฏิบัติธรรม	169	4.12	0.8	มาก
10. สโมสรกรมชลประทาน (ให้ใช้พื้นที่จัดงานต่าง ๆ เช่น จัดงานแต่งงาน งานเลี้ยงสังสรรค์ มีบริการร้านอาหาร)	229	4.11	0.92	มาก
รวม		4.00	0.77	มาก
ประเภทสวัสดิการ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สวัสดิการด้านการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ				
1. โรงเรียนชลประทานวิทยา (บุตรบุคลากรกรมชลประทานสามารถเข้าศึกษาต่อ)	38	4.03	1.10	มาก
2. การศึกษาวิทยาลัยการชลประทาน (ให้โควตาบุตรบุคลากรกรมชลประทานเข้าศึกษาต่อ)	21	4.00	1.00	มาก
3. ส่งเสริมและฝึกอบรมวิชาชีพ	95	3.92	0.82	มาก
รวม		3.95	0.82	มาก

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด ด้านนันทนาการเป็นอันดับสอง และมีความต้องการด้านการศึกษาน้อยที่สุด (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)

ประเภทสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ			
1. สหกรณ์ร้านค้า	3.94	0.85	มาก
2. ให้สินเชื่อสำหรับใส่ปฏิบัติงาน เช่น เสื้อโปโลตราสัญลักษณ์	4.10	0.90	มาก
3. การให้กู้เพื่อที่อยู่อาศัย	3.60	1.16	ปานกลาง
รวม	3.88	0.77	มาก
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย			
1. ศูนย์ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต	3.21	1.18	น้อย
2. ชุดยาสามัญประจำสำนักงาน	3.35	1.19	ปานกลาง
3. บริการน้ำดื่มที่สะอาดตามจุดต่าง ๆ	3.62	1.25	ปานกลาง
4. บริการห้องสุขาที่เพียงพอประจำหน่วยงาน	3.75	0.98	มาก
รวม	3.48	0.97	ปานกลาง
สวัสดิการด้านความมั่นคง			
1. อุปกรณ์ป้องกันและระงับอัคคีภัยในหน่วยงาน	3.50	0.98	ปานกลาง
2. ประกันอุบัติเหตุ	3.62	1.22	ปานกลาง
รวม	3.56	1.00	ปานกลาง
ประเภทสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สวัสดิการด้านนันทนาการ			
1. ศูนย์ออกกำลังกายสำหรับบุคลากร	3.79	1.34	มาก
2. การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่หน่วยงานจัดไว้เป็นทำงานร่วม (Co-Working Space)	3.75	1.10	มาก
รวม	3.77	1.13	มาก
สวัสดิการด้านการศึกษา			
1. ให้ทุนการศึกษาต่อปริญญาโท ปริญญาเอก	3.25	1.18	น้อย
2. การศึกษาดูงานต่างประเทศ	3.25	1.22	น้อย
รวม	3.25	1.15	น้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบัน พบว่า บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศ ช่วงอายุ และอายุการทำงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำแนกได้ ดังนี้

บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในปัจจุบันมากกว่าเพศหญิงทั้งในด้านนันทนาการและภาพรวม อาจเป็นเพราะว่า สวัสดิการด้านนันทนาการ ส่วนใหญ่เป็นสวัสดิการประเภทกีฬาต่าง ๆ ผู้ชายส่วนใหญ่ชอบออกกำลังกายด้วยการเล่นกีฬาอยู่เป็นประจำ และชอบมานั่งทานข้าวสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ที่สโมสรหลังเลิกงานกัน จึงทำให้มีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิดา ชลวานิช (2558) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความ พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจและภาพรวม บุคลากรในช่วงอายุ 34 – 42 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า ช่วงอายุ 43 – 51 ปี อาจเป็นเพราะว่า คนที่อยู่ในช่วงอายุ 34 – 42 ปี เป็นช่วงที่กำลังเริ่มสร้างฐานะ สร้างครอบครัวจึงมีเหตุจำเป็นที่ต้องใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการได้รับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจจากหน่วยงานที่มาช่วยลดค่าใช้จ่ายลงได้ ส่งผลให้มีความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ ณยศ พงษ์สิษฐ์ (2548) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการ ในปัจจุบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่ง

เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ยังไม่มีความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเท่าที่ควร เช่น การเป็นสมาชิกสหกรณ์ในช่วงแรกยังคงมีจำนวนหุ้นสะสมจำนวนน้อย เงินปันผลสหกรณ์ที่ได้รับจึงได้น้อย จึงทำให้มีความพึงพอใจน้อย เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิดา ชลวานิช (2558) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการ ของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่ชอบวางแผนเตรียมความพร้อมสำหรับเรื่องที่ไม่คาดคิดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะเรื่องของอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นกับชีวิตตนเองซึ่งไม่รู้ว่าจะเกิดขึ้นตอนไหน สิ่งที่จะช่วยประกัน ความไม่แน่นอนของชีวิตและร่างกายในอนาคตได้คืออย่างหนึ่งก็คือการมีประกันอุบัติเหตุไว้ให้กับตนเอง จึงทำให้มีความต้องการมากกว่า

บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 25 – 33 ปี

และ 34 – 42 ปี มีความต้องการสวัสดิการประเภทต่าง ๆ มากกว่า บุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 43 – 51 ปี และ 52 – 60 ปี อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยยังมีเงินเดือนน้อย การที่มีสวัสดิการต่าง ๆ มาช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก สำหรับบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุมากกว่า ส่วนใหญ่จะได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าบุคลากร

ที่มีอายุน้อย จึงเริ่มมีเสถียรภาพทางการเงิน ทำให้มีเงินสำหรับใช้จ่ายสิ่งของจำเป็นในชีวิตประจำวันได้สะดวกมากขึ้น

บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการ ของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ประเภทวิชาการ มีความต้องการสวัสดิการมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น ๆ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากร ที่เป็นข้าราชการ ประเภทวิชาการ มีความใส่ใจเรื่องสุขภาพอนามัย การใช้ชีวิตประจำวัน และสนใจที่จะเรียนต่อ ในระดับที่สูงขึ้น เพราะสามารถนำผลการเรียนที่สำเร็จมาช่วยเรื่องความเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองในอนาคตต่อไปได้ และยังสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการ

ของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุ การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการทุก ๆ ด้านน้อยที่สุดและบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความต้องการสวัสดิการในทุก ๆ ด้านมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อย ยังมีเงินเดือนน้อย การที่มีสวัสดิการต่าง ๆ มาช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก สำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า ส่วนใหญ่จะได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อย จึงเริ่มมีเสถียรภาพทางการเงิน ทำให้มีเงินสำหรับใช้จ่ายสิ่งของจำเป็นในชีวิตประจำวันได้สะดวกมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบัน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สวัสดิการการฌาปนกิจสงเคราะห์มีความพึงพอใจน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่เป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ยังไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกเรื่องการติดต่อประสานงาน หรือการทำธุรกรรมได้ดีพอ เนื่องจากปัจจุบันเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานฌาปนกิจสงเคราะห์ของกรมชลประทานมีจำนวนน้อย ในบางครั้งจึงไม่สามารถรับสายโทรศัพท์คนที่ต้องการติดต่อได้ทุกคนในเวลาพร้อมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิดา ขลวานิช (2558) ซึ่งผลการศึกษา พบว่า มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านฌาปนกิจอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระยะเวลาในการจ่ายเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ให้แก่สมาชิกมีความรวดเร็วเหมาะสมน้อยที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการในเรื่องเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ที่รวดเร็ว ถูกต้องเหมาะสม

2. การวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สวัสดิการการให้สินเชื่อสำหรับใส่ปฏิบัติงาน เช่น เสื้อโปโลตราสัญลักษณ์ มีความต้องการมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มถือเป็นหนึ่งในปัจจัย 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่บุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จะนิยมใส่เสื้อโปโลตราสัญลักษณ์กรมชลประทานมาปฏิบัติงาน ในหน่วยงานเป็นประจำ เพราะมีความสะดวกสบาย มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และแสดงถึงความเป็นทีมเดียวกันในหน่วยงาน ซึ่งกรมชลประทานได้มีการออกแบบโลโก้ตราสัญลักษณ์ในโอกาสครบรอบวันสถาปนา กรมชลประทานใหม่ เพื่อนำไปจัดทำเป็นเสื้อโปโลตราสัญลักษณ์ใหม่เป็นประจำทุกปีด้วย รองลงมาคือ สวัสดิการด้านนันทนาการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} (= 3.77)$ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สวัสดิการศูนย์ออกกำลังกายสำหรับบุคลากรมีความต้องการมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ภายในกรมชลประทาน (สามเสน) มีการจัดให้บริการเกี่ยวกับสถานที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬาบ่อย เนื่องจากมีพื้นที่จำกัด โดยเฉพาะพื้นที่สำหรับวิ่งออกกำลังกายโดยรอบกรมชลประทาน (สามเสน) มีรถยนต์จอดอยู่และวิ่งสัญจรไปมาทำให้วิ่งได้ไม่สะดวก บุคลากร กรมชลประทาน (สามเสน) จึงมีความต้องการศูนย์ออกกำลังกายไว้ให้บริการ สามารถมาใช้เป็นสถานที่ออกกำลังกายหลังเวลาเลิกงานได้โดยสะดวกและปลอดภัย รองลงมาคือ สวัสดิการด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สวัสดิการประกันอุบัติเหตุมีความต้องการมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีการวางแผนเตรียมความพร้อมสำหรับเรื่องที่ไม่คาดคิดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะ เรื่องของอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นกับชีวิตตนเองซึ่งไม่รู้ว่าจะเกิดขึ้นตอนไหน สิ่งที่จะช่วยประกันความไม่แน่นอน ของชีวิตและร่างกายในอนาคตได้คืออย่างหนึ่งก็คือการมีประกันอุบัติเหตุไว้ให้กับตนเอง รองลงมาคือ สวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สวัสดิการบริการห้องสุขา ที่เพียงพอประจำหน่วยงานมีความต้องการมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า บางส่วนงานบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งห้องน้ำในปัจจุบันทั้งของผู้ชาย และของผู้หญิงได้สร้างขึ้นในจำนวนห้องที่เท่า ๆ กัน ไม่ได้สร้างขึ้นเพื่อรองรับปริมาณของเพศหญิงที่มีมากกว่าปกติอย่างเช่นปัจจุบัน และด้านที่มีค่านี้น้อยที่สุดคือ สวัสดิการด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สวัสดิการให้ทุนการศึกษาต่อปริญญาโท ปริญญาเอก และสวัสดิการการศึกษาต่างประเทศมีความต้องการเท่ากัน อาจเป็นเพราะว่า สำนักงาน ก.พ. มีการประชาสัมพันธ์ประกาศให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกแก่ข้าราชการพลเรือน เป็นประจำทุกปี

ดังนั้น ผลวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จึงสอดคล้องกับการศึกษาของ จินดานนท์ ศิริรัตน์ (2555) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความต้องการสวัสดิการเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านนันทนาการภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดที่พักผ่อนตามจุดต่าง ๆ รอบคณะ จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี และดูแลสุขภาพของเครื่องเล่น ในศูนย์กีฬา เนื่องจากภาวะทางสังคมที่สร้างความเครียดให้กับบุคลากร ทั้งเรื่องเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสภาพอากาศ ส่งผลให้มีความต้องการอยู่ในระดับมาก จึงสอดคล้องกับการศึกษาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. หน่วยงานควรวางแผนการบริหารจัดการสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้นกว่าเดิม โดยเข้าไปแก้ไขปัญหาเรื่องสมาชิกฌาปนกิจไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกในการติดต่อขอรับบริการให้ได้รับความสะดวกมาก
2. หน่วยงานควรจัดให้มีสวัสดิการที่จะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีสวัสดิการแจกเสื้อสำหรับใส่ปฏิบัติงาน อาจจะเป็นเสื้อโปโลตราสัญลักษณ์ของหน่วยงาน ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร
3. หน่วยงานควรจัดให้มีการอบรมเสริมสร้างความรู้เรื่อง การบริหารจัดการเงินเดือนสำหรับใช้จ่าย ในชีวิตประจำวัน การเก็บออมเงิน และการลงทุนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามแต่ละช่วงวัย
4. หน่วยงานควรจัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่บุคลากรมีความต้องการเพิ่มขึ้น ที่จะเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน และอาจจะไปยกเลิกสวัสดิการเดิมบางประเภทที่บุคลากรไม่มีความต้องการลดลง

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบัน และความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กรมชลประทาน ในหน่วยงานสังกัดส่วนภูมิภาคที่มีอยู่ทั่วประเทศ เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจ และความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกรมชลประทานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค
2. ควรศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบัน และความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กรมชลประทาน (สามเสน) ด้านตัวแปรอิสระอื่น ๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการในปัจจุบัน และความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)
3. ควรวิจัยเรื่อง ความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก หรือการสังเกต เป็นต้น เพื่อสะท้อนให้เห็นถึง ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร และความพึงพอใจที่มีสวัสดิการในปัจจุบันในเชิงลึกต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2560). หลักการจัดการและองค์การ. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุป จำกัด.
- จินดานนท์ ศิริรัตน์. (2555). ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนิดา รัตนชล. (2562). ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณยศ พงษ์สิษฐ์. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการพลตสีกันของข้าราชการกองทัพอากาศ. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ โครงการบัณฑิตศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ (สปท.), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนิยา ปุณณสวัสดิ์. (2549). การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการสำหรับข้าราชการ ในสำนักงาน

ปลัดกระทรวงคมนาคม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2554). การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์การ: กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์. วารสารนักบริหาร Executive Journal 31.1 (มกราคม - มีนาคม 2554), หน้า 153 – 159.

ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ สำนักงาน กพ. (2544). คู่มือการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ.

สุนิดา ชลวานิช. (2558). การจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ

ตำรวจภูธรภาค 2. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง,มหาวิทยาลัยบูรพา.

Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. New York, NY: Harper & Row Publishers.

Morse, N.C. (1953). Satisfaction in White Collar job. University of Michigan Press, Ann Arbor.