

ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและ พิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

วิภาวรรณ เฟื่องปรางค์¹
ผศ.ดร.จรัญญา ปานเจริญ²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำนวน 190 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้เทคนิค t-test และเทคนิค F-test (ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานในหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่เป็นตัวอย่าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สวัสดิการด้านประกันและมีความพึงพอใจรองลงมา คือ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านนันทนาการและด้านด้านการศึกษา ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) ที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ

บทนำ

ปัจจุบันการมีเพียงเงินเดือนประจำอาจไม่พอใช้กับการดำรงชีวิต เนื่องจากผลกระทบจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นตามความผันผวนของค่าเงิน ความรับผิดชอบที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวหรือค่าใช้จ่ายของบุคคลภายในครอบครัว ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงจำเป็นต้องสรรหาผลตอบแทนที่ไม่ใช่

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

² ที่ปรึกษาอาวุโส

ในรูปแบบของเม็ดเงิน มาเป็นสิ่งตอบแทนให้กับพนักงานเพื่อดึงดูดใจให้พนักงานยังคงเลือกที่จะทำงาน อยู่ในองค์กรของตน ทางองค์กรต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญที่ว่า การจะดูแลพนักงานในองค์กรนั้น ผู้ประกอบการควรคำนึงถึงเรื่องสวัสดิการหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานควรได้รับด้วย อย่างไรก็ตาม สิ่งที่พนักงานควรได้รับอย่างน้อยควรครอบคลุมถึงด้านสุขภาพ เวลาส่วนตัว การออม การวางแผนเกษียณ เป็นต้น ดังเช่นตัวอย่างของการมีสวัสดิการที่เป็นด้านประกันสุขภาพ สามารถช่วยให้พนักงานได้รับการรักษาที่มีมาตรฐานและลดภาระด้านค่าใช้จ่ายลง แผนประกันที่ดีควรครอบคลุมทั้งสุขภาพ ไปจนถึงเรื่องอุบัติเหตุ ทัศนกรรม การตรวจเช็คสุขภาพประจำปี จักษุ และยังสามารถครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย หากการซื้อประกันให้พนักงานเป็นภาระที่หนักเกินไปของบริษัท ก็สามารถใช้วิธีให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจ่ายเบี้ยประกันในอัตราที่ต่ำกว่าท้องตลาด โดยอาศัยจำนวนพนักงานทั้งหมดเป็นตัวช่วยในการต่อรองค่าเบี้ยประกันได้ แต่ปัจจุบันคงเป็นการยากสำหรับหลาย ๆ องค์กร ที่จะ มีแผนบำนาญสำหรับพนักงานรุ่นใหม่ ๆ แต่องค์กรเองก็ยังคงควรที่จะมอบความช่วยเหลือด้านการเงินโดยสามารถจัดตั้งเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีส่วนที่บริษัทสมทบให้ในอัตราที่เหมาะสมเพื่อช่วยเรื่องของการออมและการวางแผนเกษียณของพนักงาน บางครั้งอาจมาในรูปแบบของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีเพิ่มเติมสวัสดิการการกั๊ยม้อตราดอกเบียต่ำแก่พนักงานในบริษัทในยามจำเป็นก็ได้

การมอบสวัสดิการดี ๆ แก่พนักงานย่อมแสดงถึงความใส่ใจที่บริษัทมี ทำให้พนักงานได้รับทั้งความสะอาดกายและความสบายใจ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้เกิดความพึงพอใจและความรักในองค์กรได้เช่นกัน พนักงานที่มีความสุขย่อมสามารถสร้างผลงานดี หรือผลกำไรให้แก่บริษัทได้อย่างต่อเนื่อง (Vimonmass, 2016) ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญไม่แพ้เรื่องอื่น ถึงแม้ว่าในฐานะนายจ้างย่อมต้องอยากเห็นพนักงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและคุ้มค่างับเงินค่าจ้าง แต่คนเราทุกคนย่อมต้องมีกิจธุระส่วนตัว หรือต้องการเวลาพักผ่อนเพื่อเติมพลังให้กับชีวิตบ้าง ดังนั้นเรื่องพื้นฐานอย่างเช่นจำนวนวันลาหยุดที่ยังคงได้รับค่าจ้างก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่พนักงานหลายคนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ตามกฎหมายแรงงานแล้วพนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงานโดยยังได้รับค่าจ้าง บริษัทสามารถเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ อย่างเช่นเพิ่มสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ โดยอาจให้เพิ่มขึ้นตามอายุงาน อาจมีการจ่ายชดเชยเป็นเม็ดเงินในกรณีที่ไม่ได้ใช้ หรืออาจมีการเพิ่มเติมการลาหยุดประเภทอื่น ๆ ให้แทนตามความเหมาะสมได้

จากผลสำรวจเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในการจ้างงานของ Glassdoor ปี 2015 พบว่า กว่า 60% ของพนักงาน กล่าวว่า “สวัสดิการถือเป็นปัจจัยหลักในการเลือกรับข้อเสนอของบริษัท โดยประกันสุขภาพเป็นสวัสดิการที่มีค่าใช้จ่ายสูง และเป็นที่ต้องการของพนักงานมากที่สุด นอกจากนี้พนักงานจะให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่บริษัทไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น การทำงานที่แบบยืดหยุ่น ชั่วโมงทำงาน การมีวันหยุดที่เพิ่มมากขึ้น ความสามารถในการทำงานที่บ้านได้ และการลาแบบไม่จำกัด ซึ่งการลาแบบไม่จำกัดนั้น เป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ทั้งพนักงานและบริษัท โดยผลสำรวจเผยว่าผลงานกับการทำงานในออฟฟิศนั้นไม่ได้มีผลสัมพันธ์กัน และพนักงานไทยเลือกจะทำงานที่จะมีความสุขมากกว่า และพร้อมที่จะเปลี่ยนบริษัทได้เสมอหากได้รับโอกาสที่ดีกว่า (ธนาภา แสงจันทร์, 2560) จะเห็นได้ว่าสวัสดิการที่ดีนอกจากจะดึงดูดให้คนอยากมาร่วมงานกับคุณแล้วยังมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานปัจจุบัน

ไว้กับองค์กรและยังคงช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผลผลิตที่ดีขึ้นขององค์กรอีกด้วย และแน่นอนว่าแต่ละองค์กรควรมีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยอาจเสริมด้วยผลประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากนั้นตามความเหมาะสม ซึ่งสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงคือ จะต้องจัดสวัสดิการอย่างไรให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานภายในบริษัทได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) เนื่องจากแต่ละบุคคล มีความต้องการที่หลากหลายกัน และแตกต่างกันออกไป โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา กำหนดนโยบาย และการจัดการสวัสดิการให้กับพนักงานบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ได้ความพึงพอใจที่เหมาะสมและดีที่สุดสำหรับทุกฝ่าย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สวัสดิการ

Pigors and Myers (1981, pp. 631-639 อ้างถึงใน สลักจิต ภูประการ, 2555, น.29) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. สวัสดิการด้านการเงิน ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ภรรยา ของข้าราชการหรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่งการจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้ออกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว
2. สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ผลประโยชน์ หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตราค่าจ้างในการดำรงชีวิต เช่น เงินทดแทน การรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานต่าง ๆ เป็นต้น
3. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้มีห้องสมุด การให้ทุนการศึกษา เพื่อให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตรด้วย
4. สวัสดิการด้านสุขภาพและประกัน มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว การจัดผู้ช่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล การประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุ

5. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดให้มีชมรมหรือสโมสร มีการแข่งกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

6. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมาก โดยรวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังเรื่องราวพิจารณาร้องทุกข์ และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย

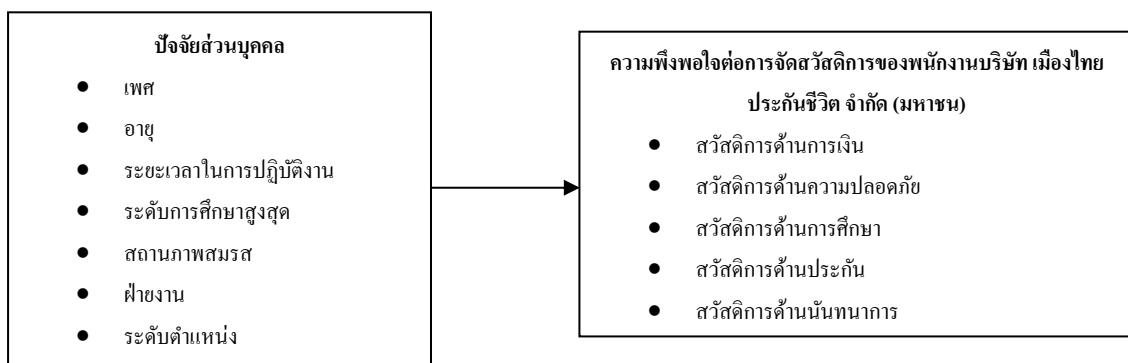
ความพึงพอใจ

Herzberg (อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2547, น. 190) สรุปว่าปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจจะไม่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ดังนั้น ผู้บริหารที่คิดว่าจะแก้ไขสิ่งที่พนักงานไม่พึงพอใจ เช่น นโยบายบริษัท เงินเดือน แล้วจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้คงจะไม่ใช้ เมื่อพนักงานหมดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ก็จะเพียงแค่ว่า “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” (No Dissatisfaction) หรือเฉยๆ ความต้องการกลุ่มนี้จึงเป็นความต้องการพื้นฐานที่พนักงานถือว่าผู้บริหารจะต้องให้กับพนักงานก็ยังไม่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจพนักงานให้ทำงาน การจะจูงใจพนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องตอบสนองความพึงพอใจภายในหรือทางใจ โดยใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ประชากรและตัวอย่าง

เนื่องจากปัจจุบันผู้คนรุ่นใหม่มีแล้วแต่มีความจำเป็นในการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตอย่างแท้จริง เห็นได้ชัดว่าหลายๆคนล้วนแต่ทุ่มเทกับการทำงานในทุกลมหายใจเข้าออก จนลืมไปว่าครอบครัวและความสุขในชีวิตก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ไม่ควรมองข้าม ผู้วิจัยจึงกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรพนักงานสายงานด้านปฏิบัติการและบริการประกันชีวิต และสายงานผู้ชำนาญ จำนวน 8 ฝ่าย รวม 308 คน (บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน), ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2560)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีนักวิชาการ และนักปฏิบัติที่ได้เขียนไว้เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามโดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและข้อมูลด้านการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ฝ่ายงาน ระดับตำแหน่ง ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกและให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว รวมจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการที่มีลักษณะปลายปิดจำนวน 31 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่าคะแนน (Rating Scale) ตามแบบของ Likert Scale

4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ จะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยแบ่งเป็นสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้เทคนิค t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการที่ได้รับของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการที่ได้รับ

| ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ | \bar{X} | S.D. | ระดับความพึงพอใจ |
|-------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. สวัสดิการด้านการเงิน | 3.40 | 0.49 | ปานกลาง |
| 2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย | 3.57 | 0.52 | มาก |
| 3. สวัสดิการด้านการศึกษา | 3.29 | 0.47 | ปานกลาง |
| 4. สวัสดิการด้านประกัน | 3.69 | 0.55 | มาก |
| 5. สวัสดิการด้านนันทนาการ | 3.35 | 0.44 | ปานกลาง |
| ภาพรวม | 3.46 | 0.38 | มาก |

พนักงานในหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่เป็นตัวอย่าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการด้านประกัน รองลงมาคือ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษา ตามลำดับ

ด้านการเงิน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การให้บริการเงินกู้สงเคราะห์ฉุกเฉินสำหรับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัส ในขณะที่ การจ่ายค่าเบี่ยงเลี้ยง พาหนะสำหรับปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านความปลอดภัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดซ่อมหนีไฟประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การรักษาความปลอดภัยในการเข้า-ออก สำนักงาน ในขณะที่ การได้รับเงินทดแทนกรณีทุพพลภาพจากการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดอบรมในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในขณะที่การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อกับพนักงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านประกัน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว ในขณะที่ห้องพยาบาลในองค์กรที่ใช้ตรวจรักษาเบื้องต้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านนันทนาการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงปีใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ พื้นที่สำหรับเดินแอโรบิกและโยคะหลังเลิกงาน ในขณะที่การจัดตั้งชมรมประเภทต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) ได้นำเสนอในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม อายุ

| ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ | อายุ | \bar{X} | S.D. | F | Sig. | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|-------------------------------|---------------------|-----------|------|-------|-------|--------------------|
| 1. สวัสดิการด้านการเงิน | ต่ำกว่า 30 ปี | 3.29 | 0.43 | 3.747 | 0.012 | แตกต่าง |
| | 30 - 39 ปี | 3.40 | 0.45 | | | |
| | 40 - 49 ปี | 3.60 | 0.68 | | | |
| | ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป | 3.89 | 0.65 | | | |
| 2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย | ต่ำกว่า 30 ปี | 3.48 | 0.48 | 1.935 | 0.125 | ไม่แตกต่าง |
| | 30 - 39 ปี | 3.57 | 0.53 | | | |
| | 40 - 49 ปี | 3.75 | 0.54 | | | |
| | ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป | 3.83 | 0.41 | | | |

| ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ | อายุ | \bar{X} | S.D. | F | Sig. | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|-------------------------------|---------------------|-----------|------|-------|-------|--------------------|
| 3. สวัสดิการด้านการศึกษา | ต่ำกว่า 30 ปี | 3.19 | 0.44 | 3.217 | 0.024 | แตกต่าง |
| | 30 - 39 ปี | 3.29 | 0.43 | | | |
| | 40 - 49 ปี | 3.37 | 0.64 | | | |
| | ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป | 3.88 | 0.25 | | | |
| 4. สวัสดิการด้านประกัน | ต่ำกว่า 30 ปี | 3.51 | 0.55 | 4.561 | 0.004 | แตกต่าง |
| | 30 - 39 ปี | 3.73 | 0.50 | | | |
| | 40 - 49 ปี | 3.86 | 0.65 | | | |
| | ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป | 4.25 | 0.50 | | | |
| 5. สวัสดิการด้านนันทนาการ | ต่ำกว่า 30 ปี | 3.28 | 0.42 | 2.203 | 0.089 | ไม่แตกต่าง |
| | 30 - 39 ปี | 3.35 | 0.44 | | | |
| | 40 - 49 ปี | 3.47 | 0.51 | | | |
| | ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป | 3.75 | 0.32 | | | |
| ภาพรวม | ต่ำกว่า 30 ปี | 3.35 | 0.38 | 5.035 | 0.002 | แตกต่าง |
| | 30 - 39 ปี | 3.47 | 0.35 | | | |
| | 40 - 49 ปี | 3.61 | 0.44 | | | |
| | ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป | 3.92 | 0.36 | | | |

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณา รับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการ จัดสวัสดิการของพนักงานแตกต่างกันในภาพรวมและในรายด้าน 3 ด้าน คือ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านประกัน

3. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) ได้นำเสนอในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานหน่วยงานด้านปฏิบัติการ และพิจารณารับประกันชีวิต บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ | ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|-------------------------------|-------------------------|-----------|------|-------|-------|--------------------|
| 1. สวัสดิการด้านการเงิน | น้อยกว่า 3 ปี | 3.24 | 0.47 | 2.992 | 0.020 | แตกต่าง |
| | 3 ปี - แต่ไม่ถึง 5 ปี | 3.45 | 0.31 | | | |
| | 5 ปี - แต่ไม่ถึง 10 ปี | 3.35 | 0.50 | | | |
| | 10 ปี - แต่ไม่ถึง 20 ปี | 3.55 | 0.68 | | | |
| | มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | 3.71 | 0.51 | | | |
| 2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย | น้อยกว่า 3 ปี | 3.41 | 0.49 | 3.140 | 0.016 | แตกต่าง |
| | 3 ปี - แต่ไม่ถึง 5 ปี | 3.71 | 0.44 | | | |
| | 5 ปี - แต่ไม่ถึง 10 ปี | 3.47 | 0.56 | | | |
| | 10 ปี - แต่ไม่ถึง 20 ปี | 3.69 | 0.56 | | | |
| | มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | 3.70 | 0.41 | | | |
| 3. สวัสดิการด้านการศึกษา | น้อยกว่า 3 ปี | 3.16 | 0.45 | 2.682 | 0.033 | แตกต่าง |
| | 3 ปี - แต่ไม่ถึง 5 ปี | 3.27 | 0.36 | | | |
| | 5 ปี - แต่ไม่ถึง 10 ปี | 3.25 | 0.46 | | | |
| | 10 ปี - แต่ไม่ถึง 20 ปี | 3.46 | 0.61 | | | |
| | มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | 3.58 | 0.43 | | | |
| 4. สวัสดิการด้านประกัน | น้อยกว่า 3 ปี | 3.43 | 0.57 | 3.819 | 0.005 | แตกต่าง |
| | 3 ปี - แต่ไม่ถึง 5 ปี | 3.75 | 0.44 | | | |
| | 5 ปี - แต่ไม่ถึง 10 ปี | 3.70 | 0.55 | | | |
| | 10 ปี - แต่ไม่ถึง 20 ปี | 3.86 | 0.63 | | | |
| | มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | 4.00 | 0.50 | | | |
| 5. สวัสดิการด้านนันทนาการ | น้อยกว่า 3 ปี | 3.23 | 0.43 | 1.923 | 0.108 | ไม่แตกต่าง |
| | 3 ปี - แต่ไม่ถึง 5 ปี | 3.35 | 0.35 | | | |
| | 5 ปี - แต่ไม่ถึง 10 ปี | 3.34 | 0.49 | | | |
| | 10 ปี - แต่ไม่ถึง 20 ปี | 3.51 | 0.44 | | | |
| | มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | 3.48 | 0.57 | | | |

| | | | | | | |
|--------|-------------------------|------|------|-------|-------|---------|
| ภาพรวม | น้อยกว่า 3 ปี | 3.30 | 0.41 | 4.472 | 0.002 | แตกต่าง |
| | 3 ปี - แต่ไม่ถึง 5 ปี | 3.51 | 0.27 | | | |
| | 5 ปี - แต่ไม่ถึง 10 ปี | 3.42 | 0.38 | | | |
| | 10 ปี - แต่ไม่ถึง 20 ปี | 3.61 | 0.43 | | | |
| | มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | 3.70 | 0.40 | | | |

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า พนักงานหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานแตกต่างกันในภาพรวมและในสวัสดิการ 4 ด้าน คือ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านประกัน

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 โดยใช้ค่าสถิติ t-test นำเสนอในตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ระดับการศึกษา

| ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ | ปริญญาตรี (n = 162) | | สูงกว่าปริญญาตรี (n = 28) | | t-test | Sig. | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|-------------------------------|------------------------|------|------------------------------|------|------------|-------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | | |
| สวัสดิการด้านการเงิน | 3.36 | 0.47 | 3.61 | 0.59 | - 2.494 | 0.014 | แตกต่าง |
| สวัสดิการด้านความปลอดภัย | 3.51 | 0.49 | 3.92 | 0.57 | - 4.071 | 0.000 | แตกต่าง |
| สวัสดิการด้านการศึกษา | 3.25 | 0.43 | 3.46 | 0.61 | - 2.206 | 0.029 | แตกต่าง |
| สวัสดิการด้านประกัน | 3.64 | 0.55 | 4.01 | 0.49 | - 3.629 | 0.001 | แตกต่าง |
| สวัสดิการด้านนันทนาการ | 3.32 | 0.45 | 3.49 | 0.37 | - 1.861 | 0.064 | ไม่แตกต่าง |
| ภาพรวม | 3.42 | 0.37 | 3.70 | 0.34 | - 3.725 | 0.000 | แตกต่าง |

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า พนักงานหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานแตกต่างกันในภาพรวมและในรายด้าน 4 ด้าน คือ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านประกัน โดยพนักงาน

หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีทั้งในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 4 ด้าน

5. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 4 โดยใช้ค่าสถิติ t-test นำเสนอในตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม สถานภาพการสมรส

| ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ | สถานภาพสมรส | \bar{X} | S.D. | F | Sig. | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|-------------------------------|-----------------------|-----------|------|-------|-------|--------------------|
| 1. สวัสดิการด้านการเงิน | โสด | 3.33 | 0.41 | 3.412 | 0.102 | ไม่แตกต่าง |
| | สมรส | 3.51 | 0.61 | | | |
| | หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | 3.76 | 0.22 | | | |
| 2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย | โสด | 3.46 | 0.46 | 6.586 | 0.002 | แตกต่าง |
| | สมรส | 3.74 | 0.58 | | | |
| | หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | 3.83 | 0.50 | | | |
| 3. สวัสดิการด้านการศึกษา | โสด | 3.21 | 0.44 | 4.003 | 0.020 | แตกต่าง |
| | สมรส | 3.42 | 0.51 | | | |
| | หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | 3.33 | 0.38 | | | |
| 4. สวัสดิการด้านการประกัน | โสด | 3.59 | 0.50 | 6.938 | 0.001 | แตกต่าง |
| | สมรส | 3.86 | 0.60 | | | |
| | หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | 4.20 | 0.36 | | | |
| 5. สวัสดิการด้านนันทนาการ | โสด | 3.31 | 0.41 | 3.175 | 0.051 | ไม่แตกต่าง |
| | สมรส | 3.44 | 0.49 | | | |
| | หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | 3.00 | 0.67 | | | |
| ภาพรวม | โสด | 3.38 | 0.34 | 7.203 | 0.001 | แตกต่าง |
| | สมรส | 3.59 | 0.34 | | | |
| | หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | 3.62 | 0.39 | | | |

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า พนักงานหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานแตกต่างกันในภาพรวมและในสวัสดิการ 3 ด้าน คือ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านการประกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา พนักงานหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) การนำผลที่ได้ครั้งนี้ไปใช้และสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

สวัสดิการด้านการศึกษา จากการศึกษาพบว่า สวัสดิการด้านการศึกษาเป็นด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด โดยเฉพาะประเด็นการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อกับพนักงานและห้องสมุดที่มีไว้ให้บริการสำหรับพนักงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย และระดับการศึกษาที่ต่ำกว่ามีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษาน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก และระดับการศึกษาที่สูงกว่า ดังนั้น บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ควรมีการสนับสนุนในด้านการศึกษาเพิ่มเติมแก่พนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุน้อย เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สามารถนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป อีกทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในการทำงาน

สวัสดิการด้านนันทนาการ จากการศึกษาพบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการเป็นด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อย โดยเฉพาะประเด็นการจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงปีใหม่ นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านนันทนาการที่ต่างกัน ดังนั้น บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ควรจัดกิจกรรมโดยให้พนักงานในแต่ละฝ่ายงานเข้าร่วมแบ่งปันการพูดถึงกิจกรรมหลังเลิกงานของบริษัท เพื่อเป็นการเชิญชวนให้เพื่อนพนักงานต่างฝ่ายงานได้ทราบถึงกิจกรรมที่หลากหลายที่อาจจะไม่เคยเข้าร่วม ได้มาทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดหลังเลิกงานแล้ว ยังส่งผลให้เกิดความรักใคร่สามัคคีต่อกันอีกด้วย

สวัสดิการด้านการเงิน จากการศึกษาพบว่า สวัสดิการด้านการเงินเป็นด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจปานกลาง โดยเฉพาะประเด็นการให้บริการเงินกู้สงเคราะห์ฉุกเฉินสำหรับพนักงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย และระดับการศึกษาที่ต่ำกว่ามีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการเงินน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก และระดับการศึกษาที่สูงกว่า ดังนั้น บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ควรปรับปรุงแก้ไขนโยบายการให้กู้เงินสงเคราะห์ที่มีความหลากหลาย ให้เหมาะสมกับทุกช่วงทุกวัยทำงาน เช่น การให้กู้ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่า สำหรับพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุงานเยอะกว่า เพื่อให้เกิดความสามารถในการชำระหนี้ได้

สวัสดิการด้านความปลอดภัย จากการศึกษาพบว่า สวัสดิการด้านความปลอดภัยเป็นด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจมาก โดยเฉพาะประเด็นการจัดซ้อมหนีไฟประจำปี นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่า และสถานภาพโสดมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านความปลอดภัยน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าและสถานภาพสมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ดังนั้น บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ควรมีการจัดอบรมให้พนักงานตระหนักและทราบถึงความความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน เพราะความปลอดภัยในที่ทำงานนั้นมีความสำคัญต่อทุกชีวิต และไม่มีใครต้องการที่จะได้รับบาดเจ็บในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างแน่นอน

สวัสดิการด้านประกัน จากการศึกษาพบว่า สวัสดิการด้านประกันเป็นด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด โดยเฉพาะประเด็นการบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่า และสถานภาพโสด มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านประกันน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่า และสถานภาพสมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ดังนั้น บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ควรส่งเสริมด้านประกันแก่พนักงานไม่ว่าจะเป็นด้านการออมเงิน หรือการวางแผนเกษียณอายุ โดยเพิ่มรายการตรวจเช็ครายการตรวจสอบสุขภาพประจำปี หรือการปรับเปลี่ยนวงเงินในการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมกับทุกเพศทุกวัยทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรมีการเพิ่มวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์

2) ควรมีการเก็บข้อมูลกับพนักงานให้ครอบคลุมมากขึ้น เพื่อให้ทราบถึงความต้องการด้าน

สวัสดิการที่แท้จริงของพนักงานทั้งบริษัท

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- ธนาภา แสงจันทร์. 2560. มนุษย์เงินเดือนยุคใหม่เลือกสวัสดิการดีมากกว่าเงินเดือนสูง. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://themomentum.co/momentum-feature-salaryman-prefer-welfare-more-salary>. (17 กันยายน 2561).
- เมืองไทยประกันชีวิต (2560). ประวัติการก่อตั้ง บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.muangthai.co.th/about/history>. (17 กันยายน 2561).
- ปัทมาวดี โพชนุกูล ชูชุกิ. (2552). สวัสดิการชุมชนในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.
- วันทนี วาสิกะสิน และคณะ. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมสังคมสงเคราะห์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุขสรรค์ รัตเวสสนันท์. (2553). การจัดสวัสดิการในองค์กรกับการพัฒนาความต้องการของลูกจ้าง : การทดสอบภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สลักจิต ภูประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ณกานดา ธีญเจริญ. (2558). การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพฯ.