

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน:
ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ซีอาร์ซี ไทว้สดู จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่)
EMPLOYEE'S SATISFACTION WITH THE WELFARE:
A CASE STUDY OF CRC THAI WATSADU CO., LTD. (HEAD OFFICE)

ขวัญชนก ไกรศรีสมบัติ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kwanchanok Kaisrisombut
E-mail : Rakwanchanok@chg.co.th
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamheang University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทว้สดู จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานจำแนกตาม เพศ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน ของกลุ่มพนักงาน บริษัท ซีอาร์ซี ไทว้สดู จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) และ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆ ของพนักงานกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทว้สดู จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) จำนวนทั้งสิ้น 239 คน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

จากข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทว้สดู จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.0 มีช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 44.4 สถานภาพโสด ร้อยละ 56.1 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 59.8 ตำแหน่งงานระดับพนักงาน (Staff) ร้อยละ 47.7 มีระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 41.0 และสังกัดในแผนกปฏิบัติการ ร้อยละ 37.2

มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานตามความคิดเห็นของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดความพึงพอใจรายด้านในแต่ละประเภทของสวัสดิการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากความพึงพอใจมากไปน้อย คือ (1) สวัสดิการด้านวันหยุด- วันลาตามกฎหมาย (2) สวัสดิการด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (3) สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน (4) สวัสดิการด้านทุนการศึกษาต่อในระดับต่างๆ ของพนักงาน (5) สวัสดิการด้านการจ่ายเงินโบนัส (6)) สวัสดิการด้านเงินออมพิเศษ (7) สวัสดิการด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้

เพื่อทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทว้สดู จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มี สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน และแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, สวัสดิการ

ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate employees' satisfaction with the welfare, classified by gender, educational level, job position, and years of work experience in CRC Thai Watsadu Co., Ltd. (Head Office) and to compare employees' satisfaction with individual aspects of the welfare, classified by personal data. A questionnaire was used as a research instrument to collect data. The sample of this study consisted of 239 employees in CRC Thai Watsadu Co., Ltd. (Head Office).

The results of this study could be summarized as follows:

In terms of personal data, most of the respondents were female (54.0%), between 31-40 years old (44.4%), single person (56.1%), graduated with a bachelor's degree (59.8%), worked as staff (47.7%), had less than 5 years of work experience (41.0%), and worked under the supervision of the Operating Department (37.2%).

The respondents' satisfaction with overall welfare was at a high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was (1) Holidays- leave, followed by (2) Career advancement, (3) Medical expenses, (4) Scholarships, (5) Bonus payment, (6) Special savings, and (7) Flexible working time, respectively.

To compare employees' satisfaction with the welfare in CRC Thai Watsadu Co., Ltd. (Head Office), classified by personal factors. The results of this study indicated that the respondents with different gender, age, and educational level were indifferently satisfied with the welfare. However, the respondents with different marital status, years of work experience, position and affiliated department were differently satisfied with the welfare with a statistical significance level of 0.05.

Keywords : satisfaction, welfare

บทนำ

สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างรวมถึงครอบครัวดีขึ้นความเอื้ออาทรของนายจ้างโดยการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรัก ความผูกพันต่อนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งทำให้ผลผลิตของลูกจ้างมีปริมาณสูงขึ้น และคุณภาพสูงขึ้นในขณะเดียวกันการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างช่วยลดปัญหาและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการทำให้การประกอบกิจการของนายจ้างดำเนินไปอย่างราบรื่น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการ โดยเห็นว่าการที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่ดี นอกจากทำให้ลูกจ้าง เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว ยังส่งผลให้ลูกจ้างลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานบ่อย ในที่สุดจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานและผลิตภาพใน การทำงาน ภายใต้กรอบความคิดดังกล่าว สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย
2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับหลายอย่างนั้นเกิดจากการที่รัฐบาลออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่าย นอกเหนือจากสวัสดิการที่นายจ้างได้จ่ายให้ตามปกติ ดังนั้นแต่ละประเภทของสวัสดิการจึงอาจมีทั้งที่ถูกบังคับให้จ่าย โดยรัฐ (Mandatory benefits) และจ่ายตามนโยบายขององค์กรเอง Non-mandatory นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ. 2541 หมวด 7 มาตรา 96-97 รัฐได้กำหนดให้ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคน

ขึ้นไป จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อให้คณะกรรมการดังกล่าวได้ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างตลอดจนให้คำปรึกษา หรือเสนอความคิดเห็นเรื่องการจัดสวัสดิการ รวมถึงได้ตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการด้วย

ซึ่งในปัจจุบันเราจะหลีกเลี่ยงไม่ได้เลยว่า นอกเหนือจากรายได้หลักหรือเงินเดือนแล้วนั้น สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดสรรตามความเหมาะสมดังที่ยกตัวอย่างไปข้างต้น ก็เป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจ การตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานใหม่ และยังส่งผลต่อการทำงานของพนักงานที่มีในองค์กรได้เป็นอย่างดีเช่นกัน

ปัญหาสำคัญของการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ตามความเหมาะสมของ บริษัทซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) นั้น พบว่ายุคสมัยที่เปลี่ยนไปทำให้สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดสรรมาในอดีตนั้น มีหลายประเภทที่ไม่ได้ถูกปรับเปลี่ยน แก้ไข หรือปรับปรุง ให้เหมาะสมกับในปัจจุบัน อีกทั้งยังต้องการศึกษาปัจจัยของสวัสดิการที่เป็นแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านรายได้และค่าตอบแทน ค่าความคาดหวังของพนักงานในสิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นในปัจจุบันต่างๆ เหล่านี้ เพื่อตอบสนองทั้งในด้านพนักงานและด้านองค์กรให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ใช้ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความต้องการ และพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดสรรให้อย่างมากที่สุดเพื่อส่งผลให้มีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานในองค์กรด้วยเช่นกัน

ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อจะได้สำรวจความคิดเห็น ความต้องการและวัดระดับความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) ว่ามีความต้องการ และความพึงพอใจอย่างไรเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ของพนักงาน เพื่อที่จะนำมากำหนดนโยบาย หรือใช้ในการวางแผน ปรับเปลี่ยนสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานให้ครอบคลุม และนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานจำแนกตาม เพศ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุ งาน ของกลุ่มพนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่)
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆ ของพนักงานกับข้อมูลส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบริษัทต่างกันขอบเขตงานวิจัยในการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

การศึกษาวิจัยนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มพนักงาน บริษัทซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) ต่อสวัสดิการในด้านต่างๆ

การศึกษาวิจัยนี้จะศึกษากับกลุ่มพนักงาน บริษัทซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) จำนวนทั้งสิ้น 562 คน

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เริ่มตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2563 – 30 เมษายน 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ด้านสวัสดิการที่พนักงานต้องการมากที่สุดเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการให้สอดคล้องกับความพึงพอใจมากที่สุด
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการในด้านต่างๆ จำแนกตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ด้านอายุ ด้านตำแหน่งงาน และด้านอายุงาน ของกลุ่มพนักงาน
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสวัสดิการด้านต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของกลุ่มพนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่)

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่)” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยให้ผู้ตอบกรอกคำตอบเองลงในแบบสอบถาม (Self-administered Questionnaire)

กลุ่มตัวอย่างการศึกษาค้างนี้คือพนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) ซึ่งมาจากการสำรวจจำนวนพนักงาน ณ วันที่ 1 เมษายน 2563 มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 526 คน ผู้วิจัยได้มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาการวิจัย ที่ใช้หลักการคำนวณ โดยกำหนดค่าของความเชื่อมั่นที่ระดับ ร้อยละ 95 และระดับค่าของความเคลื่อนที่ที่ยอมรับได้ที่ระดับ ร้อยละ 5 ด้วยวิธีการคำนวณ จากสูตรของ Yamane's เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือสร้างแบบสอบถาม(Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบชนิดแบบสำรวจรายการ (Check list) มีจำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีจำนวน 21 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานบริษัทซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 239 ชุด ประกอบด้วยพนักงานเพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 สถานภาพโสด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 ตำแหน่งงานระดับพนักงาน (Staff) จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 อายุงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และสังกัดในแผนกปฏิบัติการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละด้านประชากรศาสตร์

ตัวแปร		จำนวน (n=239)	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	110	46.0
	หญิง	129	54.0
	รวม	239	100.0
2. อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	71	29.6
	31-40 ปี	106	44.4
	41-50 ปี	53	22.2
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	9	3.8
	รวม	239	100.0
3. สถานภาพ			
	โสด	134	56.1
	สมรสอยู่ด้วยกัน	85	35.6
	สมรสแยกกันอยู่	7	2.9
	หม้าย/หย่าร้าง	13	5.4
	รวม	239	100.0
4. ระดับการศึกษา			
	อนุปริญญา ปวส.หรือเทียบเท่า	66	27.6
	ปริญญาตรี	143	59.8
	สูงกว่าปริญญาตรี	30	12.6
	รวม	239	100.0
5. ตำแหน่งงาน			
	ระดับพนักงาน (Staff)	114	47.7
	ระดับหัวหน้าแผนก (Department manager)	74	31.0
	ระดับเทียบเท่าหรือสูงกว่าหัวหน้าฝ่าย (Division manager)	51	21.3
	รวม	239	100.0
6. อายุการทำงาน			
	ต่ำกว่า 5 ปี	98	41.0
	5-10 ปี	96	40.2
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	45	18.8
	รวม	239	100.0
7. แผนกที่สังกัด			
	แผนกบุคคล	20	8.4
	แผนกจัดซื้อ	30	12.6
	แผนกการตลาด	16	6.7

ตัวแปร	จำนวน (n=239)	ร้อยละ
แผนกปฏิบัติการ	89	37.2
แผนกป้องกันการสูญเสีย	8	3.3
แผนก IT	9	3.8
แผนกบัญชี	11	4.6
แผนกก่อสร้างอาคาร	11	4.6
แผนกบริหารสินค้าและขนส่ง	45	18.8
รวม	239	100.0

ที่มา : จากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่)” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ในการศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ (1) สวัสดิการด้านการจ่ายเงินโบนัส (2) สวัสดิการด้านวันหยุด-วันลาตามกฎหมาย (3) สวัสดิการด้านเงินออมพิเศษ (4) สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน (5) สวัสดิการด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (6) สวัสดิการด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และ (7) สวัสดิการด้านทุนการศึกษาต่อในระดับต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อสวัสดิการเป็นรายด้าน

ตัวแปร	(n = 239)	
	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการจ่ายเงินโบนัส	3.72	1.080
2. ด้านวันหยุด-วันลาตามกฎหมาย	3.99	0.907
3. ด้านเงินออมพิเศษ	3.68	1.079
4. ด้านค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน	3.84	0.923
5. ด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้	3.44	1.194
6. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.86	0.908
7. ด้านทุนการศึกษาต่อในระดับต่างๆ ของพนักงาน	3.83	0.929
รวมทุกด้าน	3.77	1.003

ที่มา : จากการคำนวณ

พิจารณาความพึงพอใจต่อสวัสดิการในภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานในแต่ละด้านพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านวันหยุด-วันลาตามกฎหมายมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และด้านค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานในแต่ละด้านพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านวันหยุด-วันลาตามกฎหมายมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการรักษาพยาบาลของพนักงาน ด้านทุนการศึกษา ต่อในระดับต่างๆของพนักงาน ด้านการจ่ายเงินโบนัส ด้านเงินออมพิเศษ และด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และแผนกที่สังกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีสถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงานและแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) เป็นรายด้านพบว่า

ด้านเพศ ผลที่ได้คือ เพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับมาก

ด้านอายุ ผลที่ได้คือ อายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับมาก

ด้านสถานภาพ ผลที่ได้ คือ สถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการจ่ายเงินโบนัสแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน และสมรสแยกกันอยู่ มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ด้านระดับการศึกษา ผลที่ได้ คือ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับมาก

ด้านระดับตำแหน่งงาน ผลที่ได้ คือ ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านวันหยุด-วันลาตามกฎหมาย ด้านเงินออมพิเศษ ด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน โดยพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งพนักงาน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ น้อยกว่าพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนก และสูงกว่าหรือเทียบเท่าหัวหน้าฝ่าย

ด้านอายุการทำงาน ผลที่ได้ คือ อายุการทำงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

ด้านแผนกที่สังกัด ผลที่ได้ คือ แผนกที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเงินออมพิเศษ และด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่อยู่ในแผนกบุคคล แผนกจัดซื้อ แผนกการตลาด แผนกปฏิบัติการ แผนก IT แผนกบัญชี แผนกก่อสร้างอาคาร และแผนกบริหารสินค้าและขนส่ง มากกว่า แผนกป้องกันการสูญเสีย

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ และน่าสนใจ ได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับพนักงาน (Staff) อายุงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี และสังกัดในแผนกปฏิบัติการ ความคิดเห็นในส่วนของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานเป็นพนักงานวัยทำงาน การศึกษาดี และยังคงต้องการสวัสดิการทั้งสวัสดิการตามกฎหมาย และสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนดเพื่อความ เป็นอยู่ ความมั่นคงชีวิตที่มากขึ้น

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการจำแนกตามลักษณะของประชากร พบว่า พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน สถานภาพต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ระดับตำแหน่งงานต่างกัน อายุการทำงานต่างกัน และแผนกที่ สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าความพึงพอใจที่เกิดขึ้นโดยรวมไม่แตกต่าง กัน

ซึ่งได้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy) ของมาสโลว์ อ้าง ถึงใน นวพร ยรรยง, 2544 เกี่ยวกับประเภทของการจัดสวัสดิการซึ่งกำหนดไว้ 5 ชั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกายเปรียบเทียบได้กับการจ่ายเงินโบนัส ด้านวันหยุด- วันลาตามกฎหมาย

ขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย เปรียบเทียบกับด้านเงินออมพิเศษ เงินทดแทน เงิน ชดเชย การรักษาพยาบาล

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคมเปรียบเทียบกับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคมเป็นที่ยอมรับ เปรียบเทียบได้กับการได้รับการคัดเลือกไป รโมท มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา เปรียบเทียบได้กับการจัดการฝึกอบรม การ มอบทุนการศึกษาต่อ เป็นต้น

และที่กล่าวมาทั้งหมดนี้นายจ้างหรือบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) ได้จัดไว้ อย่างครอบคลุมในการจัดสวัสดิการทั้งด้านที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Flippo อ้างถึงในนวพร ยรรยง, 2544 ที่ว่าหลักการจัดสวัสดิการที่ดีควรยึดหลักตามความพึงพอใจและความ ต้องการที่แท้จริง หลักการยืดหยุ่น และหลักความสมเหตุสมผลหรือหลักแห่งงบประมาณ

ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงสอดคล้องกับการวิจัยของนวพร ยรรยง (2544) ที่ศึกษาเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน ในบริษัทรับเหมาช่วง : ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาดหญิง. พบว่าสวัสดิการที่พนักงานต้องการมากที่สุด คือ โบนัส การให้เงินสงเคราะห์บุตร การให้เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การจัดเงินกู้ในกรณีพิเศษ ต่างๆ การจัดที่พักและสิ่งทีพนักงานต้องการมากที่สุดกลับไม่ใช่สวัสดิการแต่เป็นการปรับขึ้นเงินเดือน และผลการวิจัย ของกฤษณะ รูปงาม (2555) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานประจำ บริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อระบบสวัสดิการของบริษัทฯ พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ประสบการณ์ การทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลการวิจัยของดวงพร ทวีรักษ์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานต่อพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. พบว่าคุณภาพชีวิต แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร เช่นกัน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยต่อไป

จากผลการศึกษาทั้งหมด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะบางประการ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ของเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) มีดังต่อไปนี้

1. ด้านการปรับปรุงจ่ายเงินโบนัส จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน การศึกษา ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ในด้านการจ่ายเงินโบนัส ถึงแม้ประชากรศาสตร์จะแตกต่างกันแต่การวิจัยครั้งนี้ พิสูจน์ได้ว่า ความพึงพอใจ ความต้องการของพนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) ในด้านความคาดหวังไม่แตกต่างกัน และยังพบว่า การจ่ายเงินโบนัสของบริษัทแก่พนักงานนั้น ความถี่ในการจ่ายเงินโบนัส ไม่ได้เป็นสิ่งที่ต้องการของพนักงานโดยรวม แต่การจ่ายโบนัสเพียงปีละ 1 ครั้ง ยังเป็นสิ่งที่ต้องการของพนักงานมากกว่าการจ่ายเงินโบนัสรายไตรมาส (ปีละ 4 ครั้ง) โดยเปรียบเทียบจากระดับความพึงพอใจของการวิจัย ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงทางด้านการจ่ายเงินโบนัส แต่จำนวนเงินการจ่ายเงินโบนัสมากกว่าที่เป็นตัวแปร ของค่าความคาดหวังในปัจจัยของความพึงพอใจในการจ่ายเงินโบนัสของพนักงาน ทั้งนี้ทั้งนั้นบริษัทควรจ่ายเงินโบนัสปีละ 1 ครั้งเช่นเดิม และพิจารณาในจำนวนเงินของการจ่ายโบนัสอย่างเหมาะสมตามเกณฑ์จากผลการทำงาน of พนักงานมากกว่าการปรับการจ่ายโบนัสปีละหลายๆครั้ง

2. ด้านการปรับปรุงเงินออมพิเศษ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน การศึกษา ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเงินออมพิเศษ และพนักงานของพนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) โดยรวมมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการเงินออม ไม่ว่าจะเป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของบริษัท อยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก และในหัวข้อหากบริษัทมีนโยบายการกู้เงินสำรองในกรณีฉุกเฉินของพนักงานนั้น พบว่าพนักงานมีระดับมีความพึงพอใจมากเช่นกัน ดังนั้น บริษัทควรพิจารณากำหนดนโยบายกู้เงินของพนักงานเพิ่มเติมตามเกณฑ์ของความเหมาะสมที่บริษัทยอมรับได้

3. ด้านการปรับปรุงวันหยุด – วันลาตามกฎหมาย จากผลการศึกษาพบว่า พบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน การศึกษา ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) ในด้านวันหยุด – วันลาตามกฎหมาย ซึ่งจำแนกเป็น 3 ประเภท (1) ด้านวันหยุดพักผ่อนของพนักงาน (2) ด้านวันหยุดตามประเพณี (3) ด้านวันลาเพิ่มเติมอื่นๆ (ลาป่วย ลาวาง ลาคลอด ลาแต่งงาน ลางานศพ) โดยผลของการวิจัยชี้วัดว่า พนักงานโดยรวมมีความพึงพอใจ แก่วันหยุดทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวข้างต้นที่บริษัทจัดสรรให้พนักงานนั้น พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ดังนั้น สรุปได้ว่าทางด้านวันหยุด-วันลาตามกฎหมายที่บริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด จัดสรรให้แก่พนักงานมีความเหมาะสมเพียงพอแล้ว

4. ด้านการปรับปรุงค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน ในที่นี้กล่าวถึงการรักษาที่บริษัทมอบให้แก่พนักงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากประกันสังคมของพนักงานตามกฎหมายกำหนด จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน การศึกษา ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่บริษัทกำหนดให้ และพนักงานของบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจกับจำนวนเงินที่ได้รับ รวมทั้งปริมาณของสถานพยาบาลที่บริษัทติดต่อเพิ่มเติม และการบริการของสถานพยาบาล

ดังกล่าวที่พนักงานได้รับนั้น กล่าวโดยรวมคือพนักงานมีความพึงพอใจกับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่บริษัท จัดสรรให้แก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม ควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ในปัจจุบันอย่าง สม่าเสมอเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจของพนักงานตามผลการวิจัยครั้งนี้

5. ด้านการปรับปรุงเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน การศึกษา ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเวลาการทำงานที่ ยืดหยุ่นได้ ผลการศึกษาพบว่า จากการกำหนดเวลาการทำงานของพนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขา สำนักงานใหญ่) แบบตายตัว มีเวลาเช้างาน 9.00 เวลาเลิกงาน 18.30 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากในเวลาการ ทำงานที่บริษัทกำหนดให้ และหากเมื่อให้สิทธิพนักงานกำหนดเวลาเช้างานออกงานได้เอง จะพบว่าพนักงานมีความพึง พพอใจมากไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อหากปรับเวลาทำงานให้มีระยะเวลาไม่เกิน 8 ชม ต่อวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์จะ เหลือเพียง 1 วัน พบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานลดลงน้อยกว่าเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนดให้ในปัจจุบัน ดังนั้นด้านเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ที่บริษัทจัดสรรให้แล้วนั้นมีความเหมาะสมแล้ว ไม่ควรปรับหรือเปลี่ยนแปลงเวลาการ ทำงานของพนักงานจากเดิมที่กำหนดให้

6. ด้านการปรับปรุงความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน การศึกษา ไม่ส่งผล ต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) มีระดับความพึงพอใจมาก หากได้รับการพิจารณาผลการทำงานแบบสม่ำเสมอ และมีการชี้วัด แบบชัดเจน อีกทั้งพนักงานยังมีความพึงพอใจหากได้รับการสอบวัดผลการทำงานปีละ 1 ครั้งเพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ดังนั้น บริษัทควรเพิ่มการวัดระดับผลการทำงานของพนักงานและพิจารณาปรับตำแหน่งตาม ผลการทำงานของพนักงาน เพื่อเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังมีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานให้แก่ บริษัท

7. ด้านการปรับปรุงการให้ทุนการศึกษาต่อของพนักงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทาง ประชากรศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน การศึกษา ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) มีระดับความ พึงพอใจมาก หากได้รับการพิจารณาให้ทุนการศึกษาต่อ โดยในส่วนการพิจารณาการให้ทุน ปีละ 1 ครั้ง และ ทุนการศึกษาระดับสูงสุดคือปริญญาโท ทั้งสองส่วนนี้ยังอยู่ในระดับความพึงพอใจมากเช่นกัน ดังนั้น บริษัทควรมี หลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนอย่างหลากหลายครอบคลุมทุกตำแหน่งงานให้มีความเท่าเทียมกัน เพราะผลจากการ วิจัยพบว่าพนักงานโดยรวมต้องการสวัสดิการด้านนี้เช่นกัน

ในการศึกษาในครั้งนี้ ประโยชน์ที่คิดว่าจะได้รับนั้นผู้ศึกษาเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์แก่ บริษัทบริษัท ซีอาร์ ซี ไทวัสดุ จำกัด (สาขาสำนักงานใหญ่) ในด้านที่จะกำหนด ปรับปรุง แก้ไขสวัสดิการในด้านต่างๆของพนักงานที่จะทำ ให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่องค์กร และพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ रुपงาม.2555. ความคิดเห็นของพนักงานประจำ บริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อระบบ
สวัสดิการของบริษัท. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑารัตน์ จิมมาลี.2559. อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรต่อการพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีต่อองค์กร : กรณีศึกษานาการพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงพร ทวีรักษ์.2560. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นวพร ยรรยง.2544. การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง : ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาดหญิง.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลัทธจิตร มีรักษ์.2547. ประสิทธิภาพของนโยบายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับบริษัทที่จดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แม็ทซิง் สตูดิโอ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หนังสือและบทความในหนังสือ

- Abraham H. Maslow, "A Theory of Human Motivation" *Psychological Review* vol. 50. 1943 . PP 340-396. อ้าง
ในพรรรณี ช. เจนจิต 2538 : 463
- Job Thai (2563). สวัสดิการที่คนทำงานต้องการจากองค์กรมากที่สุด. [Online]. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม, 2563, จาก
<https://blog.jobthai.com/hr/10-สวัสดิการที่คนทำงานต้องการจากองค์กรมากที่สุด.html>
- เด็กดี ดอทคอม (2559). รวมหลักแนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจ. [Online]. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม, 2563, จาก
<https://writer.dek-d.com/mangpoo23/story/viewlongc.php?id=1437468&chapter=4.html>
- ดร.ณัฐภูมิ พงษ์ศิริ (2554). รางวัลอายุงาน จะให้กันอย่างไรดี. [Online].สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม, 2563, จาก
<http://www.108acc.com/articles/579162/รางวัลอายุงาน จะให้กันอย่างไรดี.html>
- นิรภัย จันท์สวัสดิ์. 2558. ตำแหน่งงาน. [Online]. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม, 2563, จาก
<https://www.facebook.com/niraphaiJ/posts/1638875086334529:0.com>
- พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. (2552). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2552. กรุงเทพฯ: นานมี บุคส์
พับลิเคชั่นส์.
- พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2556. กรุงเทพฯ: นานมี บุคส์
พับลิเคชั่นส์.
- พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. (2557). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2557. กรุงเทพฯ: นานมี บุคส์
พับลิเคชั่นส์.
- อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา.2563. แบ่งระดับพนักงานแบบง่าย. [Online].สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม, 2563, จาก
<https://slingshot.co.th/resources/library/แบ่งระดับพนักงานแบบง่าย/1089.html>