

# การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

## Welfare Management Affecting Efficiency of the Government Savings Bank Employee's the Performance in Nakhon Si Thammarat

นางสาวพรพิชชา ยอดพิจิตร

### บทคัดย่อ

การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือลูกจ้างปฏิบัติการ ลูกจ้างขับรถยนต์ และลูกจ้างโครงการของธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 107 ราย ซึ่งใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ (Correlation) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของลูกจ้างของธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน
2. เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างของธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและประสิทธิภาพการทำงาน ของลูกจ้างของธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการของลูกจ้างธนาคารออมสินโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในระดับมากที่สุด สวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการด้านสหกรณ์การเกษตร อยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างธนาคารออมสินโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างธนาคารออมสิน ด้านส่วนบุคคล และด้านผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การจัดสวัสดิการ,ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

Welfare Management Affecting Efficiency of the Government Savings Bank Employee's the Performance in Nakhon Si Thammarat. The population used in this study. Is the employee's Employee Driving And employees of the Government Savings Bank in the Nakhon Si Thammarat. fiscal 2561 of 107 cases. This is a total population sample. The instruments used in the study The statistics are used to analyze data were frequency percentage. average standard deviation And relationships (Correlation) using a correlation coefficient of Pearson.

This research aims subconsciously.the

1. The opinion of the employees of the Government Savings Bank in Nakhon Si Thammarat on the welfare of work and performance

2. To study the welfare of employees, increase the performance of employees of the Government Savings Bank in Nakhon Si Thammarat.

3. To study the relationship between welfare and performance. Of employees of the Government Savings Bank in Nakhon Si Thammarat.

The results showed that the most important to the welfare of the employees of the Government Savings Bank level .And when it was found that the extract. The samples provided by making Significant Economic Benefits The highest level Welfare facilities And Benefits side Inter view The Next Generation The high level The performance of the overall bank employee. The high level And when it was found that the extract. The performance of the employees of the Government Savings Bank On the personal side And The performance The high level Correlation between the Welfare Management Affecting Efficiency of the Government Savings Bank Employee's the Performance in Nakhon Si Thammarat. overall A relationship positivels moderate Statistical significance at .01

keyword : Welfare, efficiency in operations.

## บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนที่ประสบความสำเร็จ แม้จะผ่านวิกฤตการณ์ ต่าง ๆ แต่สามารถคงอยู่ และยังมีผลประกอบการดีอยู่ได้เป็นเพราะการที่มีบุคลากรที่ดีและมีความสามารถความรักในองค์กรแต่สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ในองค์กรนั้น ๆ ต้องมาจากการที่ องค์กรนั้นดูแลพนักงานที่ทำงานในองค์กรให้มีความสุข พนักงานและลูกจ้างจึงเกิดความผูกพันและรักในองค์กร สิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยในความรักและความทุ่มเทให้กับองค์กร อาจจะเป็นเรื่องของค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ เงินเดือน คือ สิ่งที่องค์กรสามารถจ่ายได้ตามความรู้ความสามารถของพนักงานที่ทำงานได้ตามค่าของงานนั้น ๆ สวัสดิการจะให้แก่พนักงานทุกคนสามารถที่จะได้รับตามตำแหน่งตามอายุงานหรือตามเงื่อนไข ในการทำงาน สวัสดิการเป็นส่วนช่วยเหลือในการดำรงชีวิตของพนักงานและยังสามารถรวมไปถึงครอบครัวด้วย ดังนั้นสวัสดิการจึงมีความสำคัญในการทำงานหรือเป็นทางเลือกในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง สวัสดิการยังมีส่วนในการอยู่ร่วมของพนักงานในองค์กรการทำกิจกรรม การนันทนาการ เพราะสวัสดิการนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงิน แต่ยังรวมถึงงานกิจกรรม งานเลี้ยงงานรื่นเริงต่าง ๆ เพื่อเป็นการผ่อนคลาย หรือการพักผ่อนของพนักงานในองค์กร

การจัดสวัสดิการเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความมุ่งหมาย ที่จะให้ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจของพนักงาน ลูกจ้าง รวมถึงความอบอุ่นใจ หมดความกังวล ในเรื่องต่าง ๆ และให้พนักงาน ลูกจ้าง มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและตนเอง สวัสดิการแม้จะมีใช้เป็นงาหลักขององค์กร แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์กร และผลกระทบต่อสมรรถภาพ และกำลังขวัญของพนักงาน ลูกจ้างอีกด้วย นอกจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อที่จะใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหา ทั้งส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด (อุทัย หิรัญโต, 2543)

เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ด้วยการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการทำงานให้กับพนักงานหรือลูกจ้าง โดยรวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญ ขององค์กร ช่วยสร้างประโยชน์และความสำเร็จให้กับองค์กร เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจให้กับงาน การได้รับสวัสดิการที่ดีของพนักงานหรือลูกจ้างย่อมจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

ธนาคารออมสินเป็นธนาคารรัฐวิสาหกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงพัฒนาระบบการดำเนินงาน และการบริการในทุกๆ ด้าน นอกจากจะให้ความสำคัญกับลูกค้าแล้ว ธนาคารออมสินยังให้ความสำคัญกับพนักงานและลูกจ้าง เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาล ศูนย์บริการฟิตเนสและค่าเครื่องแบบ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้กับพนักงานและลูกจ้าง การฝึกอบรมให้ความรู้เทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน

ซึ่งในช่วงเวลาที่ผ่านมามาธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตราการลาออกของลูกจ้างก่อนเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเหตุผลที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ลาออกมีทั้งการลาออกไปประกอบ ธุรกิจส่วนตัว ไปศึกษาต่อ การย้ายไปทำงานกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น เป็นต้น รวมถึงปัญหาด้านพฤติกรรมการทำงาน การมาทำงานสาย และการไม่ใส่ใจในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการศึกษาการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อศึกษาว่าสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอและตรงกับความต้องการของลูกจ้างมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำมากำหนดแนวทางในการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความพึงพอใจของลูกจ้างของธนาคารออมสินต่อไป

## วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach)

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นลูกจ้างปฏิบัติการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างโครงการของธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 107 ราย (ที่มา: ข้อมูลบุคลากรของธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี 2561)

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นลูกจ้างปฏิบัติการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างโครงการของธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ 2561 โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าและดัดแปลงคำถามในแบบสอบถามจากแนวคิดงานวิจัยที่ใกล้เคียงที่ได้มีผู้ทำการวิจัยมาแล้ว ผู้วิจัยได้จัดเรียงลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้มีความครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยศึกษาเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed End) มีคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) และให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของการจัดสวัสดิการของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ด้าน คือ 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 2) สวัสดิการด้านสหนาการ และ 3) สวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านส่วนบุคคล และ 2) ด้านผลการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด คะแนนรวมแบบ Rating Scale ของ Likert (Method of Summated Rating: Likert Scale) โดยให้ระดับระดับความสำคัญของการจัดสวัสดิการและประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างและนำไปเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบตามจำนวน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนดไว้แล้วนำมารวบรวมและจัดลำดับของข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และมาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของคำตอบในแบบสอบถามทุกข้อ และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. ประมวลข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)
3. นำผลทางสถิติที่ได้มาวิเคราะห์ ตรวจสอบ และอธิบายผลการสำรวจเพื่อหาระดับนัยสำคัญของตัวแปร และพิสูจน์สมมติฐานในการตีความจากผลที่ได้จากการประมวลผลออกมาจากตัวแปรที่ทำการทดสอบ
4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วนดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไป เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standards Deviation) และตารางโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคณิตศาสตร์เพื่อวัดระดับและประเมินผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยของ Best ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างธนาคารออมสิน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างธนาคารออมสิน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างธนาคารออมสิน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างธนาคารออมสิน ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างธนาคารออมสิน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) และเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ 0.81 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

## ผลการวิจัย

### 1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นเพศหญิงมีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 68.20 และเป็นเพศชายจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80

เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18 - 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 และอายุ 50 ปีขึ้นไปไม่มีเลย คิดเป็นร้อยละ 0.00

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 และต่ำสุดระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 และต่ำสุดประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90

**2. ระดับการจัดสวัสดิการของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช** ปรากฏผลว่า ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการของลูกจ้างธนาคารออมสินโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ส่วนด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และ สวัสดิการด้านสหกรณ์การ อยู่ในระดับมาก ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์การจัดสวัสดิการของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม

การจัดสวัสดิการของลูกจ้างธนาคารออมสิน	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	107	4.59	0.39	มากที่สุด
สวัสดิการด้านสหกรณ์การ	107	4.43	0.46	มาก
สวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	107	4.48	0.39	มาก
รวม	107	4.50	0.41	มาก

**3. ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช** ปรากฏผลว่า ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างธนาคารออมสินโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างธนาคารออมสินอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม

ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างธนาคารออมสิน	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ด้านส่วนบุคคล	107	4.27	0.45	มาก
ด้านผลการปฏิบัติงาน	107	4.21	0.52	มาก
รวม	107	4.24	0.48	มาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง  
 ธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปรากฏผลว่าสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อ  
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม มีความสัมพันธ์กัน  
 ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง  
 ธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช

การจัดสวัสดิการของลูกจ้าง ธนาคารออมสิน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างธนาคารออมสิน		
	ด้านส่วนบุคคล	ด้านผลการปฏิบัติงาน	รวมประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	0.479**	0.344**	0.454**
สวัสดิการด้านสันนทาการ	0.549**	0.448**	0.553**
สวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	0.585**	0.527**	0.619**
รวมการจัดสวัสดิการ	0.598**	0.489**	0.603**

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน  
 การปฏิบัติงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

## สรุปและวิจารณ์ผล

### 1. ผลการวิเคราะห์การจัดสวัสดิการของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

การจัดสวัสดิการของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและ สวัสดิการด้าน  
 สันนทาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยอานนท์ เอี่ยมอาจ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้าน  
 สวัสดิการของ บริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่มีเหตุผลที่  
 ทำงานกับบริษัทเพื่อหารายได้ มีการเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว ความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้าน  
 สุขภาพอนามัย โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสันนทาการ และด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร  
 โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการ  
 ด้านเศรษฐกิจ และด้านสันนทาการแตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลการศึกษานี้ในแต่ละ  
 ด้านได้ดังนี้

1.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
 กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดในทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีการช่วยเหลือค่า  
 รักษาพยาบาล มีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย โดยการให้สินเชื่ออัตราดอกเบี้ยต่ำในระยะยาว มีการให้ทุนการศึกษาต่อใน  
 ระดับปริญญาโท มีเงินโบนัสประจำปีให้กับลูกจ้างธนาคาร และมีเงินรางวัลทำงานนาน หรือเบี่ยชยัน ซึ่งสอดคล้องกับ  
 ผลการวิจัยสุธิดา เจริญตะวัน (2550) ได้ศึกษาสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรกับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของ  
 พนักงาน กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลนครนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของ  
 พนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่ได้รับสวัสดิการ ด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านการศึกษาบุตร ด้าน

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ภายในประเทศ ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายนอกประเทศ และ ด้านค่าเช่าบ้านแตกต่างกัน จะมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน

**1.2 สวัสดิการด้านสหภาพการ** โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ มีศูนย์รับเลี้ยงเด็กหรือมูม สำหรับบุตร รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพ เช่น การแข่งขันกีฬาประจำปี มีห้องพักผ่อนหย่อนใจ นอกเวลาทำงาน มีการจัดงานสังสรรค์ให้กับลูกจ้าง ในโอกาสที่เหมาะสม และมีการรับประทานอาหารร่วมกัน ในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย อานนท์ เอี่ยมอาจ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของ บริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่มีเหตุผลที่ทำงานกับบริษัทเพื่อหารายได้ มีการเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว ความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสหภาพการ และด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

**1.3 สวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก** โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ มีการจัดรถบริการรับ-ส่งให้กับลูกจ้างธนาคาร รองลงมาคือ มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับลูกจ้าง มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับลูกจ้าง มีค่าเช่าที่พักเดินทางไปธุรกิจของธนาคารออมสินและมีค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปธุรกิจของธนาคารออมสิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย เมธี ศาสตราสาร (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของ พนักงานบริษัทนิโพร (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลศึกษาพบว่าปัจจัยในการทำงานของพนักงาน ส่วนใหญ่มีเหตุผลในการทำงานของพนักงานคือใกล้บ้าน และพนักงานใช้การเดินทางมาทำงาน โดยรถบริการรับ-ส่งของบริษัท และสอดคล้องกับผลการวิจัย สุพัตรา ศรีโลหะสิน (2544) ได้ศึกษา ความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ศึกษาเฉพาะกรณีภาค นครหลวง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และการส่งเสริมสุขภาพทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

## **2. ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัด นครศรีธรรมราช ดังนี้**

ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างธนาคารออมสินโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่วนบุคคล และด้านผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยปริญชนาด เเฮประโคน (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านส่วนบุคคล รองลงมาคือด้านผลการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

**2.1 ด้านส่วนบุคคล** ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างธนาคารออมสินด้านส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รู้สึกยินดีหากได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่นที่ทำในตำแหน่งเดียวกัน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยทิวา ปฏิญาณสัจ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานในทัศนะของพนักงานบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคคลอยู่ใน ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**2.2 ด้านผลการปฏิบัติงาน** ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างธนาคารออมสิน ด้านผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงานตามที่กำหนด



สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้โดยมีข้อผิดพลาดน้อยมาก สามารถใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรของธนาคารอย่างประหยัด สอดคล้องกับผลการวิจัย ฌ็องจูรีนีย์ พิศวงษ์ (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตใน การทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งใน ด้านกระบวนการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะการจัดสวัสดิการเป็นขวัญและกำลังใจแก่ลูกจ้างในการปฏิบัติงานหากลูกจ้างของ ธนาคารได้รับสวัสดิการที่ดี ก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัย ปิรัญชนาด เฮ่ประโคน (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน ของ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์จำนวน 169 คนใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่การทดสอบค่าเอฟและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการวิจัย Kugler (2003) ได้ศึกษาค่าจ้างและประสิทธิภาพของพนักงานแรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัย พบว่า งานที่มีค่าแรง สูง จะขึ้นอยู่กับ การสรรหาหรือคัดเลือกพนักงาน เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งผู้จัดการจะต้องพิจารณาถึง ศักยภาพของ พนักงาน ซึ่งได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การทำงานร่วมกันกับ เพื่อนร่วมงาน ซึ่ง พนักงานที่ได้ค่าแรงสูงจะมีอัตราการว่างงานต่ำและสวัสดิการต่างๆ จะแยกออกจากค่าแรง เพื่อเป็นการจูงใจให้ พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลให้กับโรงงาน ผลลัพธ์ที่ได้ คือ พนักงานที่ได้รับค่าแรงสูงและสวัสดิการต่างๆ จะเกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นกว่าพวก ที่ได้รับค่าแรงน้อยและไม่มีสวัสดิการ

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่องนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.อุษา บุญถื่อ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหา ตลอดจนให้กำลังใจในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ขอขอบคุณลูกจ้างธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราชทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ตลอดเวลาที่ศึกษาอยู่ และพี่ๆ เพื่อนนักศึกษาปริญญาโททุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจและความช่วยเหลือในการ ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตลอดมา

## เอกสารอ้างอิง

- ณัฐจริณีย์ พิศวงษ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
- ทิวา ปฏิญาณธัญ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี.
- ธนาคารออมสิน. (2561). ข้อมูลบุคลากรของธนาคารออมสินในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี 2561
- ปริญญานาด เฮ่ประโคน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. สาขาการตลาด. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เมธี ศาสตรสาระ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุธิดา เจียงตะวัน. (2550). สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลนครนนทบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาคศึกษามนุษย์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุพัตรา ศรีโลหะสิน. (2544). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) : ศึกษากรณีภาคคนครหลวง 3. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.
- อานนท์ เอี่ยมอาจ (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. คณะการจัดการ. คณะวิทยาการจัดการ.
- อุทัย หิรัญโต. (2543). การบริหารการประยุกต์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- Kugler, A. D. (2003). *Employee Referrals and Efficiency Wages*. Labour Economics.