ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
The Relationship Between Work Welfare and Performance of Employees Government Housing Bank of The North - Eastern

ปิรัญชนาถ เฮ่ประโคน (Pirunchanart Heprakhon)[*]
อารีย์ นัยพินิจ (Aree Naipinit)[**]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์จำนวน 169 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านส่วนบุคคล รองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านส่วนบุคคล รองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการการทำงานของ

---

[*]นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[**]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พนักงานที่มีเพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นของพนักงานที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มี เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สวัสดิการการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สวัสดิการ ประสิทธิภาพ

Abstract

This research aimed to study and compare staffs' opinion towards welfare and performance in order to study relationship between work welfare and performance of Government Housing Bank employee in Northeastern. The data were collected from 169 samples by using questionnaire, and analyzed by percentage, average, standard deviation, T, F, coefficient and SPSS. The research found that welfare of staffs was at high level. The highest was personal aspect, and performance respectively. The welfare of employees of different sexes and educational backgrounds were, over all, not different. The opinions of different experienced employees were different with statistically significant at 0.1. Performance of employees with different gender, education and experience were not different. Workplace welfare was correlated with the employee's performance efficiency with statistically significant at 01 level, and the overall positive correlation was at a moderate level.

Keywords : Correlations, welfare, performance

บทนำ

ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการ หรือที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัตถุดิบ (Material) วิธีการ (Method) โดยทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน โดยที่ทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด คือ คน หรือทรัพยากรมนุษย์ สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น เป็นการจัดหานอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายโดยตรง เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรสมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร, ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2552)

องค์กรที่สามารถผ่านเหตุวิกฤตการณ์ต่างๆ และยังคงมีผลประกอบการที่ดี เนื่องจากองค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ แต่สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้จากองค์การมีการดูแลพนักงานเป็นอย่างดีจึงเกิดความจงรักภักดีและปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิสัยทัศน์และพันธกิจและปี 2556 คือ การเป็น “ธนาคารมั่นคงทันสมัย และเป็นผู้นำสินเชื่อที่อยู่อาศัยอย่างครบวงจร” ธนาคารจึงยังคงทำหน้าที่อย่างเข้มแข็งในการเป็นกลไกสำคัญของภาครัฐที่ร่วมฟื้นฟูและกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศให้เข้มแข็งผ่านตลาดที่อยู่อาศัยมาอย่างต่อเนื่อง ธนาคารมีแนวทางที่ชัดเจนที่จะขับเคลื่อนองค์กรเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยมุ่งเน้นกลยุทธ์ “ลูกค้าเป็นศูนย์กลาง” และมุ่งพัฒนาบริการสู่ความเป็นเลิศด้วยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการ บริการที่มีความรวดเร็วผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการให้บริการแก่ลูกค้า รวมถึงการจัดการในด้านต่างๆ ด้วยแนวทาง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนาอย่างสร้างสรรค์ และใส่ใจวัฒนธรรมองค์กร” บุคลากรในธนาคารทุกภาคส่วนต่างทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถจนส่งผลให้ผลประกอบการของทางธนาคารเป็นไปในทิศทางที่ดีและได้กำไรเพิ่มขึ้นในทุกปี ดังสถิติผลกำไรของธนาคารในช่วงปี 2554 - 2556 พบว่า มีผลกำไรเพิ่มขึ้นทุกปีตามลำดับ 6,990 8,101 8,188 8,700 (หน่วย : ล้านบาท) นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าผลประกอบการหรือกำไรรวมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554-2557 สูงขึ้นทุกปี แม้ในปีที่ผ่านมาเศรษฐกิจ

จะซบเซา เนื่องจากปัญหาทางการเมืองที่ยืดเยื้อ ผลประกอบการที่ดีขึ้นอาจมีสาเหตุมาจากตัวบุคลากรที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงานพยายามทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายมา ความต้องการที่อยู่อาศัยในตลาด และนโยบายของทางธนาคาร เป็นต้น (ธนาคารอาคารสงเคราะห์ปี, 2557)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานตามลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สมมติฐาน

1. พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการและประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. สวัสดิการและประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญในการวิจัยมีดังต่อไปนี้

แนวคิดเรื่องสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่สถานประกอบการจัดให้ นอกเหนือจากเงินเดือน มีวัตถุประสงค์ช่วยให้พนักงานได้รับความสะดวกสบาย มีขวัญและกำลังใจ เกิดความผูกพันที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านกึ่งฟาและนันทนาการ ด้านอำนวยความสะดวก (อุทัย หิรัญโต, 2541)

แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของปีเตอร์สันและโพลว์แมน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยสิ้นเปลืองทรัพยากร ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด นำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างดี แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลและด้านผลการปฏิบัติงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2544)

งานวิจัยของ สุธิดา เฉียงตะวัน ได้ศึกษาสวัสดิการที่ได้รับจากองค์การกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 323 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า ระดับความตั้งใจคงอยู่กับองค์การของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านการศึกษาบุตร ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายในประเทศ ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายนอกประเทศ และด้านค่าเช่าบ้านแตกต่างกัน จะมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์การแตกต่างกัน (สุธิดา เฉียงตะวัน, 2550)

งานวิจัยของ ทิวา ปฏิญาณสัจ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงานบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงานและด้านการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงานบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสภาพสมรสต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคคลและภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ทิวา ปฏิญาณสัจ, 2553)

วิธีดำเนินการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 299 คน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 169 คน ซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608-610; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 148-149) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดเรื่องสวัสดิการและแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพกการทำงานของปีเตอร์สันและโพลว์แมน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านกีฬาและการนันทนาการ และสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านส่วนบุคคล และด้านผลการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

3. **การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้**

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปตารางประกอบความเรียง ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยแจกแจงความถี่ ร้อยละและบรรยายประกอบตาราง

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสวัสดิการการทำงานของพนักงานและตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ผลการศึกษา

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. **ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการการทำงานของพนักงาน**

สวัสดิการการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ตามความคิดเห็นของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเศรษฐกิจ ระดับมาก รองลงมา คือ ด้านอำนวยความสะดวก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกีฬาและการนันทนาการ (ตารางที่ 1) และ (ตารางที่ 2)

ด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน รองลงมา คือ มีการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเงินรางวัลการทำงานนาน หรือเบี้ยขยัน

ด้านอำนวยความสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน รองลงมา คือ มีการจัดอบรมสัมมนาให้กับพนักงานเป็นประจำ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดรถบริการรับ-ส่งพนักงานธนาคาร

ด้านกีฬาและการนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดงานสังสรรค์ให้กับพนักงานในโอกาสที่เหมาะสม รองลงมา คือ มีการรับประทานอาหารร่วมกันในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีศูนย์รับเลี้ยงเด็กหรือมุมสำหรับบุตรของพนักงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของพนักงานตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจาณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านส่วนบุคคล รองลงมา คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 3) และ (ตารางที่ 4)

ด้านส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่น

ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้

3. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการการทำงานของพนักงานตามประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน

สวัสดิการการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สวัสดิการการทำงานของพนักงาน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สวัสดิการการทำงานของพนักงาน ที่มีประสบการณ์ต่างกันโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการการทำงาน มากกว่าพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านอำนวยการความสะดวก และด้านกีฬาและนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานตามประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันเช่นกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สวัสดิการการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สวัสดิการการทำงานของพนักงานและประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานมีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.57) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ (ตารางที่ 5)

ความสัมพันธ์ของสวัสดิการการทำงานของพนักงาน ในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก (r = 0.57) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านของสวัสดิการการทำงานของพนักงาน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิภาพการทำงาน คือ ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r = 0.55) รองลงมา คือ ด้านอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r = 0.53) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านกีฬาและการนันทนาการมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r = 0.48)

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. **สวัสดิการการทำงานของพนักงาน**

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเศรษฐกิจ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานธนาคารส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกีฬาและการนันทนาการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีศูนย์รับเลี้ยงเด็กหรือมุมสำหรับบุตรของพนักงาน

2. **ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน**

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านส่วนบุคคล โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

3. **การเปรียบเทียบสวัสดิการการทำงานของพนักงาน**

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีเพศ และวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีประสบการณ์ต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านเศรษฐกิจ พนักงาน ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านกีฬาและการนันทนาการพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงาน ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านอำนวยความสะดวกพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. **การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน**

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่แตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. **การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน**

สวัสดิการการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์ของสวัสดิการการทำงานของพนักงาน ในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านของสวัสดิการการทำงานของพนักงาน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิภาพการทำงาน คือ ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางรองลงมา คือ ด้านอำนวยความสะดวก ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านกีฬาและการนันทนาการ

อภิปรายผลการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามความคิดเห็นของพนักงาน สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สวัสดิการการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานได้รับสวัสดิการที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการช่วยเหลือทางด้านการเงิน การรักษาพยาบาล การประกันชีวิต มีสวัสดิการในการผ่อนคลายกิจกรรมทางสังคม ช่วยให้พนักงานได้รับความสะดวกสบาย จึงทำให้เกิดความผูกพัน ส่งผลให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นเหตุผลให้ความคิดเห็นในด้านสวัสดิการการทำงานอยู่ในระดับมาก การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษราภรณ์ เผ่าละออ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

ด้านสวัสดิการของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และพบว่า ปัจจัยในการบริหารจัดการสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ โดยภาพรวมบุคลากรให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่บุคลากรให้ความสำคัญสูงที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ ด้านงบประมาณ

2. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในองค์กรได้มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานธนาคาร ทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยสิ้นเปลืองทรัพยากร ค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อยที่สุด การดำเนินมุ่งสู่การบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยกระบวนทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สวัสดิการการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สวัสดิการการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานธนาคารทำให้พนักงานมีความสะดวกสบาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลัง

ความสามารถ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้สวัสดิการการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คักเลอร์ (Kugler, 2003) ได้ศึกษาค่าจ้างและประสิทธิภาพของพนักงานแรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัย พบว่า งานที่มีค่าแรงสูง จะขึ้นอยู่กับการสรรหาหรือคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งผู้จัดการจะต้องพิจารณาถึงศักยภาพของพนักงาน ซึ่งได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพนักงานที่ได้ค่าแรงสูงจะมีอัตราการว่างงานต่ำ และสวัสดิการต่างๆ จะแยกออกจากค่าแรง เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลให้กับโรงงาน ผลลัพธ์ที่ได้ คือ พนักงานที่ได้รับค่าแรงสูงและสวัสดิการต่างๆ จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นกว่าพวกที่ได้รับค่าแรงน้อยและไม่มีสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรนำมาพิจารณาเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการภายในธนาคารอาคารสงเคราะห์ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเพิ่มสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่อนุญาต ยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานดีเด่น เพิ่มค่ารักษาพยาบาลให้มากขึ้น สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลในคลินิกได้ มีค่ายานพาหนะหรือช่วยค่าเดินทางในการไปทำงาน ช่วยเหลือด้านที่พักให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในด้านส่วนบุคคล มีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายงาน

มากกว่าคนอื่น มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลงาน บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. จากผลการศึกษาผู้บริหารอาจมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสวัสดิการการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านเศรษฐกิจ เรื่องการมีเงินรางวัลทำงานนาน หรือเบี้ยขยัน เนื่องจากระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยการคิดพิจารณาเงินรางวัล หรือเบี้ยขยันที่มีความเหมาะสมกับพนักงาน หรือมีการดำเนินการให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ เป็นการส่งเสริมให้พนักงานที่มีอายุงานมาก ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความคิดที่จะพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ เกิดผลดีต่อองค์การ

เอกสารอ้างอิง

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). **การศึกษาปัจจัยกระบวนทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิวา ปฏิญาณสัจ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ธงชัย สันติวงษ์. (2544). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2557). **รายงานประจำปีธนาคารอาคารสงเคราะห์ประจำปี 2557**. กรุงเทพฯ: ธนาคารอาคารสงเคราะห์.

ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2557). **รายงานประจำปีธนาคารอาคารสงเคราะห์ ประจำปี 2554 - 2557**. กรุงเทพฯ: ธนาคารอาคารสงเคราะห์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

บุษราภรณ์ เผ่าละออ. (2556). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

สุธิดา เฉียงตะวัน. (2550). **สวัสดิการที่ได้รับจากองค์การกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์การของพนักงานกรณีศึกษา พนักงานเทศบาลนครนนทบุรี**. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษย์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเก้าพระนครเหนือ.

อุทัย หิรัญโต. (2541). **การบริหารการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

Kugler, A. D. (2003). **Employee Referrals and Efficiency Wages**. Labour Economicsu.

ตารางที่ 1 แสดงสวัสดิการการทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้าน

สวัสดิการการทำงาน	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ
ด้านเศรษฐกิจ	3.88	0.56	มาก
ด้านกีฬาและการนันทนาการ	3.28	0.63	ปานกลาง
ด้านอำนวยความสะดวก	3.47	0.56	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	**3.54**	**0.53**	**มาก**

ตารางที่ 2 แสดงสวัสดิการของพนักงานโดยรวมและรายข้อ

สวัสดิการ		$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ
ด้านเศรษฐกิจ	1. มีเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานธนาคาร	4.42	0.75	มาก
	2. มีการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	4.22	0.76	มาก
	3. มีเงินรางวัลทำงานนานหรือเบี้ยขยัน	3.15	0.97	ปานกลาง
ด้านอำนวยความสะดวก	1. มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน	4.34	0.83	มาก
	2. มีการจัดอบรม สัมมนาให้กับพนักงานเป็นประจำ	4.07	0.78	มาก
	3. มีการจัดรถบริการรับ-ส่งพนักงานธนาคาร	2.67	1.03	ปานกลาง
ด้านกีฬาและนันทนาการ	1. มีการจัดงานสังสรรค์ให้กับพนักงานในโอกาสที่เหมาะสม	3.82	0.76	มาก
	2. มีการรับประทานอาหารร่วมกันในองค์กร	3.57	0.81	มาก
	3. มีศูนย์รับเลี้ยงเด็กหรือมุมสำหรับบุตรของพนักงาน	2.65	0.92	ปานกลาง

ตารางที่ 3 แสดงประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ
1. ด้านส่วนบุคคล	4.28	0.56	มาก
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน	4.12	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.20**	**0.53**	**มาก**

ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพการโดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการทำงาน		$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ
ด้านส่วนบุคคล	1. มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	4.66	0.64	มากที่สุด
	2. มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่น	4.03	0.76	มาก
ด้านผลการปฏิบัติงาน	1. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์	4.23	0.64	มาก
	2. อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้	4.01	0.86	มาก

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สวัสดิการการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน		
	ด้านส่วนบุคคล	ด้านผลการปฏิบัติงาน	รวม
ด้านเศรษฐกิจ	0.53**	0.51**	0.55**
ด้านกีฬาและนันทนาการ	0.46**	0.44**	0.48**
ด้านอำนวยความสะดวก	0.51**	0.48**	0.53**
รวม	**0.55****	**0.53****	**0.57****

** $P < 0.01$