

การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่าน สาทร

Welfare Arrangements that Affect Work Efficiency of Private Bank Employees in Sathorn Area

อัมพร ศิลาเจริญธนกิจ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานธนาคารเอกชนที่ปฏิบัติงานย่านสาทร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ Independent Sample t-test, F-test (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วย (LSD)

ผลการศึกษานักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุช่วง 26-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานด้านธุรกิจประกันภัย มีระยะเวลาปฏิบัติงาน1-5ปี การจัดสวัสดิการในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสวัสดิการด้านความมั่นคง ปลอดภัย มากที่สุด รองลงมา สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านนันทนาการ แสดงให้เห็นว่าสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญต่อสวัสดิการด้านมั่นคงปลอดภัย เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งครอบคลุมถึงสวัสดิการด้านสุขภาพที่เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงชีพ และด้านนันทนาการ เพื่อผ่อนคลายความเครียด เหนื่อยล้าจากการทำงาน

ผลสรุป การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทรในภาพรวม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทรมีการทำงานที่เหมือนกัน โดยยึดการทำงานแบบเดียวกัน ไม่ได้แยก เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ของพนักงาน ทำหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามวัตถุประสงค์ของบริษัท ส่วนอายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันเนื่องจาก อายุของพนักงานที่มากขึ้นอาจจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง มากนัก และส่วนในลักษณะตำแหน่งงาน ด้านสินเชื่อ เงินกู้,ด้านธุรกิจประกันภัย, ด้านเงินฝาก การเงิน, ด้านหลักทรัพย์ กองทุนและหุ้น มีลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งมีความเฉพาะในแต่ละสาขางาน ส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามอายุการทำงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงานก็จะแตกต่างกันออกไป

ABSTRACT

This independent study aimed to provide welfare that affects the work efficiency of private bank employees in Sathorn area. The sample group used in this research consisted of 400 private bank employees working in the Sathorn area. The instrument used in this research was a questionnaire and statistics used for data analysis included Independent Sample t-test, F-test (One-way ANOVA), and Least Square Difference (LSD).

The results revealed that most of private bank employees working in the Sathorn area in the study were females aged between 26-30 years old, single, graduated bachelor degree, working in insurance business positions with the number of years of service of 1-5 years. The overall welfare of the private bank employees in Sathorn area was at the high level. When each aspect was considered, the security welfare was the one that is mostly provided, followed by the health welfare and recreation welfare. It showed that the employees see that the security welfare is important and is necessary for efficient work including health

welfare that is the basic factor of human being in living and recreation welfare that is to relieve stress and tiresome from work.

The comparison of personal factors that affect the work efficiency of the private bank employees in Sathorn area in general revealed that gender, education level, status and number of years of service were not different with statistical significance at the level of 0.05 because the operations of the private bank employees in Sathorn area were the same. It was not separated by gender, educational level. Employees performed their duties as assigned according to the objectives of the company. However, different age and position of the employees led to different opinion as when the age increases, the employees may not focus on developing themselves and the different positions in the field credit, loan business, insurance business, financial deposit, securities, funds and stocks have different types of task which is unique; thus, the work quantity, work quality and personal respects were then different, status and number of years of service More efficient with working life The quality of work will be different.

บทนำ

การที่บุคคลจะพิจารณาตัดสินใจเลือกการเข้าทำงานในหน่วยงานแห่งหนึ่งแห่งใดนั้น ปัจจัยจะต้องคำนึงถึงอย่างหนึ่งก็คือ หน่วยงานดังกล่าวจัดสวัสดิการให้พนักงานมากพอที่เขาจะใช้ชีวิตในการทำงานได้ดีเพียงใด ดังนั้น “สวัสดิการ” จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการกินอยู่ดีและศักดิ์ศรีของการดำรงชีวิตอยู่ไม่น้อย

เมื่อทำการศึกษาดังกล่าว สวัสดิการสังคม ไม่ใช่ของใหม่ หากแต่เป็นการที่ได้กระทำกันมานานแล้ว ตั้งแต่โบราณ โดยอยู่บนรากฐานของความเมตตากรุณา ซึ่งมีอยู่ในจิตใจของมนุษย์เราทุกคน สังคมมนุษย์(Human Society)ในสมัยก่อนก็ไม่เจริญรุ่งเรือง และประชากรก็ยังไม่ได้มาก เมื่อผู้ใดประสบปัญหา สมาชิกในครอบครัวญาติ

พี่น้อง เพื่อนบ้านก็สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ได้เอง เมื่อบ้านเมืองและสังคมเจริญขึ้น ปัญหาต่างๆในสังคมก็มากขึ้น สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปและรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมัยสงคราม โลกครั้งที่2 เกิดปัญหาขาดแคลนที่อยู่อาศัย คนยากจนไม่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ คนอพยพเข้าสู่เมืองใหญ่ เป็นต้น งานสวัสดิการสังคมจึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่ต้องเข้ามารับผิดชอบร่วมกับฝ่ายเอกชน

ในประเทศทวีปยุโรป ซึ่งมีการพัฒนาระบบนี้มาก่อน อังกฤษนับว่าเป็นประเทศที่งานสวัสดิการก้าวหน้า และเป็นผู้นำของงานนี้ โดยพิจารณาถึงสวัสดิการและความผาสุกของประชาชนส่วนร่วมที่อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นสำคัญ โดยอาศัยรากฐานมาจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักทางสังคมที่ว่า “อยู่ร่วมกันเพื่อปกป้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน”(Mutual Protection and Mutual Assistance) จากประวัติศาสตร์ที่บันทึกไว้ ระยะเวลาประชาชนบางส่วนไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นต่ำของสังคมทางเศรษฐกิจ จิตใจ ความรู้สึก การพัฒนาทางสวัสดิการสังคมเกิดจากความใจบุญของมนุษย์นั่นเอง การช่วยเหลือซึ่งกันและกันนี้เริ่มต้นจากฝ่ายเอกชนก่อน โดยมีจุดเริ่มมาจากครอบครัว ชุมชนเล็กๆ ระยะเวลาต่อมาเข้าสู่ศาสนาเข้ามามีบทบาท พระ บาทหลวง เป็นผู้นำที่ช่วยเหลือ (ค.ศ.1000) วัดมีบทบาทอย่างยิ่ง โดยการให้ทาน จนกระทั่งสมัยพระราชินี Elizabeth (ค.ศ.1601) มีการออกกฎหมายที่สำคัญในการช่วยเหลือคนยากจน คือ Elizabethan Poor Law มีนโยบายด้านสาธารณะ มีการจัดระบบ แบ่งแยกหน้าที่ความคิดชอบของผู้ที่ให้บริการช่วยเหลือโดยรัฐบาลดูแล มีการเก็บภาษีจากทุกครัวเรือน มาสงเคราะห์คนยากจน หลักการของ Poor Law ที่เห็นชัดในยุคนี้คือ ไม่เพียงแต่รัฐจะดูแลด้านครัวเรือนแล้ว ยังมีการจัดคนที่ว่างงานมาอาศัยอยู่ในโรงงาน (Workhouse) เพื่อเป็นแรงงานปั่นด้าย ทอผ้า มีการให้เงินอุดหนุนแก่นายจ้าง โดยหลักของ Poor Law ที่ชัดเจนที่สุดคือ การลงโทษให้คนทำงานอยู่แต่ในโรงงาน เป็นสถานสงเคราะห์ กักกัน โรงพยาบาล เป็นรูปแบบการดำเนินงานสวัสดิการสังคมให้เห็น ได้จนมาถึงประเทศไทยและประเทศที่กำลังพัฒนาทั่วไป

สำหรับประเทศไทยได้ดั้งเดิมมีวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทั้งการทำมาหากินและชีวิตประจำวัน เช่น การลงแขกฝัดข้าว ตำข้าว จับปลา ล่าสัตว์ ประเพณีก็สามารถดูได้จาก การปลูกเรือน บวช แต่งงาน เมื่อมียามรักษาชุมชน การบวชต้นไม้ ทำบ่อน้ำ ทางน้ำ ทำให้คนไทยได้ช่วยเหลือกันเสมอ ถือว่าสังคมไทยดั้งเดิม เป็น “สวัสดิการสังคมที่มีจิตวิญญาณ ยังมีวัฒนธรรมศักดิ์นา ซึ่งเกิดขึ้นเพื่อดูแลปกครองให้เกิดความสงบเรียบร้อย ถ่ายทอดทางระบบการศึกษา สาละสำคัญคือการปลูกฝังความคิดเรื่องความไม่เท่าเทียม ความเป็นเจ้านายเหนือไพร่ทาส เป็นเหตุให้รู้สึกเป็นพระคุณเมื่อได้รับความช่วยเหลือ หรือ “การอุปถัมภ์ค้ำจุน” มีค่านิยมยกย่องข้าราชการ นักการเมือง ผู้มีอำนาจทางเศรษฐกิจ ต่อเนื่องมาจนถึงสมัยรัชกาลที่5 มีการเลิกทาส รวมศูนย์กลางอำนาจสู่ส่วนกลาง นโยบายสวัสดิการสังคมยุคนี้จึงมีความสัมพันธ์กับการสร้างพื้นฐานทางสังคม มีจัดตั้ง โรงพยาบาลแห่งแรกขึ้นเพื่อบรรเทาความทุกข์ยากเจ็บป่วย พ.ศ.2429คือ โรงพยาบาลศิริราช มีการจัดตั้งองค์การสังคมสงเคราะห์ที่เป็นองค์การเอกชนแห่งแรกเพื่อช่วยเหลือรักษาพยาบาลทหารในสนามรบระหว่างไทยกับฝรั่งเศส กรณีพิพาทดินแดนริมแม่น้ำ

โง่ง ทางรัฐบาลจึงให้การสนับสนุนร่วมมือ คือสภาอุตสาหกรรมไทย และยังมีการจัดตั้งโรงเรียนอนาชาขึ้น โดยพระวิมาดาเธอกรมพระสุทธาสินีนาฏ ทรงบริจาคทรัพย์ส่วนพระองค์สร้างขึ้นสำหรับเด็กกำพร้า ปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็น บ้านราชวิถี สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ

ลูกจ้างถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ที่สุดในไทย ทั้งนี้จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ 2562 พบว่าประเทศไทยมีลูกจ้างจำนวน 38,820,000คน (ที่มา การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร,2562) จากประชากร 66,371,311 คน (ตามมิเตอร์ประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2562) ฉะนั้นลูกจ้างจึงเป็นกลุ่มบุคคลที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงสถานการณ์ความมั่นคงของมนุษย์ประเทศไทยดังข้อมูลข้างต้นได้

สถานประกอบการเช่นกัน “สวัสดิการ” คงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญก้าวหน้าของหน่วยงานความปรารถนาของเจ้าของกิจการที่สามารถจูงใจกับบุคคลเหล่านี้ด้วยวิธีต่างๆ การจัดสวัสดิการนับเป็นที่นิยมใช้ นอกจากนี้ยังเชื่อว่า “สวัสดิการจะช่วยส่งเสริมกำลังใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการผลิตอีกทางหนึ่งของสถานประกอบการ สวัสดิการจึงเป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันและประโยชน์ในกับทั้งสองฝ่าย

เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ไปสิ่งต่างๆที่เคยสร้างความพึงพอใจและผลประโยชน์ให้แก่กันก็เริ่มจะมีความเปลี่ยนแปลง ลูกจ้างเองที่เคยพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับในระยะแรก ก็เริ่มจะรู้สึกว่ สภาพความเป็นอยู่ เช่นนี้จำเป็นต้องขอเพิ่มอีก”และแน่นอนสำหรับฝ่ายนายจ้าง ก็คิดตลอดเวลา ว่าตนเองนั้นเป็นผู้ให้ ก็ย่อมไม่พอใจต่อการเรียกร้องขอเพิ่ม ข้อจำกัดของฝ่ายผู้ให้นั้นขึ้นอยู่กับขนาดและสภาพของธุรกิจ ความต้องการของผู้รับนั้น ไม่มีจุดอิ่มตัวโดยปกติทัศนคติของฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างจะสวนกันเสมอ

การจัดสวัสดิการเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความมุ่งหมาย ที่จะให้ความสะดวกสบายความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนความอบอุ่นใจ หอมดความกังวล ในเรื่องต่าง ๆ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นองค์กรและตนเอง สวัสดิการแม้จะมีใช้เป็นงานหลักขององค์กร แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์กรและผลกระทบต่อสมรรถภาพ และกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย องค์กรจึงจำเป็นต้องหาทางส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะเป็ปัจจัยเสริมส่งการบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สวัสดิการในองค์กรจึงเป็นเครื่องมือที่นักทรัพยากรมนุษย์นำมาใช้สนับสนุนลูกจ้างซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศให้มีความมั่นคงในชีวิต เพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนองค์กร และประเทศชาติให้เจริญรุดหน้าสืบต่อไปได้ ดังนั้นแล้ว การส่งเสริมเพื่อสนับสนุนให้เกิดสวัสดิการที่ดีในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องพึงตระหนัก และควรร่วมกันสรรสร้างให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทจึงสังเกตเห็นปัญหาที่จะศึกษาค้นคว้าการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร โดยสะท้อนความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท และนำผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนา การจัดสวัสดิการเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าทั้งพนักงานและองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสวัสดิการในด้านต่างๆ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร
3. เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลพิจารณากำหนดนโยบายและการจัดสวัสดิการขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

สมมติฐาน

1. การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร
2. เมื่อปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร ต่างกัน

วรรณกรรมและวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดของสวัสดิการ

สวัสดิการ (Welfare) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการจูงใจ ให้คนทำงานให้กับองค์กรอาจใช้คำในรูปอื่น เช่น “สิ่งตอบแทนทางอ้อม” นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างหรือ “ประโยชน์และบริการ” หรือ “ประโยชน์เกื้อกูล” ซึ่งล้วนแต่เป็นความหมายที่หมายถึง การที่องค์กรจัดหาเพื่อประโยชน์แก่บุคลากรเพื่อตอบแทนในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ(2547:140) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายของพนักงาน ได้แก่ ค่าครองชีพ ค่าเดินทาง เงินรางวัลประจำปี เงินช่วยเหลืองานศพบุคลากรครอบครัวบุคลากร เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินกู้ผ่อนรถ ผ่อนบ้าน เป็นต้น

2.สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ผลประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกถึงการได้รับความคุ้มครอง ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทดแทนในกรณีบาดเจ็บหรือเกิดอุบัติเหตุ การอบรมพนักงานเรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน การซ้อมหนีไฟประจำปี เป็นต้น

3.สวัสดิการเรื่องการศึกษา หมายถึง ผลประโยชน์ที่ช่วยให้พนักงานได้รับความรู้ ความก้าวหน้า เพิ่มประสบการณ์และคุณวุฒิต่างๆ ได้แก่ การให้ทุนการศึกษาพนักงาน การจัดอบรมสัมมนาในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ออกค่าใช้จ่ายในการสอบให้แก่พนักงานในการประกอบวิชาชีพ

4.สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการผ่อนคลายจากการทำงาน ได้แก่ มีห้องพักผ่อนนอกเวลางาน มีการจัดกิจกรรมกีฬาและออกกำลังกาย จัดกิจกรรมร้องเพลง เต้นรำประจำปี จัดงานกีฬาสี จัดงานปีใหม่ เป็นต้น

5.สวัสดิการด้านสุขภาพ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ทำให้พนักงานได้รับความปลอดภัยทั้งชีวิตร่างกาย อนามัยที่ดีโดยเกิดจากการทำงานหรือนอกเวลาทำงานก็ตาม โดยบริษัทมีการตรวจสุขภาพประจำปี มีห้องพยาบาล ปฐมพยาบาลรักษาอาการเบื้องต้น ในบริษัท และบริษัทได้มีการทำประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน การจัดให้มีการออกกำลังกายวัดสมรรถภาพของร่างกาย เป็นต้น

แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์

(ศิริพันธ์ ฉาวรทวิวงศ์,2553:9)ได้อธิบาย คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันจะมีลักษณะจิตวิทยา ดังนี้

เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าผู้ชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จัดส่งสารหรือรับสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับส่งข่าวสารนั้นด้วย

อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิด และพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักมีความคิดเสรีนิยม ชัดถ้อยคมกระฉับและมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่มียุมากกว่า เนื่องจากคนที่อายุมากกว่าผ่านประสบการณ์ ชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อแสวงหาข่าวสารหนักกว่าความบันเทิง

การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนที่มีความคิด ค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาดำ้มักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ หากผู้ที่มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

แนวความคิดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานที่ดีนั้นมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้าน ทั้งสภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมถึงการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และที่สำคัญคือผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของบุคลากร เพราะหากองค์กรมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ย่อมทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน ,2550:25 ได้กล่าวถึง เทคนิคการประเมินผลการทำงานของพนักงานแต่ละคนแบ่งเป็น 7 ด้านดังนี้

1. **ปริมาณงาน** เป็นการกำหนดความมากน้อยเป็นมาตรฐานของการมอบหมายงานให้กับพนักงานรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ อาจจะวัดได้จากผลสำเร็จกับงานที่ตรงเวลา ประสิทธิภาพผลต่างๆ การตรวจสอบผลงานที่เกี่ยวกับพนักงาน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าพนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีเพียงใด
2. **คุณภาพงาน** คือความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน คือมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่สำเร็จจากผู้เกี่ยวข้อง
3. **ความรู้เกี่ยวกับงาน** คือการที่ผู้ทำงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนของคู่มือวิธีการปฏิบัติงานรวมทั้งการนำทักษะ เทคนิคต่างๆที่มีความจำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนเอง และงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างดีที่สุด
4. **ส่วนบุคคล** คือพฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคลซึ่งแสดงออกมาทางบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยาท่าทาง วาจาที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลือสังคม ความซื่อสัตย์ สุจริตในงานของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร
5. **ความร่วมมือกับผู้อื่น** คือผู้ทำงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือกัน ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน สามัคคีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
6. **มีความน่าไว้วางใจ** คือการที่ผู้ทำงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร โดยมีความซื่อสัตย์ละเอียดถี่ถ้วน ความแม่นยำไว้วางใจได้ในงาน และเรื่องอื่นๆ
7. **มีความคิดริเริ่ม** คือผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ทั้งในงานที่ทำและงานที่เกี่ยวข้อง กล่าวเริ่มต้นงานใหม่ได้ด้วยตนเองสามารถแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่องการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือพนักงานธนาคารเอกชนที่ปฏิบัติงานในย่านสาทร ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน(สุภาวดี ขุนทองจันทร์,2560:124-125 อ้างอิงถึงธานินทร์ สิตปิจารุ,2555:46) ใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยวิธีการสุ่มจากพนักงาน ตามประเภทของตำแหน่งงาน โดยการแจกให้ตัวแทนแต่ละตำแหน่งงานแจกแบบสอบถาม วิธีการที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการศึกษานี้ ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น(Reliability)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านต่างๆของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติ Independent t-test การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีตั้งแต่ 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ One Way ANOVA ใช้สถิติ Pearson Correlation หาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 90คน ร้อยละ 22.5 เพศหญิง จำนวน 310 คน ร้อยละ 77.5 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุ 18-25 ปี มีจำนวน107คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 อายุช่วง 26-30 ปี มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 อายุช่วง 31-35 ปี มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 อายุช่วง 36-40 ปีมีจำนวน 37คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 อายุช่วง41-45ปี จำนวน14คนคิดเป็นร้อยละ 3.5 อายุ50ปีขึ้นไป จำนวน5คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 ระดับปริญญาโท มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ระดับปริญญาเอกมีจำนวน1คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบมีสถานภาพโสด มีจำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 สถานภาพสมรส มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 สถานภาพอื่นๆ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2

ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งงานด้านสินเชื่อ เงินกู้จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ด้านธุรกิจประกันภัย มีจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ด้านหลักทรัพย์ กองทุน หุ่นจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ด้านเงินฝาก การเงินจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ปฏิบัติงานระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ระยะเวลา 1-5 ปีมีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 17 คน ร้อยละ 4.3 ระยะเวลา 16-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ส่วนที่ 2 การจัดสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญการจัดสวัสดิการในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสวัสดิการด้านความมั่นคง ปลอดภัย มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมา สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านนันทนาการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 และ 4.03 ตามลำดับ แยกออกเป็นรายด้าน ดังนี้

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยเฉลี่ยรวม 3.95 อยู่ในระดับที่มากโดยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ข้อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เป็น องค์กรได้สนับสนุนการให้สินเชื่อการกู้ยืม (รถ บ้าน เงินกู้ส่วนบุคคล)ของพนักงานที่มีได้เหมาะสม ค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 4.02 มากเช่นกัน

สวัสดิการด้านความมั่นคง ปลอดภัย โดยเฉลี่ยรวม 4.10 อยู่ในระดับที่มากโดยสวัสดิการด้านความมั่นคง ปลอดภัย ข้อได้เข้าร่วมและได้รับความรู้เบื้องต้นในการซ้อมหนีไฟประจำปีขององค์กรเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นการได้เข้ารับการอบรมและความรู้ในการจัดฝึกอบรมความปลอดภัยในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 4.08 มากเช่นกัน

สวัสดิการด้านการศึกษา โดยเฉลี่ยรวม 3.96 อยู่ในระดับที่มากโดยสวัสดิการด้านการศึกษา ข้อองค์กรได้จัดการฝึกอบรมและการสัมมนาภายในองค์กรที่จัดขึ้นในตรงตามสายงานที่ปฏิบัติงาน เช่นด้านการเงิน การลงทุน ด้านประกันภัย เป็นต้น ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นการได้เข้าร่วมการฝึกอบรมภายนอก โดยสามารถเลือกอบรมให้ตรงกับสายงาน เช่น การอบรมใบนายหน้าประกันชีวิต ประกันวินาศภัย การเงินการลงทุน เป็นต้น ที่องค์กรจัดนั้นเหมาะสม ค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 4.04 มากเช่นกัน

สวัสดิการด้านนันทนาการ โดยเฉลี่ยรวม 4.03 อยู่ในระดับที่มากโดยสวัสดิการด้านนันทนาการ
ข้อ องค์กร ได้จัดงานปีใหม่ประจำปีขององค์กรและแผนก ได้เหมาะสมเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 อยู่ใน
ระดับมากที่สุด รองลงมาเป็น องค์กรมีการจัดกิจกรรมสัมมนาประจำปีภายในแผนก เพื่อการพักผ่อนและ
สร้างความสัมพันธ์กับคนในองค์กร เหมาะสมได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 4.12 มาก

สวัสดิการด้านสุขภาพ โดยเฉลี่ยรวม 4.06 อยู่ในระดับที่มากโดยสวัสดิการด้านสุขภาพ ข้อสิทธิ
การรักษาพยาบาล ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก จากโรงพยาบาลชั้นนำ โดยไม่ต้องสำรองจ่ายขององค์กรที่
ให้กับพนักงานนั้นดีและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็น การตรวจสอบสุขภาพ
ร่างกายประจำปีที่องค์กรจัดให้พนักงานเพื่อสุขภาพที่ดีเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 4.15 มาก เช่นกัน

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารเอกชนย่านสาทร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นราย ด้านปริมาณงาน 4.09 และ ด้าน
คุณภาพของงาน 4.03

การอภิปรายผลการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1 การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารเอกชนย่านสาทร**

การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชน
ย่านสาทร มีความสัมพันธ์กันโดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) แล้วพบว่า มีค่า 0.598 ซึ่งแสดง
ว่าการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่าน
สาทร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

การจัดสวัสดิการด้านความมั่นคง ปลอดภัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารเอกชนย่านสาทร มีความสัมพันธ์กัน โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) แล้วพบว่า
มีค่า 0.623 ซึ่งแสดงว่าการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคง ปลอดภัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

การจัดสวัสดิการด้านการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชน
ย่านสาทร มีความสัมพันธ์กัน โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) แล้วพบว่า มีค่า 0.660 ซึ่งแสดง
ว่าการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่าน
สาทร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

การจัดสวัสดิการด้านนันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคาร
เอกชนย่านสาทร มีความสัมพันธ์กัน โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) แล้วพบว่า มีค่า 0.697

ซึ่งแสดงว่าการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร มีความสัมพันธ์กัน โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) แล้วพบว่ามีค่า 0.676 ซึ่งแสดงว่าการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เนื่องจากสวัสดิการที่ทางบริษัทได้ให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในด้านสวัสดิการพื้นฐานพนักงานยังได้รับสิทธิประโยชน์ที่ช่วยเหลือในชีวิตประจำวัน เช่น ค่าเบิกเลนส์สายตา การเข้ารักษาพยาบาลกับบริษัทเอกชนที่ไม่ได้สำรองจ่าย ทำให้สวัสดิการที่พนักงานได้รับครอบคลุมในทุกๆด้านทำให้พนักงานมีความพร้อมที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่บริษัทได้ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย ของเฉลียว ไชยเชษฐ (2558)ที่ศึกษา การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่มีระดับความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพ มากที่สุด อาจจะเป็นเพราะพนักงานที่มีความต้องการเป็นพนักงานที่มีได้รับการบรรจุเป็นพนักงานปฏิบัติหน้าที่ประจำจึงทราบถึงสวัสดิการด้านต่างๆที่จะได้รับ โดยสวัสดิการที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้ นั้นมีความครบทุกด้าน และครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน จึงทำให้สวัสดิการที่รับนั้น

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทร ต่างกัน

1.เพศ พบว่า พนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทรที่มีเพศ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทรมีการทำงานที่เหมือนกัน โดยยึดการทำงานแบบเดียวกัน ไม่ได้แยกเพศ สอดคล้องกับงานวิจัย ของสลักจิต ภูประกร (2549)ที่ศึกษา เรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ไม่แตกต่างกัน

2.อายุ พบว่า พนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทรที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบเนื่องจากอายุกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า อายุ 26-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณมากที่สุดแตกต่างจาก อายุ 36-40 ปี, 41-45 ปี, 50 ปี ขึ้นไป ที่อาจจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาพของตนเอง เนื่องจากช่วงอายุ ยังคงเป็นช่วงวัยที่สามารถทำงานได้เต็มที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่

ได้รับอย่างเหมาะสม ยังสามารถเรียนรู้ และเพิ่มศักยภาพของตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิภา คำเป็กเครือ และบุญญาดา นาสมบุรณ์ (2560) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพกับการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท ไทย-ญี่ปุ่นพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพที่ต่างกันคือพนักงานในช่วงอายุน้อยกว่า30ปีมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณสูงกว่าพนักงานช่วงอายุ 50ปีขึ้นไป

3. การศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทรที่มีการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานธนาคารเอกชนที่ทำงานย่านสาทรต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งการทำงานนั้นไม่ได้วัดกันที่การศึกษา เน้นการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในทีม สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นกสร เจริญโพธิ์ รัฐพล ศรประเสริฐ และ ฉัญจ์สุดา สุภาพงษ์ (2551) ที่ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ มองเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายการปฏิบัติงานให้ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ไม่แตกต่างกันที่การศึกษา

4. สถานภาพ พบว่า พนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 เนื่องจากในการทำงาน ทั้งด้านปริมาณด้านคุณภาพและส่วนบุคคล ไม่ได้มีข้อจำกัดในด้านสถานภาพ ไม่ว่าจะพนักงานจะโสด แต่งงานแล้ว เป็นหย่าร้าง ก็มีประสิทธิภาพในการทำงานที่เท่ากันสอดคล้องกับงานวิจัย ของสลักจิต ภูประกร (2549) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่าการให้บริการสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทุกด้าน ไม่มีข้อแตกต่างกัน ไม่ว่าจะสถานภาพแบบใด ก็มีสิทธิที่จะได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน

5. ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เนื่องจากลักษณะตำแหน่งงานด้านสินเชื่อ เงินกู้ ,ด้านธุรกิจประกันภัย, ด้านเงินฝาก การเงิน, ด้านหลักทรัพย์ กองทุนและหุ้น มีลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งมีความเฉพาะในแต่ละสาขางาน ทำงานปริมาณงาน คุณภาพของงานและส่วนบุคคลก็จะแตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับงานวิจัย ของนกสร เจริญโพธิ์ รัฐพล ศรประเสริฐ และฉัญจ์สุดา สุภาพงษ์(2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่าตำแหน่งงานเป็นการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมความคิดที่เกี่ยวข้องกันตามสาขางานเฉพาะกลุ่มนั้นๆ ซึ่งพนักงานในแต่ละคนก็แตกต่างกันออกไปแต่เมื่อมีการทำงานเป็นทีมการทำงานเพื่อส่วนร่วมในการทำงานจะสิทธิเท่าเทียมกันเพื่อเป้าหมายวัตถุประสงค์เป็นหลัก

6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานธนาคารเอกชนย่านสาทรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ที่ตอบแบบสอบถามของงานวิจัยนี้มีอายุงานอยู่ที่ ระหว่าง1-5ปีส่วนใหญ่ ทำให้ผลแตกต่าง เกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภูประกร (2549)ศึกษา เรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ แตกต่างกันระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่มากกว่า มักมีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลา

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ของสวัสดิการที่บริษัทได้มอบให้พนักงาน นอกเหนือจากกฎหมายขั้นพื้นฐาน ที่พนักงานจะได้รับ ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมากแล้ว ควรเพิ่มเติมในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจยังพบว่ายังอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ถ้าเพิ่มเติมในเรื่องค่าตอบแทน โบนัส หรือเงินสนับสนุนที่ได้รับจากบริษัทเพิ่มเติมอาจมีความแตกต่างจากเดิม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์พิจารณาของบริษัทที่ได้วางตามมาตรฐานที่ได้ให้กับพนักงานแต่ละบุคคล

2. จากที่วิเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามสำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ในช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไป ในด้านของปริมาณงานจะมีประสิทธิภาพในการทำงานค่อนข้างน้อยกว่าอายุ ที่น้อยกว่า35ปี ทั้งภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การเรียนรู้ และเพิ่มศักยภาพของตนเอง เพื่อให้ได้เป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้นในกลุ่มของพนักงานดังกล่าว ทางบริษัทควรมีการสร้างเสริมความกระตือรือร้น กระตุ้นในการทำงาน อาจจะมีกิจกรรมจากการทำงานให้วัดผลงานเพิ่มขึ้นจากเดิม หรือส่งฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ให้กับบริษัท

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่นการทำงานเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในสายงาน
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ให้เกิดความผูกพันและช่วยเหลือกันในงาน
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีผลกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการรักษาพนักงานขององค์กรให้ได้อย่างยาวนาน
- 4.ควรศึกษา ความแตกต่างระหว่างสวัสดิการในบริษัทเอกชนต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเป็นบุคคลในองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก ดร.ชาคริต สกุกอสิริยาภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆอย่างเอาใจใส่ ตั้งแต่เริ่มต้นทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาจึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

การดำเนินการวิจัยมีอาจสำเร็จลุล่วงไปได้หากปราศจากความร่วมมือจากคณาจารย์ที่ให้คำแนะนำ คำติชม รวมถึงสถานที่ในการดำเนินการจัดทำวิจัย จนโครงการนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
ทำยนี้ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอุปการะอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนส่งเสริมการศึกษา ให้การสนับสนุน หัวหน้างานที่เข้าใจเรื่องแบ่งเวลามาศึกษาวิจัย อีกทั้งขอขอบคุณเพื่อนๆที่คอยให้กำลังใจ และช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้น ไชน่

อินเตอร์เนชันแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จุฑามณี ตระกูลมุกตา. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร

ศาสตรศาสตร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร, วิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เจลิยา ไชยเชษฐ. 2558 การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต ศรีราชา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการสาธารณะ,
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

ธานินทร์ สุทธิบุญชู. (2543) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะ

กรณีฝ่ายการพนักงานบริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลป

ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นฤมล สุ่นสวัสดิ์. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ.

สยามมิตรการพิมพ์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552) ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ สมาธรรม

ระพีพรรณ คำหอม. (2554) สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ.

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วันทนีย์ วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วสินารมณ, และกิติพัฒน์ นนทปัทมะกุล. (2553).

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศิริพันธ์ ถาวรทิวงษ์. (2553). ประชากรศาสตร์. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย

รามคำแหง

สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณี

กองการบินทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร, บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุภาวดี ขุนทองจันทร์.(2560).การวิจัยธุรกิจ.กรุงเทพฯ:บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด

สมพงษ์ เกษมสิน (2519).การบริหาร(พิมพ์ครั้งที่5).กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ.(2544). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ:บรรณกิจ

สมใจ ลักษณะ.(2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.กรุงเทพฯ.โรงพิมพ์
เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์

สุรพล ปรานวนิช. (2524). ความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน.
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุรางค์รัตน์ วศิราภรณ์. (2540). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุเทพ เชาวลิต. (2527). สวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ .สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์

อัครเดช ไม้จันทร์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์