

ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Welfare Factors Influencing Employee Performance in Surat Thani Province

Received: January 10, 2025

Revised: April 22, 2025

Accepted: June 23, 2025

ทิพย์นรี หมดเห¹ และ สมจวี ศรีโสภณา²

Thipnaree Madhe and Somchawee Sirisopana

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับผู้เป็นกลุ่มตัวอย่างของลูกจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานีจำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามประเภทอุตสาหกรรมและตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต สวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง สวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพ และอันดับสุดท้ายคือ สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญตามลำดับ ผลการวิจัยนี้มีส่วนช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสถานประกอบการควรส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการพัฒนาความรู้ สร้างความมั่นคงในอาชีพ และเสริมสร้างความมั่นคงในอนาคตให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านสวัสดิการ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ลูกจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ABSTRACT

In this research investigation, the researchers examine the welfare factors influencing employee performance in Surat Thani province. A questionnaire was used to collect data from 400 employees in Surat Thani province using the method of stratified sampling based on the industry

¹ นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 เขตสาทร กรุงเทพมหานคร; Labour Specialist Practitioner Level; Bangkok Metropolitan Office of Labour Protection and Welfare Area 1 Sathorn Bangkok. Email: 6624104455@rumail.ru.ac.th

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University. Email: somchawee@rumail.ru.ac.th

types in accordance with the proportion of the sample size. Data were statistically analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The technique of multiple regression analysis was also employed.

The study of the variables showed that the welfare factors overall were at a high level. Work performance overall was at a high level. The multiple regression analysis showed that welfare in the aspects of future security promotion; recreation and health; employee savings; employees' family development; cost-of-living assistance; and lastly employee development exhibited influences on employee performance in Surat Thani province at a statistically significant level, respectively.

The research findings promote an understanding of the welfare factors influencing employee performance. Therefore, the establishments should encourage the provision of welfare benefits beyond the legal requirements. The employees can improve their knowledge, create professional stability, and enhance future security. The employees and their families will have a better quality of life, with convenience at work and certain security in living their lives. This will foster employees' work motivation to be more efficient.

Keywords: Welfare Factors, Work Performance, Employee in Surat Thani Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พนักงานหรือลูกจ้าง ถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าขององค์กร นับเป็นกลไกที่จะช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงาน สร้างสรรค์นวัตกรรม และเพิ่มมูลค่าให้กับธุรกิจ เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตตามเป้าหมายที่วางไว้ การมีพนักงานที่มีความสามารถ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ลดความผิดพลาดและช่วยให้ธุรกิจบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้อีกด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานจึงถือว่าเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในทุกมิติ ตั้งแต่ผลลัพธ์ทางธุรกิจ สภาพแวดล้อมการทำงานไปจนถึงภาพลักษณ์ขององค์กร

การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่นายจ้างจัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างมีพลังในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการแรงงานถูกจัดแบ่งเป็นสองประเภท คือ สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย กล่าวคือสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายเป็นสวัสดิการจำเป็นพื้นฐานที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ส่วนสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายนั้น เป็นสวัสดิการที่สถานประกอบกิจการจัดขึ้นเพิ่มเติมเพื่อให้ลูกจ้างและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการดำเนินชีวิต อาศัยอยู่ในรูปแบบของเงิน สิ่งของ บริการอำนวยความสะดวกต่างๆ โดยสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายสามารถแบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต และสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2562)

ข้อมูลรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีพบว่า ในปี 2566 มีผู้ประกันตนที่หลุดออกจากระบบประกันสังคมจำนวน 1,244 ราย และจากการตรวจสอบสถานประกอบกิจการ ใน

จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 251 แห่ง ตามประเภทของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 122 แห่ง พบสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำนวน 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 26.23 จากลูกจ้างที่ผ่านการตรวจจำนวน 6,195 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องของการจัดให้มีวันหยุด สิทธิการลา และข้อบังคับในการทำงาน การตรวจตามกฎหมายประเภทนี้จัดเป็นสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดทั้งสิ้น (สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2567) ประกอบกับในปี 2566 บริษัท อเด็คโก้ประเทศไทย (Adecco, 2024) ได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของคนทำงานที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย จำนวน 2,456 คน ในหัวข้อเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจต่องานและแนวโน้มการทำงานต่าง ๆ ผลการสำรวจพบว่า มีคนทำงานที่รู้สึกไม่พึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการของตัวเองมากกว่าค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญ อาจส่งผลต่ออัตราการลาออกที่สูงขึ้นในช่วงปีที่จะมาถึงและกว่า 94 % ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ปัจจัยเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการเป็นเกณฑ์พิจารณาหลักในการร่วมงานกับองค์กรใหม่ ปัจจัยด้านสวัสดิการจึงไม่ได้เป็นเพียงผลประโยชน์เพิ่มเติมที่องค์กรจะให้กับพนักงาน แต่เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความผูกพันและส่งเสริมสุขภาพที่ดีของพนักงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสวัสดิการของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ในระยะยาว ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้มีความก้าวหน้า ลดข้อพิพาทด้านแรงงาน และลดอัตราการว่างงานในพื้นที่ได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง, สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ, สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง, สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง, สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต และสวัสดิการด้านนันทนาการและสุขอนามัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

นิยามศัพท์

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้คนอื่นหรือองค์กรหนึ่งโดยรับค่าตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งของ ซึ่งครอบคลุมถึงผู้ที่ทำงานภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาหรือไม่ก็ตาม และไม่ว่าค่าตอบแทนนั้นจะจ่ายเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน

สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง หมายถึง สวัสดิการที่นายจ้างจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของลูกจ้างทั้งในด้านทักษะการทำงาน ความรู้และคุณภาพชีวิต เช่น การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ การศึกษาต่อหรือทุนการศึกษา การจัดให้มีห้องสมุดหรือมุมอ่านหนังสือ เป็นต้น

สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ หมายถึง สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือเพิ่มรายได้เสริม เช่น การจัดให้มีรถรับ-ส่ง ชุดทำงาน เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ เงินช่วยเหลือพิเศษ การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า เป็นต้น

สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อสนับสนุนการออมเงินในระยะยาวและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินในอนาคต เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง หมายถึง สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อส่งเสริมความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของครอบครัวลูกจ้าง เช่น การลาคลอดและการลาเลี้ยงบุตร สวัสดิการค่าเล่า

เรียนบุตร การช่วยค่ารักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว การจัดสวัสดิการดูแลเด็ก การจัดทำประกันชีวิตให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น

สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต หมายถึง สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อสนับสนุนความมั่นคงทางการเงินและการดำรงชีวิตในระยะยาว โดยเน้นไปที่การวางแผนการเงิน การออม การลงทุน และการเกษียณอายุ เช่น เงินบำนาญ หักบริษัท กองทุนฌาปนกิจ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พำนักอาศัย เป็นต้น

สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย หมายถึง สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียดและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เช่น การจัดงานเลี้ยงส่งสรรค์พนักงาน การแข่งกีฬา การตรวจสุขภาพประจำปี การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพแบบครบวงจร เป็นต้น

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือองค์กรในการใช้ทรัพยากร เช่น เวลา แรงงาน และวัตถุดิบ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในงานที่ทำ ซึ่งประสิทธิภาพสามารถวัดได้จากหลายปัจจัย เช่น คุณภาพของงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และการลดการสูญเสียทรัพยากรที่ไม่จำเป็น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย หมายถึง สิ่งที่นายจ้าง สถานประกอบกิจการเป็นผู้จัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งสามารถเป็นได้ ทั้งในรูปของเงิน สิ่งของ บริการอำนวยความสะดวกต่างๆ มีการยกย่องประกาศเกียรติคุณ โดยแบ่งออกได้ดังนี้ 1) สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง 2) สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ 3) สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง 4) สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง 5) สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต 6) สวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพอนามัย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2562) ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนที่นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการ จัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs Theory) ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์ถูกจัดเรียงเป็นลำดับขั้นจากพื้นฐานไปสู่ความต้องการระดับสูง เสมือนรูปแบบพีระมิด ซึ่งมนุษย์จะต้องได้รับสิ่งตอบสนองความต้องการในระดับล่างก่อน จึงจะมีแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการในระดับถัดไป ลำดับตามทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตซึ่งมีความสำคัญที่สุดสำหรับการอยู่รอด 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีความต้องการในเรื่องของความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต 3) ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่ง (Belongingness and love Needs) ความต้องการทางสังคม การได้รับการยอมรับและการเป็นที่ยอมรับในสังคม 4) ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เมื่อบุคคลได้รับความรักและการยอมรับจากผู้อื่นแล้ว จะมีความต้องการในเรื่องการยกย่องนับถือ เช่น การเคารพตนเอง (Self-esteem) 5) ความต้องการในการรู้แจ้งตนเอง (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ เพื่อบรรลุความเป็นตัวของตัวเองในด้านต่าง ๆ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน นิดา ประพฤติธรรม, 2563)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายโดยสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด โดยใช้เทคนิคและความสามารถในการได้ผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ ในเวลาที่กำหนด และเกิดความพึงพอใจสูงสุด (เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี, 2564)

Peterson and Plowman ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิตให้ได้ปริมาณและคุณภาพตามที่กำหนด โดยใช้ต้นทุนน้อยที่สุด สามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ ดังนี้ 1. คุณภาพของงาน คือ ผลงานมีความถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด รวดเร็ว และคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ 2. ปริมาณงาน คือ งานเป็นไปตามที่หน่วยงานคาดหวังไว้ มีผลงานในปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน 3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และ 4. ค่าใช้จ่าย คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ จะต้องลงทุนน้อยแต่ได้ผลกำไรมากที่สุด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด (Peterson & Plowman, 1989 อ้างถึงใน พิเชษฐ สุขอุทัย และ จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564)

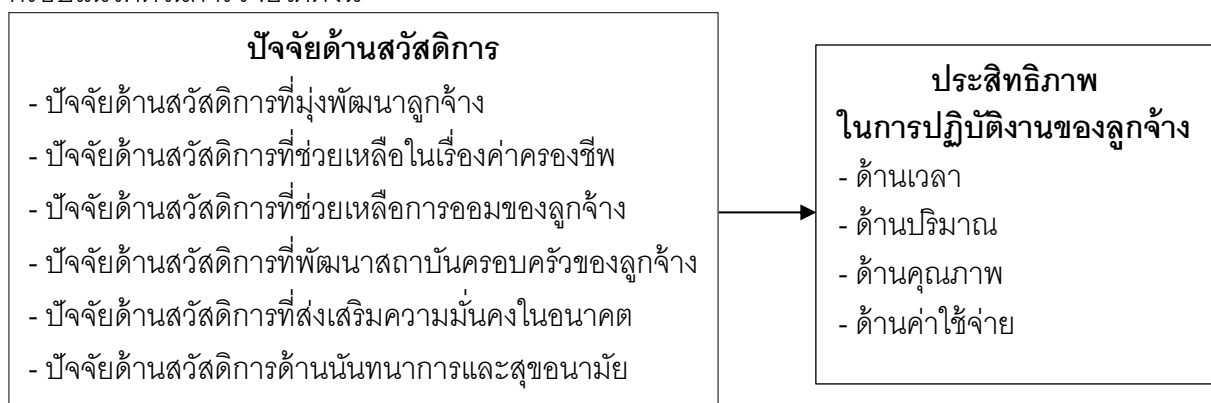
ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังเช่นงานวิจัยของ Aliyyah et al. (2021) ได้อธิบายเกี่ยวกับการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถโดยการจัดฝึกอบรมทักษะความรู้เพิ่มเติม ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ปัจจัยสนใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจ้างในด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร (เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี, 2564) รวมไปถึงการกำหนดภาระงานเมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังของพนักงานที่ค่อนข้างสมดุลกัน ทำให้พนักงานสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีขวัญกำลังใจที่ดีสามารถขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พิเชษฐ สุขอุทัย และ จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564) อีกทั้งในปัจจุบันพนักงานให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพและด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก หากองค์กรสามารถจัดสวัสดิการเหล่านี้ให้แก่พนักงานได้ ก็จะทำให้มีความพึงพอใจส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น (กิตติ ชุมหวิวงศ์, 2562)

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง, สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ, สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง, สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง, สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต และสวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเรื่องสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการทบทวนเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Peterson and Plowman สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยประกอบด้วย การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ลูกจ้างในสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1977) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน และเพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ จึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้เท่ากับ 400 คน จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามประเภทอุตสาหกรรมและตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บข้อมูลจากลูกจ้างในสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 บัณฑิตด้านสวัสดิการของลูกจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้มาตรวัดแบบประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คะแนนสูงสุด 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึงคะแนนต่ำสุด 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะโดยเป็นคำถามแบบปลายเปิดอิสระ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลการตรวจสอบพบว่าค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรในแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009) และเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจตรงกันและตอบแบบสอบถามได้ตามความจริงทุกข้อ ผู้วิจัยจึงทดสอบความน่าเชื่อถือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกันจำนวน 30 คน คำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามดังกล่าวสามารถยอมรับได้

4. วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานในแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และจะทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรเพื่อตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปร หาค่าสถิติ (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี ร้อยละ 42 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.30 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จากการวิเคราะห์ในเบื้องต้นพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.86) ถัดมา คือ สวัสดิการ ที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.89) สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.88) สวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.87) และสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ และด้านด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.86) และด้านปริมาณ V = 3.67, S.D. = 0.93)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธี Enter พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านสวัสดิการทุกด้านมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.078	0.034		2.301	0.022*		
สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง (X1)	0.036	0.018	0.039	2.072	0.039*	.193	5.185
สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ (X2)	0.049	0.017	0.053	2.819	0.005*	.200	5.009
สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง (X3)	0.104	0.019	0.115	5.388	0.000*	.155	6.464
สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง (X4)	0.089	0.017	0.096	5.394	0.000*	.222	4.506
สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต (X5)	0.360	0.018	0.384	20.512	0.000*	.200	4.998
สวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพ (X6)	0.375	0.016	0.378	22.907	0.000*	.257	3.891

R² adj. = 0.972, SEE = 0.13573, F = 2316.033, Sig = 0.000*

การวิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ของตัวแปรพยากรณ์โดยแยกเป็นรายด้านพบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวแปรีค่าอยู่ระหว่าง 0.155 – 0.257 และค่า VIF มีค่าระหว่าง 3.891 – 6.464 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al.(2009) ที่กำหนดให้ค่า Tolerance มากกว่า .01 และค่า VIF ต้องไม่เกิน 10

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของปัจจัยด้านสวัสดิการด้านนันทนาการและสุขอนามัย ($B = 0.375$) รองลงมาคือ สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ($B = 0.360$) อันดับที่ 3 คือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ($B = 0.104$) อันดับที่ 4 คือ สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง ($B = 0.089$) อันดับที่ 5 คือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ($B = 0.053$) และอันดับสุดท้ายคือ สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง ($B = 0.036$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ($R\text{ Square} = .972$) พบว่า ตัวแปรต้นสามารถอธิบายปัจจัยด้านสวัสดิการรวม 97.20 % ส่วนที่เหลืออีก 2.80 % มาจากปัจจัยด้านอื่นๆ

สามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = 0.078 + 0.036X_1 + 0.049X_2 + 0.104X_3 + 0.089X_4 + 0.360X_5 + 0.375X_6$$

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการด้านนันทนาการและสุขอนามัย และสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ โดยมีประเด็นอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้างมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างสอดคล้องกับ Niroula and Upadhaya (2023) ที่ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสหกรณ์ชุมชนเมืองลลิตปุระ ประเทศเนปาล พบว่า การจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้และการพัฒนาอาชีพให้แก่พนักงานในสหกรณ์ ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การที่บริษัทมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบข้อกำหนดให้พนักงานทราบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก เพราะทำให้พนักงานมีความเข้าใจ เห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่

ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง แสดงให้เห็นว่า การจัดให้มีเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัส เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ เป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานมาปฏิบัติงานตรงเวลาหรือปฏิบัติงานให้มีคุณภาพตามที่บริษัทกำหนดเพื่อได้รับเงินพิเศษดังกล่าว เช่นเดียวกับ รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ (2561) ศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากบริษัท เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน ค่ารักษาพยาบาล โบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร และการได้รับเงินรางวัลเพิ่มเมื่อผล

การปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และจากผลการวิจัยของ กิ่งกาญจน์ ไทยกิ่ง (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้างมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง แสดงให้เห็นว่า การที่บริษัทจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือจัดให้พนักงานสามารถซื้อหุ้นของบริษัทได้ในราคาพิเศษ ส่งผลให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของบริษัทและเกิดผลตอบแทนสูงสุด เพราะการที่บริษัทมีรายได้และกำไรสุทธิในจำนวนมากย่อมหมายถึงลูกจ้างจะได้รับการปันผลจากการถือหุ้นในจำนวนมากด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs Theory) ด้านความต้องการความปลอดภัย เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลจะมีความต้องการในเรื่องของความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต เช่น การมีงานที่มั่นคง การมีทรัพย์สินที่ปลอดภัย

ปัจจัยด้านสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้างมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง แสดงให้เห็นว่า การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตรและการจัดให้มีศูนย์เด็กเล็กในที่ทำงาน ปัจจัยทั้ง 3 ด้านช่วยให้พนักงานสามารถคลายความกังวลเกี่ยวกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับสมาชิกในครอบครัว และสามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตประจำวันได้ ทำให้พนักงานสามารถมุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติ ชุณหวิวงศ์ (2562) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า การจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับทุนการศึกษา การกู้ยืมในดอกเบี้ยต่ำมีผลต่อระดับความสมดุลของคุณภาพชีวิตการทำงานและครอบครัว

ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง แสดงให้เห็นว่า การจัดให้มีสินเชื่อพิเศษประเภทต่างๆ เช่น เงินกู้ฉุกเฉิน เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย การให้คำปรึกษาทางการเงินหรือการลงทุน และการจ่ายบำนาญเมื่อถึงเวลาเกษียณ ส่งผลให้คุณภาพงานของพนักงานอยู่ในระดับที่ดีขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยเหลือทางด้านการเงินที่ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของพนักงานมีความมั่นคงในอนาคต

ปัจจัยด้านสวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง แสดงให้เห็นว่า การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์แพทย์ให้บริการเพื่อเพิ่มความสะดวกแก่พนักงาน และการจัดให้มีประกันสุขภาพ/ประกันชีวิต/ประกันอุบัติเหตุกลุ่มให้กับพนักงานเป็นปัจจัยที่ลูกจ้างให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากปัจจุบันมีปัญหา มลพิษทางสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลให้เกิดปัญหาทางสุขภาพได้ง่าย สวัสดิการเหล่านี้สามารถช่วยลดความกังวลใจเกี่ยวกับปัญหาทางด้านสุขภาพที่มีค่าใช้จ่ายสูงให้แก่ลูกจ้างได้ สอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ พันธุ์บุญปลูก และ นันทิชา หาสนธิ์ (2566) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจสวัสดิการด้านต่าง ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านสังคมและนันทนาการมีการจัดงานประจำปีและอันดับสุดท้ายคือด้านสุขภาพอนามัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านสวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง พบว่า บริษัทควรจัดให้มีการเข้าร่วมอบรมแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้หลายด้าน และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นภายในบริษัท

2. ด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ พบว่า บริษัทควรกำหนดให้มีเงินช่วยเหลือเพิ่มเติม เช่น การเบิกค่าจ้างล่วงหน้ากรณีฉุกเฉิน รางวัลหรือวันหยุดพิเศษสำหรับพนักงานดีเด่น เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง พบว่า ควรจัดให้พนักงานสามารถซื้อหุ้นของบริษัทได้ในราคาพิเศษ โดยนำผลการประเมิน KPI มาเป็นตัวร่วมในการกำหนดสิทธิ เพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะหากบริษัทมีผลประกอบการสูงขึ้นพนักงานก็จะได้รับเงินปันผลในจำนวนที่สูงขึ้นเช่นกัน

4. ด้านสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง พบว่า บริษัทควรสนับสนุนให้มีการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวให้แก่ลูกจ้าง เพื่อลดความกังวลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

5. ด้านสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต พบว่า บริษัทควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน และจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือสหกรณ์ออมทรัพย์ของบริษัท เพื่อช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในอนาคตให้แก่ลูกจ้าง

6. ด้านสวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพ พบว่า บริษัทควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมโรคภัยแรงและเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น และอาจเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในกรณีที่ลูกจ้างประสงค์จะตรวจเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่บริษัทกำหนด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรแยกประเด็นในการศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการแต่ละด้านอย่างชัดเจนหรืออธิบายรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดแก่ลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการรูปแบบใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของลูกจ้างที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละประเภทกิจการ และแต่ละพื้นที่ที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างและเกิดประโยชน์แก่ลูกจ้างมากที่สุด

3. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบ ประเมินเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลในการปฏิบัติงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้น มาปรับปรุงแก้ไข และศึกษาแรงจูงใจในเรื่องของสวัสดิการอื่น นอกเหนือจากที่กำหนด เพื่อที่จะส่งเสริมสวัสดิการได้ตรงประเด็น

เอกสารอ้างอิง

กึ่งกาญจน์ ไทยกิจ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคาร

สงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์].

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กิตติ ชุณหวิวงศ์. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *Journal of MCU Peace Studies*, 7(2). 465-483

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2562). คู่มือการจัดสวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่นสำหรับสถานประกอบกิจการ. [https://welfare.labour.go.th/attachments/article/29/ คู่มือสำหรับสถานประกอบกิจการ.pdf](https://welfare.labour.go.th/attachments/article/29/คู่มือสำหรับสถานประกอบกิจการ.pdf)

- นิดา ประพทธิธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิเชษฐ์ สุขอุทัย, และ จิรวัดณ์ เมธาสุทธิรัตน์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการปะปาส่วนภูมิภาคเขต 3. *วารสารรัฐนประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4(3), 139-154.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารร่วมพัฒนศาสตร์มหาวิทยาลัยเกริก*, 36(2), 122-144.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภลักษณ์ พันธุ์บุญปลูก, และ นันทินา หาญนที. (2566). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *SSRU Journal of Public Administration*, 6(1), 1-13.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2566). รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี รายปี 2566. <https://suratthani.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/content/uploads/sites/รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี-ปี-2566.pdf>
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Adecco. (2024, January 31). *บทสรุปความคิดเห็นของคนทำงานในไทยจากผลสำรวจ Salary & Work Trend*. <https://www.adecco.com/th-th/insights/summary-salary-and-work-trend-2023>
- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, R., Endarti, E. W., Mardianah, F., Winarko, R., ... & Tjaraka, H. (2021). What affects employee performance through work motivation?. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(1). 1-14.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. Johan Wiley & Sons Inc.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados: Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Niroula and Updhaya. (2023). Effect of Motivation on Employees' Performance in Cooperative Society of Lalitpur Metropolitan City, Nepal. *Jambura Science of Management*, 5(1), 1-12.