

ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออก
และนำเข้าแห่งประเทศไทย
EMPLOYEE'S THE' SATISFACTION ON WELFARE SERVICES OF
EXPORT-IMPORT BANK OF THAILAND

จตุพรหม ผังนรินทร์
สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Juitprom Pangnirundr

E-mail: 6114993018@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านเงินช่วยเหลือ ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านเงินกู้ต่างๆ ด้านการลาของพนักงาน และด้านการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS) หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33 มีสถานภาพสมรส จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร - ผู้บริหาร ส่วน / สาขา จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33

2) ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการลาของพนักงาน ด้านการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด ด้านเงินกู้ต่างๆ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านเงินช่วยเหลือ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; สวัสดิการ

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the satisfaction of the welfare of the employees of the Export-Import Bank of Thailand, namely: Medical expenses, Financial assistance, Provident fund, Various loans, Employee leave and Working overtime or working on holidays. Classified by personal data including Gender, Age, Status, Position and Working age. The population in this research is the employees of the Export-Import Bank of Thailand. The sample of 300 questionnaires was used for data collection: a questionnaire and data analysis using a computer software package (SPSS Version 26.0) for frequency, percentage, mean (\bar{X}) and standard deviation. (SD)

The results found that 1) Employees of the Export-Import Bank of Thailand, there were 300 respondents in total. Most of them were female, 170 people, representing 56.67 percent, aged 41-50 years, 97 people, representing 32.33 percent, having marital status of 170, representing 56.67 percent. 135 people, equivalent to 45.00% with a working age of 11-15 years, number 97 people, or 32.33 percent

2) Satisfaction in welfare of employees of the Export-Import Bank of Thailand Overall, it was at the moderate level, namely: Employee leave, working overtime or working on holidays, Various loans, Medical expenses, Provident fund and Financial assistance, respectively

Keyword: Satisfaction; welfare

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในยุคนี้แต่ละองค์กรจึงหันมาใส่ใจทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพื่อรักษาพนักงานของตนไว้ รวมถึงลดอัตราการลาออกให้น้อยที่สุดด้วย หนึ่งในสิ่งที้องค์กรต้องคำนึงถึงไม่แพ้เรื่องอื่นๆ ก็คือ “ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ในระยะยาว ยิ่งไปกว่านั้นหากบุคลากรขององค์กรมีความพึงพอใจต่อองค์กรมากเท่าไร โอกาสที่พวกเขาเหล่านั้นจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งมันจะส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จขององค์กรที่จะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูงและรวดเร็วได้เช่นกัน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย เพื่อจะนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาที่สวัสดิการนั้นสามารถตอบสนองกับความต้องการของพนักงานที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อการรับรู้ของ

พนักงานในคุณค่าของสวัสดิการที่องค์กร จัดให้เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย จึงทำให้สามารถสร้างการ
ดึงดูด จูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความคุ้มค่า ความมีประสิทธิภาพต่อต้นทุนที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้า
แห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณอายุของลูกบ้านหมู่บ้านกลาง
เมืองอ่อนนุช - ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ

1. ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านเงินช่วยเหลือ ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านเงินกู้ต่างๆ ด้านการลาของพนักงาน และด้านการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

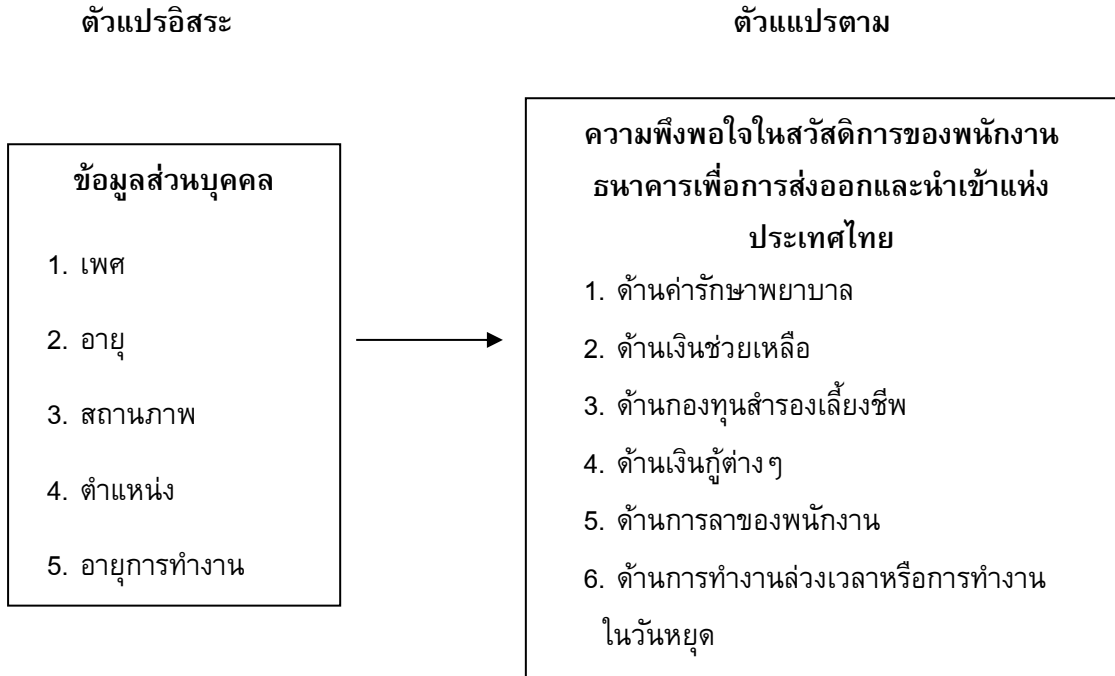
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม - เดือนพฤศจิกายน 2563

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปวิเคราะห์ถึงความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
2. เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยที่ได้มาเป็นข้อมูลในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

อับราฮัม มาสโลว์ (1970) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Need Theory) ได้ศึกษาแรงจูงใจโดยมีความเชื่อเป็นหลักการเบื้องต้น 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียู่ในตัวมนุษย์ตลอดไป ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์สนใจในความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็ยังมีความต้องการต่อไป

2. อิทธิพลใด ๆ จะมีต่อมนุษย์ ต่อเมื่อมนุษย์กำลังอยู่ในความต้องการลำดับนั้น ๆ เท่านั้น หากความต้องการในลำดับนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นไปก็จะตามมา นอกจากนี้ Maslow ได้อธิบายเรื่องความต้องการซึ่งมีความสำคัญต่อ มนุษย์มากที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์ (2554) ได้ให้ความหมายสวัสดิการ คือผลประโยชน์ หรือบริการที่สถานประกอบการจัดให้ นอกเหนือจากเงินเดือน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้พนักงานได้รับความสะดวกสบาย และช่วยแบ่งเบาภาระต่าง ๆ เป็นการช่วยลดความกังวลใจของพนักงาน เพื่อที่จะทำให้องค์กรนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประวัติความเป็นมาของธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (ธสน.) ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินการเฉพาะกิจในการประกอบธุรกิจที่ส่งเสริมการส่งออกและการนำเข้า การลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ พระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยได้กำหนดขอบเขตอำนาจในการทำธุรกิจไว้กว้าง ทำให้ ธสน. มีนโยบายให้บริการทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มการแข่งขันของนักธุรกิจไทยในตลาดโลก โดย ธสน. สามารถทำธุรกรรมเกี่ยวกับการเงินเสมือนธนาคารพาณิชย์ได้ทุกประเภท (ยกเว้นการรับฝากเงินจากประชาชนทั่วไป) กล่าวคือ ธสน. สามารถให้สินเชื่อได้ทุกรูปแบบ โดยสามารถทำธุรกรรมได้ทั้งที่เป็นสกุลเงินบาทและสกุลเงินต่างประเทศ นอกจากนี้ ธสน. สามารถกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินทุกประเภทได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พันทิวา สังข์มณี (2560) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่พนักงานบริการ ธุรกิจสาขา การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ย 20,001- 30,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการของธนาคารออมสินโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด คือ ด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ และด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้างในเขตจังหวัดเชียงราย ต่อผลตอบแทนและสวัสดิการของธนาคารออมสิน ที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับทางธนาคารออมสิน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคง และปลอดภัย สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านสุขภาพ แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิภาวรรณ เฟื่องปรารค์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา หน่วยงาน ด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานในหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทย ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่เป็นตัวอย่าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สวัสดิการด้านประกัน และมีความพึงพอใจรองลงมา คือ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานหน่วยงานด้านปฏิบัติการ และพิจารณารับประกันชีวิต บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ

ศศิธร บันก้อง (2559) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมส่วนใหญ่ มีความ รู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อ โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบ สมมติฐานพบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สูงสุด จำนวนปีทำงาน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่เพศ สถานภาพ ค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่าง กัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ต่างกัน และ พนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มี ความรู้เกี่ยวกับโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิชากา อินสว่าง (2560) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสวัสดิการของ พนักงานธนาคารออมสินภาค 16 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของ พนักงานธนาคารออมสินภาค 16 ในภาพรวม พบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 16 มีความต้องการ สวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจและ ความมั่นคงเช่น เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย, เงินกู้เอกชนประสงค์ รองลงมา คือ สวัสดิการด้านการศึกษา ส่วน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด คือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพ ส่วน การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินภาค 16 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 16 ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันไม่มีผล ต่อความต้องการสวัสดิการทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน อีกทั้งยังพบว่าการศึกษาข้อมูลการทำงานกับความ ต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินภาค 16 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 16 ที่มี

อายุงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และรายได้ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการด้าน การศึกษาแตกต่างกัน พนักงานธนาคารออมสินภาค 16 ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความต้องการ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันในขณะที่ตำแหน่งหน้าที่ใน ปัจจุบันและรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและการ ส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน และยังพบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 16 ที่มีอายุงาน ตำแหน่ง หน้าที่ในปัจจุบัน และรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง แตกต่างกัน และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลการทำงานกับความ ต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินภาค 16 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 16 และข้อมูลการทำงาน ได้แก่ อายุงานของการทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และรายได้ (เฉพาะเงินเดือน) ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินภาค 16

สิริพรรณ รอดจันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับ ความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างปฏิบัติการธนาคารออมสินภาค 6 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจ ในสวัสดิการของลูกจ้างปฏิบัติการธนาคารออมสิน ภาค 6 ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ด้าน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในเป้าหมาย และอุดมการณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ของ องค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม เพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ลูกจ้างปฏิบัติการธนาคารออมสิน ภาค 6 มีระดับความพึงพอใจใน สวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้าน ลักษณะงาน ความมั่นคงและก้าวหน้า รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ตามลำดับ ส่วนระดับความผูกพันต่อ องค์กร พบว่า ลูกจ้างปฏิบัติการธนาคารออมสินภาค 6 มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ และยึดมั่นในเป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อ ความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยทางสถิติเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ปัจจุบันมีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 891 คน ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยเลือกใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5 % ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน แต่เนื่องจากการต้องการความแม่นยำของข้อมูลจึงดำเนินการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 300 คน โดยจะเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์โดยใช้ Google Form
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วน เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อบรรยายข้อมูลส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 และเพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 ด้านอายุ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33 รองลงมาคือ สูงกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67, 30 - 40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ตามลำดับ ด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 และโสด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ด้านตำแหน่ง พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร - ผู้บริหาร ส่วน / สาขา จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงาน - เจ้าหน้าที่ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 และตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร - ผู้บริหาร ฝ่าย / สำนัก / เขต จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.67 ตามลำดับ ด้านอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33 รองลงมาคือ สูงกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67, 5 - 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 และ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย มีองค์ประกอบ 6 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการลาของพนักงาน ($\bar{X} = 3.50$) ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด, ด้านเงินกู้ต่างๆ, ด้านการรักษาพยาบาล, ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($\bar{X} = 3.26, \bar{X} = 3.07, \bar{X} = 3.02, \bar{X} = 2.99$) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านเงินช่วยเหลือ ($\bar{X} = 2.48$)

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย มีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 และเพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33 รองลงมาคือ อายุสูงกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67, อายุ 30 - 40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 และสถานภาพโสด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร - ผู้บริหาร ส่วน / สาขา จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงาน - เจ้าหน้าที่ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 และตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร - ผู้บริหาร ฝ่าย / สำนัก / เขต จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.67 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33 รองลงมาคือ อายุการทำงานสูงกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67, อายุการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 และอายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการลาของพนักงาน ด้านการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด ด้านเงินกู้ต่างๆ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านเงินช่วยเหลือตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ด้านการรักษาพยาบาล

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ วงเงินค่ารักษาพยาบาลเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน, การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีของธนาคารฯ, ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการใช้สิทธิรักษาพยาบาลโดยการเข้ารับประกันสุขภาพของธนาคารฯ ตามลำดับ ในระดับปานกลาง คือ สิทธิการเบิกสำหรับผู้ป่วยใน เช่น ค่าห้องพัก ค่าอาหาร และค่าจ้างพยาบาลพิเศษ และในระดับน้อย คือ วงเงินค่ารักษาพยาบาลเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของกลุ่มสมรส และบุตร, วงเงินค่ารักษาพยาบาลเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของบิดา และมารดา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พันทิวา สังข์มณี (2560) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดเชียงราย

2. ด้านเงินช่วยเหลือ

โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ จำนวนเงินที่ได้รับช่วยเหลือการศึกษาของบุตร มีความเหมาะสม และในระดับน้อย คือ เงินช่วยเหลือจากธนาคารฯ กรณีพนักงานทุพพลภาพเนื่องจากการทำงาน, เงินช่วยเหลือจากธนาคารฯ กรณีครอบครัวพนักงานถึงแก่กรรม, เงินช่วยเหลือจากธนาคารฯ กรณีพนักงานถึงแก่ความตาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิภาวรรณ เฟื่องปรารค์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา หน่วยงาน ด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

3. ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินไขที่จะได้รับเงินสมทบ และผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถตอบสนองความต้องการของท่านในวัยเกษียณ, ผลประโยชน์ที่ท่านจะได้รับมีความเหมาะสมกับจำนวนเงินที่ท่านถูกหัก เพื่อจ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถตอบสนองพฤติกรรมการออมของท่านได้ ตามลำดับ และในระดับน้อย คือ เงินที่ธนาคารฯ สมทบให้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิธร บั่นก้อง (2559) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. ด้านเงินกู้ต่าง ๆ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ เงินกู้สงเคราะห์ เช่น เงินกู้ฉุกเฉิน, ค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา เป็นต้น, วงเงินกู้ที่ได้รับในด้านต่าง ๆ ตามลำดับ ในระดับปานกลาง คือ ระยะเวลาที่ธนาคารกำหนดในการผ่อนชำระคืนเงินกู้, เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย, เงินกู้เพื่อยานพาหนะ ตามลำดับ และในระดับน้อย คือ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ประเภทต่าง ๆ ที่ธนาคารกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิชาภา อินสว่าง (2560) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินภาค 16

5. ด้านการลาของพนักงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจที่เหมาะสม และเป็นกลาง ในการพิจารณาอนุมัติการลา, จำนวนวันลาพักผ่อนประจำปีสะสม ที่สามารถไปใช้ในปีถัดไปได้, ประเภทการลาที่ธนาคารกำหนดไว้ ตามลำดับ ในระดับปานกลาง คือ จำนวนวันลาประเภทต่าง ๆ มีความเหมาะสม, จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ทำนได้รับ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริพรรณ รอดจันทร์ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างปฏิบัติการธนาคารออมสินภาค 6

6. ด้านการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจที่เหมาะสม และเป็นกลาง ในการพิจารณาอนุมัติการลา, จำนวนวันลาพักผ่อนประจำปีสะสม ที่สามารถไปใช้ในปีถัดไปได้, ประเภทการลาที่ธนาคารกำหนดไว้ ตามลำดับ ในระดับปานกลาง คือ จำนวนวันลาประเภทต่าง ๆ มีความเหมาะสม, จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ทำนได้รับ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริพรรณ รอดจันทร์ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างปฏิบัติการธนาคารออมสินภาค 6

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการรักษาพยาบาล

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ วงเงินการรักษาพยาบาลเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของบิดา และมารดา และวงเงินการรักษาพยาบาลเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของคู่สมรส และบุตร กล่าวคือ ธนาคารฯ ควรที่จะทำการประเมินผลสวัสดิการเพื่อสอบถามความพึงพอใจในสวัสดิการการรักษาพยาบาลของพนักงานและครอบครัวแต่ละคน ซึ่งการประเมินผลนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการใส่ใจดูแลสาระทุกข์สุขดิบของพนักงานอย่างแท้จริง แล้วฝ่ายบุคคลเองก็ได้เช็คด้วยว่าสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงานนั้นแท้จริงแล้วมันเหมาะสมหรือไม่ หรือมีปัญหาอะไรที่ควรแก้ไข เพื่อทางฝ่ายบุคคลจะได้นำมาแก้ไขปรับปรุงไม่ให้เกิดปัญหา และสร้างความพึงพอใจให้ดีที่สุด

2. ด้านเงินช่วยเหลือ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เงินช่วยเหลือจากธนาคาร กรณีพนักงานถึงแก่ความตาย และเงินช่วยเหลือจากธนาคาร กรณีครอบครัวพนักงานถึงแก่กรรม กล่าวคือ ธนาคารควรศึกษาสวัสดิการ ยืดหยุ่นกับหน่วยงานชั้นนำของประเทศที่มีการใช้สวัสดิการยืดหยุ่น เพื่อนำมาใช้ในการสำรวจ และประเมินความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการจากการใช้สวัสดิการแบบตายตัว หรือสวัสดิการ ชุดเดียว มาเป็นสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible Benefits) เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันของพนักงาน

3. ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เงินที่ธนาคาร สมทบให้ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถตอบสนอง พฤติกรรมการออมของท่านได้ กล่าวคือ ธนาคาร ควรประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ต่อโครงการกองทุน สำรองเลี้ยงชีพให้ชัดเจนมากขึ้น รวมถึงการตอบข้อสงสัยด้วยสื่อต่าง ๆ อาทิ แผ่นพับ เอกสารไปปลิว อบรม บอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือ ผ่าน Intranet ภายในธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ซึ่งจะทำให้พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยมีความรู้เกี่ยวกับกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้งมีความมั่นใจในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ให้กับ พนักงานเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนออมเงิน ควรจัดทำเอกสาร เผยแพร่เกี่ยวกับบริษัทที่ได้รับการคัดเลือกให้มาเป็นผู้จัดการกองทุน และควรให้พนักงานมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น และเพื่อให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อีกทั้งอาจ พิจารณาปรับอัตราเงินสมทบให้เหมาะสมเป็นไปตามค่าครองชีพและสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ ปัจจุบัน เพื่อให้สมาชิกมีเงินออมในอนาคต รวมถึงควรมีรูปแบบการลงทุนสำหรับกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพที่หลากหลาย เพื่อให้สมาชิกได้เลือกรูปแบบการลงทุนที่เหมาะสม

4. ด้านเงินกู้ต่าง ๆ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ประเภทต่าง ๆ ที่ธนาคารกำหนด และเงินกู้เพื่อ ยานพาหนะ กล่าวคือ พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย มีความต้องการ สวัสดิการเรื่องการจัดให้มีเงินกู้เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ เช่น เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย, เงินกู้เอนกประสงค์ เป็นต้น ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าธนาคารพาณิชย์ ดังนั้น ธนาคาร ควรมีการส่งเสริมการจัดสวัสดิการ เงินกู้เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ให้กับพนักงานในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าธนาคารพาณิชย์ หรือการปลอด ดอกเบี้ย

5. ด้านการลาของพนักงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ท่านได้รับ และจำนวนวันลาประเภทต่าง ๆ มีความเหมาะสม กล่าวคือ คนทำงานยุคใหม่ใคร ๆ ก็ให้ความสำคัญกับเวลางานที่ยืดหยุ่นและ Work – Life Balance ที่จะช่วยให้งานกับชีวิตสมดุลกันมากขึ้น การที่องค์กรดึงจนเกินไปและไม่ยืดหยุ่นให้กับพนักงานก็เป็นสาเหตุหลักที่หลายคนตัดสินใจเปลี่ยนงาน ลองดูวิธีง่าย ๆ ที่จะช่วยให้พนักงานรู้สึกยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น ไม่ต้องเข้างานตรงเวลาแค่เก็บชั่วโมงให้ครบก็พอ, นั่งทำงานที่ไหนก็ได้ในออฟฟิศ, มีพักเบรกสั้น ๆ ในช่วงบ่าย ถ้าองค์กรของเราขาดตรงนี้ไปก็อาจเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออกไปหาบริษัทที่ยืดหยุ่นกว่า

6. ด้านการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ค่าตอบแทนการเดินทางไปทำงานของธนาคาร และการทำงานในวันหยุดภายในเวลาทำงานปกติได้ 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง กล่าวคือ เนื่องจากนโยบายของธนาคาร ในการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงาน วันหยุด จะจ่ายเฉพาะการทำงานหรือทำกิจกรรมที่ได้รับอนุมัติเป็นรายการกิจกรรมไป แต่กรณีการทำงานในวันปกติแม้จะทำงานล่วงเวลาหรือเลิกงานช้ากว่าเวลาเลิกงานปกติ หรือแม้แต่การมาทำงานในวันหยุดตามคำสั่งของหัวหน้าส่วนงาน แต่พนักงานกลับไม่ได้เงินรับค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานวันหยุด จึงทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น ควรพิจารณาจัดสรรเงินพิเศษให้กับพนักงาน อาจอยู่ในรูปของการจ่ายค่าล่วงเวลาตามที่ทำงานจริง เบี้ยขยัน เงินรางวัล หรืออัตราการปรับขึ้นค่าจ้างที่ค่อนข้างสูง ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึก มั่นคงและพึงพอใจที่จะทำงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- นิชาภา อินสว่าง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินภาค 16. สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พันทิวา สังข์มณี. (2560). ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดเชียงราย. สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วิภาวรรณ เฟื่องปรารงค์. (2562). ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา หน่วยงาน ด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์. (2554). ความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท เทคโนแพบ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิธร บันก้อง. (2559). ความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมต่อโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. วารสารร่มพฤษภ์ มหาวิทยาลัยเกริก, 33(3), 158-159.
- สิริพรรณ รอดจันทร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างปฏิบัติการธนาคารออมสินภาค 6. สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- Maslow, Abraham. 1970. Motivation and Personality. New York : Harper and Row Publishers.