บทที่ 5
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคาร ซึ่งมีพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ทั้งหมดคือ สำนักงานภาค สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 และ 2 และสำนักงานสาขาในจังหวัดเชียงใหม่ 25 สาขา มีพนักงานทั้งสิ้น 364 คน การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสุ่มตัวอย่างพนักงานมาทั้งสิ้น 190 คน เพื่อเป็นตัวแทนในการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการศึกษาเป็นดังนี้

พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 70.53 เป็นหญิง ด้านอายุร้อยละ 47.37 อยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี และร้อยละ 30.53 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี การศึกษาร้อยละ 70.00 อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพร้อยละ 51.58 สมรส และร้อยละ 42.11 โสด การปฏิบัติงานในธนาคารออมสินร้อยละ 38.42 ปฏิบัติงานมามากกว่า 15 ปี และร้อยละ23.68 ปฏิบัติงานมาแล้วกว่า 6 – 10 ปี ระดับเงินเดือนร้อยละ 32.11 อยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท และร้อยละ 23.68 อยู่ระหว่าง 7,000 – 15,000 บาท และพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 67.89 มีบุคลวัยพึ่งพิง 1 – 3 คน โดยเป็นบุคคลวัยพึ่งพิงที่กำลังศึกษาอยู่ร้อยละ 60.51 และ บุคคลวัยพึ่งพิงวัยชราร้อยละ 52.11 และร้อยละ 81.05 เป็นผู้เคยใช้บริการสวัสดิการของธนาคารมาก่อนแล้ว โดยเป็นการใช้บริการสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และสินเชื่อพนักงาน

พนักงานธนาคารออสินมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของธนาคารอยู่ในระดับปานกลาง สามารถจัดลำดับความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ พนักงานธนาคารออสินมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุด และวันลามากที่สุด รองลงมาเป็นสวัสดิการในหน่วยงาน สวัสดิการด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการเงินกู้ต่างๆ สวัสดิการทางการเงินพนักงาน ส่วนด้านสวัสดิการครอบครัวพนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย

ปัญหาการได้รับสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินสรุปได้ดังนี้ ปัญหาการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า เงินเดือนที่ได้รับไม่มีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ มีการปรับเงินเดือนช้า ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับหน้าที่และไม่มีความเท่าเทียมกัน ปัญหาสวัสดิการทาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การเงินพนักงาน พนักงานสถานภาพโสดได้สวัสดิการพื้นฐานน้อยกว่าพนักงานสมรสแล้ว ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานน้อย และไม่สามารถเบิกค่าโดยสารเครื่องบินได้ ปัญหาด้านสวัสดิการในหน่วยงาน พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกเก่าและชำรุด มีมีที่จอดรถยนต์สำหรับพนักงาน ปริมาณงานไม่เท่ากัน ปัญหาด้านสวัสดิการครอบครัว เป็นค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือน้อยเกินไป พนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดได้รับประโยชน์น้อย ปัญหาด้านสวัสดิการเงินกู้ อัตราดอกเบี้ยสูง ระยะเวลาดำเนินการช้าเกินไป เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ต่างๆ มากเกินไป ปัญหาด้านวันเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลา มีปัญหาต้องทำงานในวันหยุด ทำงานล่วงเวลาไม่มีเวลาให้ครอบครัว

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.2.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาระบบสวัสดิการของธนาคารออมสิน

การศึกษาครั้งนี้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการพนักงานของธนาคารออมสินดังนี้

1) การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานของธนาคารควรพิจารณาในเรื่องสวัสดิการด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยเฉพาะการจัดสวัสดิการที่พนักงานมีความพึงพอใจแตกต่างกันมาก ได้แก่ อัตราเงินเดือน ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดที่สามารถเบิกได้ การพิจารณาเงินโบนัสพนักงานที่จะต้องมีความเป็นธรรม

2) การจัดสวัสดิการทางการเงินของพนักงาน ควรพิจารณาในการปรับปรุงการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบสำหรับพนักงานปีละ 1 ครั้ง เงินช่วยเหลือค่าตรวจสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาลที่กำหนดให้พนักงานเบิกได้เพียงปีละ 1 ครั้ง รวมถึงสิทธิการได้รับค่าเช่าบ้านสำหรับพนักงานต่างจังหวัด

3) การจัดสวัสดิการเงินกู้ต่างๆ สำหรับพนักงานธนาคาร ควรพิจารณาเงื่อนไขหลักเกณฑ์การกู้เงินใหม่ โดยเฉพาะการกู้เงินเพื่อการศึกษาของบุตรที่กำหนดให้กู้ได้ปีละไม่เกิน 10,000 บาทต่อบุตร 1 คน การกำหนดวงเงินกู้ส่งเสริมสวัสดิภาพพนักงาน และการกู้เงินเกินบัญชีโดยขยายวงเงินกู้ออกไปให้มากกว่าเดิม เช่น เงินกู้ส่งเสริมสวัสดิภาพควรกู้ได้มากกว่า 15 เท่าของเงินเดือน และเงินกู้เกินบัญชีไม่เกิน 10 เท่าของเงินเดือน

5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

ระบบสวัสดิการสำหรับคนทำงานเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระบบการจัดสวัสดิการพนักงานของธนาคารเอกชนกับธนาคารในกำกับของรัฐบาล หรือระหว่างธนาคาร ในกำกับของรัฐด้วยกันเอง เพื่อจะได้ให้เกิดการจัดระบบสวัสดิการสำหรับพนักงานอย่างเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved