

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา และ ข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การศึกษาการวิเคราะห์สวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ทั้งหมด 21 สาขา ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 และ สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีพนักงานทั้งสิ้น 217 คน การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสุ่มตัวอย่างพนักงานมาทั้งสิ้น 112 คน เพื่อเป็นตัวแทนในการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาดังนี้

ด้านข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ร้อยละ 70.5 เป็นเพศหญิง ด้านอายุร้อยละ 42.9 อยู่ระหว่าง 21-30 ปี และร้อยละ 31.3 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาร้อยละ 69.6 อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพ ร้อยละ 50 สมรส และ ร้อยละ 45.5 โสด จำนวนสมาชิกในครอบครัว ร้อยละ 41.1 มี 1-3 คน และ ร้อยละ 41.1 มี 3-5 คน จำนวนสมาชิกในวัยพึ่งพา อยู่ที่ที่คนละ 1.06 การปฏิบัติงานภายในธนาคารกรุงไทย ร้อยละ 48.2 อายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 18.7 อายุงานอยู่ระหว่าง 16-20 ปี อัตราเงินเดือน ร้อยละ 33.9 อัตราเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป และร้อยละ 25.9 อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท

ด้านการใช้สวัสดิการของกลุ่มตัวอย่าง การใช้สวัสดิการของธนาคารของพนักงานธนาคารกรุงไทยมีการใช้สวัสดิการจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ พนักงานธนาคารกรุงไทยมีการใช้สวัสดิการวันลาพักผ่อนมากที่สุด รองลงมาเป็นการใช้สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย การลาภิกษา เงินกู้เพื่อซื้อรถยนต์/รถจักรยานยนต์ เงินช่วยเหลือบุตร การลาคลอดบุตร เงินยืมเพื่อการศึกษาบุตร เงินยืมเพื่อการศึกษาบุตร เงินยืมเพื่อการศึกษาบุตร เงินยืมกรณีประสบอัคคีภัย เงินยืมเพื่อซ่อมแซมบ้าน เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อคอมพิวเตอร์ เงินยืมเพื่อการศึกษาตนเอง เงินยืมเพื่อติดตั้งก๊าซ NGV เงินฌาปนกิจ บิдамารดา คู่สมรส บุตร การใช้ศูนย์กีฬา การลาเลี้ยงบุตร การลาอุปสมบท การแข่งขันกีฬาภายใน การลาทำหมัน

ด้านความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารกรุงไทยมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของธนาคารอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย เงินโบนัสประจำปี เงินกู้เพื่อซื้อรถยนต์/รถจักรยานยนต์ เงินกู้เพื่อซื้อคอมพิวเตอร์ เงินยืมเพื่อซ่อมแซมบ้าน เงินยืมเพื่อย้ายสถานที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือ

พนักงานกรณีเสียชีวิต เงินยืมเพื่อติดตั้งก๊าซ NGV การจ่ายเงินทดแทน ค่าชดเชยกรณีออกจาก
 ธนาคารก่อนเกษียณอายุ การจ่ายเงินช่วยเหลือทุพพลภาพ-ฟื้นฟู เงินสงเคราะห์ฌาปนกิจ เงินยืม
 กรณีประสบอัคคีภัย ค่ารักษาพยาบาล เงินยืมเพื่อการสมรส เงินยืมเพื่อการศึกษาบุตร การจ่ายเงินฟิง
 ได้แก่พนักงานที่ออกจากธนาคาร การฌาปนกิจบิดามารดา คู่สมรส บุตร เงินช่วยเหลือพนักงาน
 กรณีทุพพลภาพ เงินยืมเพื่อการศึกษาตนเอง สวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการ มีความพึงพอใจอยู่
 ในระดับน้อย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การจัดการแข่งขันกีฬาภายในธนาคาร ศูนย์กีฬาหรือ
 สถานที่เพื่อใช้ในการออกกำลังกาย ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ วันและเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด การลาพัก การลากิจ การลา
 คลอดบุตร การลาอุปสมบท การลาทำหมัน การลาเลี้ยงบุตร และเมื่อแบ่งตามตำแหน่งงาน พนักงาน
 ทุกตำแหน่งงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และ สิ่ง
 อำนวยความสะดวก แต่ในส่วนของสวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการ แต่ละตำแหน่งงานส่วน
 ใหญ่มีความพึงพอใจสวัสดิการด้านนี้ในระดับน้อย

ด้านปัญหาการได้รับสวัสดิการ ปัญหาการได้รับสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทย
 สรุปได้ดังนี้ ปัญหาสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ในส่วนเงินกู้สวัสดิการพนักงาน มีหลักเกณฑ์และ
 เงื่อนไขยุ่งยาก ระยะเวลาอนุมัติใช้เวลานาน อัตราดอกเบี้ยสูง ทำให้ไม่สามารถอำนวยความสะดวก
 แก่พนักงานได้อย่างเต็มที่ ปัญหาสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือบุตร ที่น้อยมาก เพียงเดือนละ 50 บาท
 ต่อคนต่อเดือน และ เงินโบนัส ไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยธนาคาร
 ให้ผลตอบแทนในด้านนี้น้อยมากเมื่อเทียบกับผลกำไรของธนาคาร ปัญหาสวัสดิการด้านกีฬาและ
 นันทนาการพบว่าศูนย์กีฬาเพื่อใช้ในการออกกำลังกายของธนาคารมีเพียงที่ กรุงเทพมหานคร
 เท่านั้น ทำให้ไม่เพียงพอแก่พนักงานที่อยู่ต่างจังหวัด รวมถึงการจัดการแข่งขันกีฬาภายในของ
 ธนาคารก็จะเป็นการจัดการแข่งขันที่ กรุงเทพฯ ทำให้พนักงานที่อยู่ต่างจังหวัดเข้าร่วมกิจกรรมได้
 ยาก ปัญหาสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก พบว่าในการใช้วันลาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การลา
 พักผ่อน การลากิจ การลาเลี้ยงบุตร การลาอุปสมบท มีเงื่อนไขการลาที่ยุ่งยาก เนื่องจากหัวหน้างาน
 มีการกำหนดไม่ให้ พนักงานลาหยุดพร้อมกัน 2 คน ในแผนกเดียวกัน ทำให้การลาต้องมีการ
 กำหนดตารางการลาในช่วงที่ไม่มีใครลา และ ห้ามลาในช่วงที่ติดกับวันหยุดนักขัตฤกษ์ การลาแต่
 ละครั้งต้องได้รับการอนุมัติจากหัวหน้างาน ทำให้ พนักงานไม่สามารถใช้วันลาได้อย่างเต็มที่ และ
 พนักงานเข้าทำงานใหม่ในปีแรก ห้ามมีการลาใดๆทั้งสิ้นจนกว่าอายุงานครบ 1 ปี ซึ่งถือเป็นการเอา
 รััดเอาเปรียบจากทางธนาคาร ในส่วนของวันและเวลาทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวว่าใน
 วันหยุดบางสาขาธนาคารยังคงให้พนักงานทำงานในวันหยุดหรือทำงานเกินเวลาบ่อยครั้ง โดยไม่

สามารถเบิกค่าล่วงเวลาได้ตามจริง ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเหมือนโดนเอาเปรียบจากธนาคาร

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาครั้งนี้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนากระบวนการจัดสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยดังนี้

- 1) การจัดสวัสดิการเงินกู้ต่างๆ สำหรับพนักงานธนาคาร ควรพิจารณาเงื่อนไขหลักเกณฑ์การกู้ใหม่ โดยเฉพาะ อัตราดอกเบี้ยที่สูงเมื่อเทียบกับสวัสดิการเงินกู้ของธนาคารคู่แข่ง และควรมีระยะเวลาการอนุมัติให้เร็วขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานผู้กู้
- 2) เกี่ยวกับเงินช่วยเหลือพนักงานด้านต่างๆ ธนาคารควรพิจารณาที่ ผลกำไร และค่าครองชีพของพนักงานเป็นหลัก เพื่อมีการให้เงินช่วยเหลือพนักงานอย่างมีความเป็นธรรม ไม่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าถูกธนาคารเอาเปรียบ
- 3) จากปัญหาที่พบเกี่ยวกับ ศูนย์กีฬาสำหรับให้พนักงานออกกำลังกาย ทางธนาคาร ควรมีการจัดสวัสดิการด้านนี้ให้ทั่วถึงทุกภูมิภาค เพื่อให้พนักงานได้ใช้สวัสดิการอย่างทั่วถึง ไม่เกิดการเปรียบเทียบในการรวมศูนย์กลางอยู่ที่กรุงเทพฯ เพียงอย่างเดียว เพราะฉะนั้นธนาคารควรมีการจัดการแข่งขันกีฬาภายในและศูนย์กีฬาในส่วนของภูมิภาคเพื่อให้พนักงานในส่วนภูมิภาคได้เข้าถึงสวัสดิการด้านกีฬาอย่างทั่วถึง
- 4) จากสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับ เงินช่วยเหลือบุตร ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจต่ำสุด เนื่องจากเงินช่วยเหลือเพียง 50 บาท/คน/เดือน ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้นธนาคารควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือบุตร โดยมีการปรับเพิ่มให้สมกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน

5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ระบบสวัสดิการถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระบบการจัดสวัสดิการพนักงานของธนาคารเอกชนหรือธนาคารในกำกับของรัฐ เพื่อจะได้มีการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย เพื่อให้การปรับปรุงการจัดสวัสดิการ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เกิดการจัดระบบสวัสดิการสำหรับพนักงานที่เป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นต่อไปในภายภาคหน้า