ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

OPINIONS OF PERSONNEL ON STAFF WELFARE OF GOVERNMENT SAVING BANK IN BANGKOK

กรรณิการ์ รักเหลือ
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kannika Raklua
E-mail : 6314154203@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านสินเชื่อ สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านวันลา และสวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ

ประชากรในงานวิจัยนี้คือบุคลากรธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 มีอายุ 26 – 35 ปีจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 ไม่มีบุตร จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน 379 คน คิดเป็นร้อยละ 94.75 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมากคือ สวัสดิการด้านสินเชื่อ สวัสดิการด้านวันลา สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ และสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความคิดเห็น, สวัสดิการพนักงาน

ABSTRACT

The research on opinions of personnel on the staff welfare of Government Savings Bank in Bangkok aimed to study opinions of personnel on the staff welfare of Government Savings Bank in Bangkok, which included the medical welfare, credit welfare, child's education support, uniform grant, Provident Fund, leave day, and payment, compensation, and other welfare, by personal factor, i.e. gender, age, education, status, number of child, position, and salary.

Population was personnel of Government Savings Bank in Bangkok. The sample group was 400 personnel who answered the questionnaire, which is the research tool. The collected data were analyzed with the Statistical Package for the Social Science for Windows, percentage, mean ($\bar{X}$), and Standard Deviation (SD).

The research result demonstrated that from 400 respondents, 304 were females (76.00%) aged 26-35 years (68.75%), 272 respondents graduated with bachelor's degree (68.00%), 213 respondents were single (53.25%), 227 respondents had no child (56.75%), 379 respondents were the staff (94.75%), 184 respondents earned 15,000-25,000 Baht per month (46.00%).

Regarding opinions of personnel on the staff welfare of Government Savings Bank in Bangkok, the overall opinion was high. When considered by aspect, the Provident Fund was at the highest level, followed by the payment, compensation, and others, respectively. The welfare that was at the high level were credit welfare, leave day, medical welfare, uniform grant, and child's education support, respectively.

Keywords: Opinion, Staff welfare

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจในทุกภาคส่วนทำให้เกิดการแข่งขัน เมื่อบริบทของการดำเนินธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรบุคคลก็ต้องมีการ

ปรับตัวตามไปด้วยเช่นกัน เพราะบุคลากรคือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทุกองค์กรจึงต้องหันมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป นอกจากนี้อัตราการลาออกหรือย้ายงานขององค์กรต่างๆทั่วโลกมีอัตราเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหันมาสนใจกับกลยุทธ์รักษาพนักงานกันอย่างจริงจังมากขึ้น โดยไม่เพียงมุ่งประเด็นไปที่เรื่องเงินอย่างเดียว สวัสดิการก็ถือเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้เกิดการทำงานในระยะยาว และสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีของ Herzberg (1969) กล่าวไว้ว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และเป็นสิ่งที่พนักงานสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองก็เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมที่เป็นบวก ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะได้รับผลประโยชน์จากพนักงานในด้านผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

ธนาคารออมสิน เปิดให้บริการเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2456 จนถึงปัจจุบัน จะเห็นว่าธนาคารออมสินได้มีการเปิดมาแล้วเป็นระยะเวลานาน ซึ่งบุคลากรก็เป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดความมั่นคงและยั่งยืนสวัสดิการถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน และยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งธนาคารออมสินตระหนักดีว่าพนักงานถือเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างคุณภาพในการให้บริการ และในขณะเดียวกันก็มีความเชื่อว่าสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดสวัสดิการในด้านต่างๆให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กร อย่างเต็มศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการของพนักงาน ว่าได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอ ตรงกับความต้องการมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นำมาเสนอแนะให้กับองค์กรสามารถนำไปปรับปรุงกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการสร้างสวัสดิการที่ดีก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่พนักงาน ทำให้รักษาและจูงใจพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตด้านการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านสินเชื่อ สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านวันลา และสวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8,278 คน โดยใช้สูตรทราบจำนวนปนะชากร ของทาโร่ ยามาเน่ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่คลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 399 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามจำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่เดือนระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2566

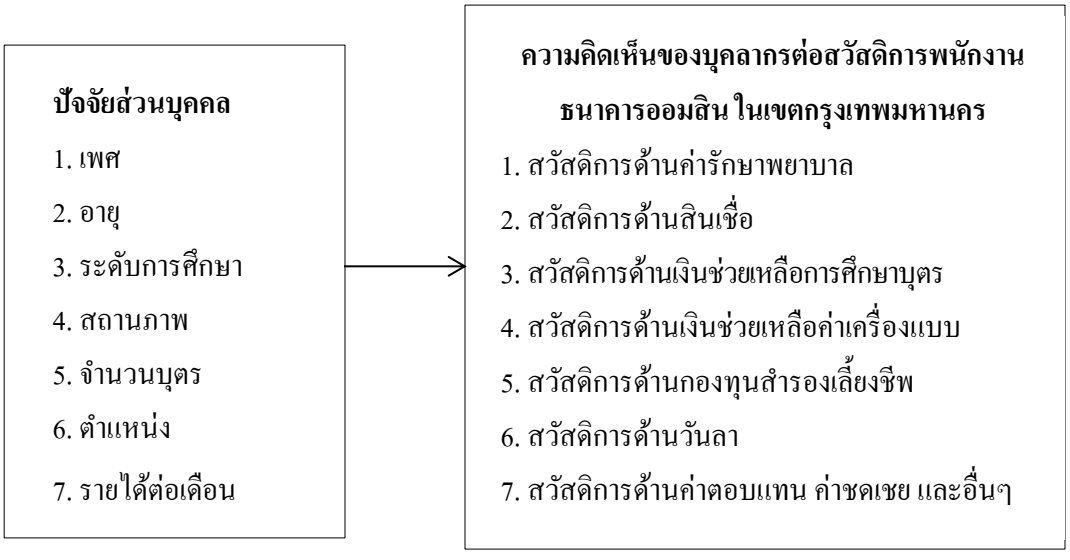
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สามารถนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงสวัสดิการของธนาคารให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

Hurlock (อ้างถึงใน ภิญญาภัค อินต๊ะขัน, 2564) มีแนวคิดว่าการแสดงความคิดเห็นเป็นการแสดงออกรูปแบบหนึ่ง เป็นความเชื่อที่ไม่ได้อยู่บนความจริงที่แน่นอน ซึ่งความคิดเห็นบางครั้งเป็นการแปลความหมายจากข้อเท็จจริง เช่น ความรู้ ประสบการณ์และอารมณ์เป็นส่วนประกอบของการแสดงความคิดเห็น

วิเชียร เกตุสิงห์ (อ้างถึงใน ศุภรานันท์ กาญจนกุล, 2560) ได้กล่าวถึงหลักการวัดความคิดเห็น ว่าเป็นการใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็น คือจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งการให้คะแนนนั้นจะกำหนดให้ตามระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย

ดารณี คงเอียด (อ้างถึงใน ทิวากร กระชัน, 2562) สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ และกำลังใจที่ดี มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

ข้อมูลทั่วไปของธนาคารออมสิน

ธนาคารออมสิน ถือกำเนิดโดยพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้า เจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 ที่ทรงตระหนักถึงความสำคัญของการเก็บรักษาทรัพย์ให้ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย โดยทรงตราพระราชบัญญัติจัดตั้งคลังออมสินขึ้น เมื่อวันที่ 1 เมษายน พุทธศักราช 2456 ด้วยพระราชปณิธานที่จะให้คลังออมสินเป็นที่เก็บรักษาทรัพย์สินอย่างปลอดภัย และฝึกฝนให้ราษฎรรู้จักเก็บออมทรัพย์อย่างถูกวิธี และในพ.ศ. 2489 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช ได้ทรงโปรดเกล้าฯให้ยกฐานะคลังออมสินขึ้นเป็นธนาคารออมสิน และเปิดดำเนินการในรูปแบบธนาคารตั้งแต่เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2490

ข้อมูลทั่วไปของสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน

ธนาคารออมสินให้ความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการ เพราะธนาคารเห็นว่าการมีสวัสดิการที่ดีครอบคลุม จะช่วยให้บุคลากรรวมไปถึงครอบครัวของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยธนาคารออมสินได้มีการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อตัวบุคลากรและครอบครัวของบุคลากร และยังเป็นการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาทิ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านสินเชื่อ สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดีการด้านวันลา สวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิวากร กระชัน (2562) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าโดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน มี 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านวันหยุด และ 2 ด้าน ที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการศึกษา

ศุภโชค ศรปรุ (2564) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการพนักงาน ของบริษัทโรบินสัน จำกัด (มหาชน) สาขาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน ของบริษัทโรบินสัน จำกัด (มหาชน) สาขาขอนแก่น มีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ สวัสดิการด้านการบริการให้คำปรึกษา และสวัสดิการด้านอื่นๆ และมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านได้แก่ สวัสดิการด้านนันทนาการ

ภิญญาภัค อินต๊ะขัน (2564) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 1 ด้าน ที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ สวัสดิการด้านสินเชื่อ และมี 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยง

ชีพ สวัสดิการด้านทุนการศึกษาของพนักงานและค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ สวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านประกันสังคม สวัสดิการด้านวันลา ตามลำดับ

วาสนา ผิวผลาผล (2564) การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเฉพาะส่วน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลกสนวิจัยพบว่าโดยสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ มีระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับความพึงพอใจมากอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับและด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการและด้านการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ

ชนิดา รัตนชล และจุฑามณี ตระกูลมุทุตา (2562) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคง และมี 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ ตามลำดับ

อริสรา นันทเศรษฐ์ (2565) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8,278 คน (ที่มา : รายงานประจำปี 2564)

กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการใช้สูตรทราบจำนวนประชากรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการส่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 399.94 คน ผู้วิจัยจึงจะเก็บตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่จำนวน 400 คน จากประชากรทั้งหมด 8,278 คนใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมสำหรับลูกค้าในการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของบุคลากร 7 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษา โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อเก็บแบบสอบถามได้ครบถ้วน นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

3.ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 และเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 35 ปีจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 รองลงมาคือ 36 – 45 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 รองลงมาคือ 1 คน จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 จำนวนบุตร 2 คนจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และจำนวนบุตรมากกว่า 2 คน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงาน จำนวน 379 คน คิดเป็นร้อยละ 94.75 และตำแหน่งลูกจ้างจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาคือ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 รายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 รายได้ต่อเดือน 45,001 - 55,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 รายได้ต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านสินเชื่อ สวัสดิการด้านวันลา สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 ส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 35 ปีจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงาน จำนวน 379 คน คิดเป็นร้อยละ 94.75 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมากคือ สวัสดิการด้านสินเชื่อ สวัสดิการด้านวันลา สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ และสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ และด้านที่อยู่ในระดับมากคือ สวัสดิการด้านสินเชื่อ สวัสดิการด้านวันลา สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ สวัสดิการเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ณ ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และความหลากหลายของสถานพยาบาลที่ทางธนาคารได้มีการทำ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ รายการการตรวจสุขภาพประจำปีตามอายุของผู้ตรวจ วงเงินที่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาล สำหรับบิดา มารดาต่อปี และวงเงินที่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาล อาทิเช่น ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าธรรมเนียมแพทย์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศุภโชค ศรปรุ (2564) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการพนักงาน ของบริษัทโรบินสัน จำกัด (มหาชน) สาขาขอนแก่น พบว่าพนักงานมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านความปลอดภัย

สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ สวัสดิการด้านการบริการให้คำปรึกษา และสวัสดิการด้านอื่นๆ และมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านได้แก่ สวัสดิการด้านนันทนาการ

สวัสดิการด้านสินเชื่อ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความหลากหลายของผลิตภัณฑ์สินเชื่อ และสวัสดิการด้านสินเชื่อช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ อัตราดอกเบี้ยสินเชื่อที่ธนาคารกำหนด และขั้นตอนการขอสินเชื่อรวดเร็ว ไม่ซับซ้อน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ภิญญาภัค อินต๊ะขัน (2564) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 1 ด้าน ที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ สวัสดิการด้านสินเชื่อ และมี 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านทุนการศึกษาของพนักงานและค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ สวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านประกันสังคม สวัสดิการด้านวันลา ตามลำดับ

สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ จำนวนบุตรที่สามารถรับเงินเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ เงื่อนไขของบุตรที่สามารถรับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายได้ วงเงินที่ได้รับสำหรับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรแต่ละระดับการศึกษามีความเหมาะสม และรายการเงินบำรุงการศึกษาที่สามารถเบิกได้มีความครอบคลุม ซับซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อริสรา นันทเศรษฐ์ (2565) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายได้ และวงเงินที่ได้รับสำหรับเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบต่อปีมีความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ เงื่อนไขในการได้รับเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบมีความเหมาะสม และวงเงินที่ได้รับสำหรับเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบมีความเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชนิดา รัตนชล และจุฑามณี ตระกูลมุทุตา (2562) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร

สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคง และมี 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ ตามลำดับ

สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ สิทธิการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนเงินสมทบ ความมั่นคงของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ อัตราการจ่ายเงินสมทบของธนาคารและเงื่อนไขการหักเงินสะสมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย วาสนา ผิวผลาผล (2564) การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเฉพาะส่วนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่ามีระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจมากอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับและด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการและด้านการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ มีภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

สวัสดิการด้านวันลา

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความหลากหลายของประเภทการลาหยุด เช่น ลาป่วย ลาคลอด ลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ เป็นต้น การกำหนดวันลากิจส่วนตัว ตามอายุเวลาการทำงาน ความเหมาะสมของวันลาที่ได้รับในแต่ละประเภทการลา และการกำหนดวันลาป่วยโดยได้รับเงินเดือน ตามอายุเวลาการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ การกำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตามอายุเวลาการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน มี 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านวันหยุด และ 2 ด้าน ที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการศึกษา

สวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ การจ่ายเงินพิเศษ เช่น โบนัส การจ่ายบำเหน็จและบำนาญ และวงเงินที่ได้รับสำหรับเงินช่วยเหลือกรณีประสบวินาศภัย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการจัดวางพวงหรีดแก่พนักงานและลูกจ้างรวมถึงบุคคลในครอบครัวที่ถึง

แก่กรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ทิวากร กระชัน (2562) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ วงเงินที่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาล อาทิเช่น ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าธรรมเนียมแพทย์ เป็นต้น ต้องทันตามสภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน, รายการการตรวจสุขภาพประจำปีตามอายุของผู้ตรวจ ต้องครอบคลุมรายการพื้นฐาน และรายการตรวจสุขภาพที่จำเป็นตามภาวะเสี่ยงของแต่ละบุคคล, ความหลากหลายของสถานพยาบาลที่ทางธนาคารได้มีการทำ Contact ควรมีความครอบคลุมและกระจายในทุกพื้นที่ เพื่อเพิ่มความสะดวกสบาย

สวัสดิการด้านสินเชื่อ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ความหลากหลายของผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขผลิตภัณฑ์สินเชื่อของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ และความเหมาะสมกับทุกช่วงวัย, ขั้นตอนการขอสินเชื่อรวดเร็ว ไม่ซับซ้อน ควรลดกระบวนการที่ไม่จำเป็นในการขอสินเชื่อ เพิ่มช่องทางการขอสินเชื่อให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น เช่น การขอสินเชื่อผ่าน Application ของธนาคารโดยตรง โดยไม่ต้องไปดำเนินการด้วยตนเองที่สาขา

สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ รายการเงินบำรุงการศึกษาที่สามารถเบิกได้ ควรมีการอัพเดตกับสถานบันการศึกษาอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง, เงินช่วยเหลือบุตรช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย ควรมีการให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน การเบิกรับเงินช่วยเหลือบุตร เนื่องจากยังมีคนส่วนน้อยที่รับรู้ข้อมูลนี้, วงเงินที่ได้รับสำหรับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรแต่ละระดับการศึกษา ทางธนาคารควรมีการปรับวงเงินให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ วงเงินที่ได้รับสำหรับเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ ต้องทันตามสภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน, เครื่องแบบธนาคารมีความคุ้มค่าเหมาะสมกับราคา คุณภาพของเนื้อผ้าต้องดี มี

การผลิตที่ได้มาตรฐาน มีความเหมาะสมกับราคา เพื่อที่จะสามารถใช้งานได้เป็นระยะเวลานาน ไม่ต้องซื้อเปลี่ยนบ่อยครั้ง

สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ความมั่นคงของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรมีการให้ความรู้ อัพเดตข่าวสารของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่เสมอ ,สิทธิการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนเงินสมทบ ควรมีการประชาสัมพันธ์ทางออนไลน์ หรือทาง E-mail ส่วนบุคคลของพนักงาน เพื่อให้ได้รับข้อมูลอย่างทั่วถึง, เงื่อนไขการหักเงินสะสมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ธนาคารควรจัดให้มีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความเข้าใจในส่วนของเงินสะสม สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินสมทบ แผนการลงทุน และผลประโยชน์อื่นๆที่จะได้รับ

สวัสดิการด้านวันลา

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การกำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตามอายุเวลาการทำงาน ธนาคารควรมีการจัดสรรวันลาพักผ่อนตามความเหมาะสมและมีความเท่าเทียม, ความเหมาะสมของวันลาที่ได้รับในแต่ละประเภทการลา ควรมีการจัดสรรวันลาประเภทต่างๆ ให้กับบุคลากรให้สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ความหลากหลายของประเภทการลาหยุด เช่น ลาป่วย ลาคลอด ลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ เป็นต้น ธนาคารควรมีการกำหนดประเภทวันลาที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้แก่บุคลากร

สวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การจ่ายเงินพิเศษ เช่น โบนัส ควรมีการประชาสัมพันธ์ เช่น จะจ่ายได้ภายในเดือนไหน เป็นต้น, การจ่ายบำเหน็จและบำนาญ การให้เลือกอายุการเกษียณอายุที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล และการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องและเหมาะสมในบริบททางสังคมที่เปลี่ยนไป ซึ่งมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น การปรับลดอายุการเกษียณอายุการทำงาน, ค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ธนาคารควรมีการปรับปรุงสวัสดิการค่าตอบแทน ค่าชดเชย อยู่เสมอเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือศึกษาเพิ่มเติมด้านตัวแปรต่างๆ ในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในด้านพื้นที่การศึกษาวิจัยเฉพาะ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ยังถือไม่ได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของบุคลากร

ธนาคารออมสินทั้งหมด จึงควรศึกษาขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดของธนาคารออมสิน เพื่อจะได้ทราบว่าโดยภาพรวมแล้ว ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารออมสิน เป็นอย่างไร ซึ่งจะนำไปปรับปรุง สวัสดิการธนาคารออมสินต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชนิดา รัตนชล และจุฑามณี ตระกูลมุทุตา. (2562). ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่นของบุลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ทิวากร กระชัน. (2562). ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัด จังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภิญญาภัค อินต๊ะขัน. (2564). ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรรณวิไล หุยประเสริฐ. (2563). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต้อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

วาสนา ผิวผลาผล. (2564). การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเฉพาะส่วน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ กองบริหารงานบุคคล, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศุภโชค ศรีปรุ. (2564). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานของบริษัทโรบินสัน จำกัด (มหาชน) สาขาขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศุภรานันท์ กาญจนกุล. (2560). พฤติกรรมและความคิดเห็นของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครต่อการรับชม Live Video Streaming. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อริสรา นันทเศรษฐ์. (2565). ความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Yamane, T. (1973). Statistics : an introductory analysis (3^{rd} *ed*). New York : Harper and Row.