

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

THE OPINIONS OF PERSONNEL TOWARDS BENEFITS  
OF SIAM COMMERCIAL BANK AT BANGKOK AREA

กัญญาภัค อินตะขันธ์

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pinyapak Intakhan

Email : [pinyapak.int@gmail.com](mailto:pinyapak.int@gmail.com)

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านสินเชื่อ สวัสดิการด้านประกันสังคม สวัสดิการด้านวันลา สวัสดิการด้านทุนการศึกษาของพนักงานและค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร ตำแหน่ง อายุการทำงาน รายได้ ต่อเดือน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1)ความคิดเห็นของบุคลากร ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีบุตรจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 มีตำแหน่งงาน พนักงานบริหารระดับต้น/กลาง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50

2) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านสินเชื่อ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านทุนการศึกษาของพนักงานและค่าเล่าเรียนบุตร ด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ ด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล ด้านประกันสังคม ด้านวันลา ตามลำดับ  
 คำสำคัญ : ความคิดเห็น , สวัสดิการพนักงาน

## ABSTRACT

The Opinions of Personnel Towards Benefits of Siam Commercial Bank at Bangkok Area. The objective is to study Opinions of Personnel Towards Benefits of Siam Commercial Bank at Bangkok Area. The factors of research include Health benefits and medical treatment, Credit, Social Security Scheme, General leave, Scholarship of employees and Scholarships for the children of employees, Provident Fund, Compensation and Other. That are classified by Personal factors were including Sex, Age, Education, Marital Status, Number of Children, Position, Duration of work, Monthly income. The population used is Opinions of Personnel Towards Benefits of Siam Commercial Bank at Bangkok Area. The samples used in this research amount of 400 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was Analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation

The results found that 1) The users all respondents 400 peoples. Most are female 277 peoples representing 69.25% Most age 31-40 years old 201 peoples representing 50.25 Most are Bachelor's degree 212 peoples representing 53.00%. Most are single 228 peoples representing 57.00 Most of them no have children 236 peoples representing 59.00% More are Officer 186 peoples representing 46.50% Most are duration of work 6-10 years old 134 peoples representing 33.50% Most are Monthly income over 50,001 baht 162 peoples representing 40.50%

2) The Opinions of Personnel Towards Benefits of Siam Commercial Bank at Bangkok Area. overall is at a high level. Considering each side, then that side is highest level of Credit. The other side is high level of Provident Fund, Scholarship of employees and Scholarships for the children of employees, Compensation and Other. Health benefits and medical treatment, Social Security Scheme and General leave respectively.

Keywords : Opinions , Benefits

## บทนำ

ในอดีตประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ก่อให้เกิดการว่างงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน จึงเกิดพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พ.ศ.2475 ให้มีบทบาทในการบริหารแรงงาน และปรับปรุงคำณูหมายแรงงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเน้นเรื่องสวัสดิการ ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง หรือรัฐบาล มุ่งให้เกิดความอยู่ดีกินดี ก้าวหน้า และคุ้มครองไปยังครอบครัว สวัสดิการจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่หลายๆองค์กรนำมาเป็นกลยุทธ์ในการจูงใจผู้สมัครงาน หากสวัสดิการไม่เหมาะสม ย่อมส่งผลเสียแก่องค์กรกับตัวบุคลากร เช่น ความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนงานสูง อันเนื่องจากรับรู้ได้ว่าได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เพียงพอหรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เป็นธนาคารแห่งแรกในประเทศไทย ซึ่งก่อตั้งโดยพระบรมราชานุญาต เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2449 และเป็นธนาคารที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการทางการเงินมาอย่างยาวนาน ไม่ว่าจะเป็นบริการรับฝากเงิน บริการให้สินเชื่อ รวมไปถึงธุรกรรมทางการเงินต่างๆ และผลิตภัณฑ์เพื่อการลงทุน นอกจากบริการทางการเงินแล้ว ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อน เพื่อตอบสนองสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน อีกทั้งช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของตัวบุคลากร จึงมีสวัสดิการ ได้แก่ ด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล ด้านสินเชื่อ ด้านประกันสังคม ด้านวันลา ด้านทุนการศึกษาของพนักงานและค่าเล่าเรียนบุตร ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านค่าตอบแทนและค่าชดเชย

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อต้องการทราบว่าในสถานการณ์ปัจจุบันนั้นสวัสดิการที่ธนาคารมอบให้แก่บุคลากรยังคงเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และสวัสดิการที่มอบให้นั้นตอบโจทย์ต่อการมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีต่อตัวบุคลากร รวมไปถึงครอบครัวของบุคลากรด้วยหรือไม่อย่างไร และเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสังคมเศรษฐกิจในปัจจุบันมากขึ้น

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตด้านการวิจัยดังนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร ตำแหน่ง อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านสินเชื่อ สวัสดิการด้านประกันสังคม สวัสดิการด้านวันลา สวัสดิการด้านทุนการศึกษาของพนักงานและค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 23,977 คน (ที่มา : รายงานประจำปี 2563 ) โดยใช้สูตรทราบจำนวนประชากร ของทาโร ยามาเน่ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 394 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามจำนวน 400 คน

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาระหว่างเดือนมีนาคม 2565 ถึง เดือนเมษายน 2565

#### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

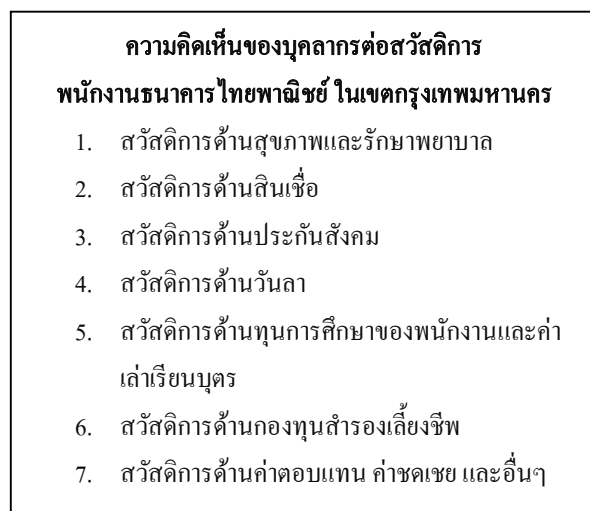
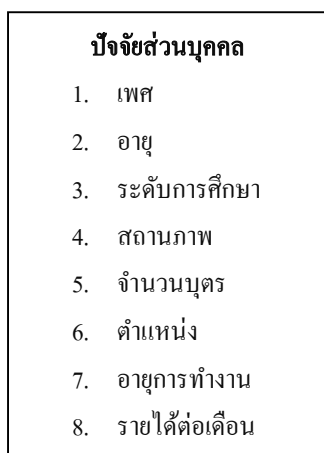
1. ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์
2. สามารถนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสังคมเศรษฐกิจในปัจจุบันมากขึ้น

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

Nightingale กล่าวว่า การดูแลด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล ให้กับบุคคลที่สุขภาพดีและผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพนั้น จะต้องมีการส่งเสริมด้านสุขภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่อง หากบุคคลใดที่มีสุขภาพดีหรือสุขภาพปกติ ไม่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงต่อความเจ็บป่วย ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง คนกลุ่มนี้จะต้องทำการส่งเสริมดูแลสุขภาพให้ดียิ่งๆขึ้นไป โดยจะต้องส่งเสริมดูแลให้สอดคล้องตามช่วงวัย เช่นเดียวกับผู้ที่มีปัญหาสุขภาพ จะต้องทำการส่งเสริมด้านการดูแลรักษาให้บุคคลนั้นกลับมาอยู่ในภาวะปกติโดยเร็ว ซึ่งจะต้องทำการดูแลรักษาพยาบาลให้ถูกต้องตามกระบวนการ เพื่อให้บุคคลนั้นกลับมาดำเนินชีวิตได้ตามปกติ

John Maynard Keynes (1936) กล่าวว่าความต้องการถือเงินนั้น หมายถึง ปริมาณเงินสดที่แต่ละบุคคลต้องการถือไว้ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อเป็นสื่อในการแลกเปลี่ยนในการใช้จ่าย หรือเพื่อใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน หรือยามจำเป็นที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดหรือไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าที่ไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งเงินนั้นเป็นสินทรัพย์ที่มีสภาพคล่องในการใช้จ่ายสูง โดย John Maynard Keynes แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการถือเงินเพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ความต้องการถือเงินเพื่อใช้จ่ายเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดไว้ล่วงหน้า ความต้องการถือเงินเพื่อแสวงหากำไร

กองสวัสดิการแรงงาน (2561) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงานคือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง ลูกจ้าง หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งกายใจ ความปลอดภัย ความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตทั้งลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้างด้วย

### ข้อมูลทั่วไปของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ธนาคารไทยพาณิชย์เป็นก่อตั้งเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2449 เพื่อให้บริการทางการเงิน ปัจจุบันมีผลิตภัณฑ์ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ด้านสินเชื่อ ผลิตภัณฑ์บัตรเครดิต ผลิตภัณฑ์เงินฝาก ผลิตภัณฑ์ประกัน ผลิตภัณฑ์การลงทุน ด้านการชำระเงิน ดิจิทัลแบงก์กิ้ง บริการอื่นๆ นอกจากผลิตภัณฑ์ดังกล่าวแล้ว ในปี พ.ศ. 2565 นั้น SCB Group ได้ทำการปรับโครงสร้างใหม่ โดยการจัดตั้ง SCB10X ขึ้นมาเป็นบริษัทแม่ และเข้าตลาดหลักทรัพย์แทน SCB เดิม เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อมุ่งสู่โลกดิจิทัลไร้พรมแดน มุ่งสร้างระบบนิเวศ และคอมมูนิตีที่พร้อมจะขับเคลื่อนในอนาคต โดย SCB จะไม่เท่ากับธนาคารในความหมายเดิมอีกต่อไป แต่จะแปลงสภาพกลายเป็นกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีทางการเงิน โดยความคาดหวังของ SCB คือต้องการเป็นเจ้าของแพลตฟอร์มทางเทคโนโลยีขนาดใหญ่ที่มีผู้ใช้งานเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่น่าติดตามเป็นอย่างมาก

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งามจิต อินทวงศ์ (2556) ศึกษาความต้องการของสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านสุขภาพและอนามัยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือค่าตอบแทน สุดท้ายคือ ด้านสวัสดิการของ

หน่วยงาน และพบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและประเภทพนักงาน ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

ภัทราภรณ์ สุขหวล (2558) ศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความปลอดภัยมากที่สุด รองลงมาด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ด้านสุขภาพอนามัย ด้านนันทนาการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ตามลำดับ จากการศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ ควรมีการพัฒนาการสวัสดิการในด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ให้ดีขึ้น และควนให้ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

ปราณี ศรีศิริประเสริฐ (2559) การศึกษาสวัสดิการและสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสายสนับสนุน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล สรุปได้ดังนี้ 1) ไม่พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีความแตกต่างในเรื่องของความต้องการ แต่พบว่า ตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการต่างกัน 2) ผลการวิเคราะห์ไม่พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน และอายุงาน ต่างกันมีความแตกต่างในเรื่องภาพรวมของความคิดเห็นเรื่องรูปแบบสวัสดิการ แต่พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์ไม่พบว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา และอายุงานมีความสัมพันธ์กับการเลือกรูปแบบสวัสดิการการวิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ควรส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ เพื่อให้สามารถเลือกสวัสดิการได้เหมาะสม

ธัญญพร จันทร และกฤษิต วงศ์หล่อสายชล (2560) ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินสังกัดภาค 1 ที่มีต่อสวัสดิการเงินกู้ขอธนาคาร พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก และรายด้านสูงสุด คือด้านหลักประกัน ระยะเวลาผ่อนชำระ วงเงินกู้ หลักเกณฑ์การให้สินเชื่อ อัตราดอกเบี้ย และการให้บริการ ตามลำดับ สรุปว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านหลักเกณฑ์ และหลักประกันต่างกัน และความพอใจในอัตราดอกเบี้ย วงเงินกู้ ระยะเวลาผ่อนชำระ และการให้บริการไม่ต่างกัน

ทิพากร กระช้น (2562) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าความคิดเห็น อยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) ศึกษา ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิง อายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด ไม่มีบุตร การศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี สวัสดิการด้านสุขภาพ และด้านการศึกษา ไม่ส่งผลต่อพนักงาน

ศุภโชค ศรีปรุ (2564) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ของบริษัทโรบินสัน จำกัด (มหาชน) สาขาขอนแก่น พบว่า 1) ด้านความปลอดภัย อยู่ระดับมาก 2) ด้านสุขภาพ อยู่ระดับมาก 3) ด้านการศึกษา อยู่ระดับมาก 4) ด้านความมั่นคง อยู่ระดับมาก 5) ด้านเศรษฐกิจ อยู่ระดับมาก 6) ด้านโบนัสและ

เงินสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก 7) ด้านการบริการให้คำปรึกษา อยู่ระดับมาก 8) ด้านนันทนาการ อยู่ระดับปานกลาง 9) สวัสดิการด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก

### วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 23,977 คน (ที่มา : รายงานประจำปี 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการใช้สูตรทราบจำนวนประชากรของทาร์ยามาเน่ ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 23,977 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 393.44 คน ผู้วิจัยจึงจะเก็บตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ที่ 400 คน จากประชากรทั้งหมด 23,977 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร ตำแหน่ง อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการ ได้แก่ ด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล ด้านสินเชื่อ ด้านประกันสังคม ด้านวันลา ด้านทุนการศึกษาของพนักงานและค่าเล่าเรียนบุตร ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านค่าตอบแทนและค่าชดเชย ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดไปจนถึงความชัดเจน และการใช้ภาษาที่เหมาะสมของคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์การตรวจในแต่ละข้อวัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

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

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปแจกให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ เมื่อได้รับแบบสอบถาม จะรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วน นำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25 และเพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 , ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 , 51 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 , ปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 , หย่าร้าง จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือมีบุตร 2 คน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 , มีบุตร 1 คน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75 , มีบุตรมากกว่า 2 คน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน พนักงานบริหารระดับต้น/กลาง (Officer) จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50รองลงมาคือ พนักงานบริหารระดับสูง (Executive) จำนวน 129 คน คิดเป็น 32.25 , พนักงานทั่วไป (Staff) จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมาคืออายุงาน 11-15 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 , อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75 , อายุงาน 2-5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 , อายุงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 30,001- 50,000 บาท จำนวน 152 คน คิดเป็น 38.00 , รายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 ตามลำดับ



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านสินเชื่อ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านทุนการศึกษาของพนักงานและค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ สวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านประกันสังคม สวัสดิการด้านวันลา ตามลำดับ

#### สวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับความหลากหลายของโรงพยาบาลที่ธนาคารจัดสรรเพื่อตรวจสอบสุขภาพประจำปี ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านเห็นด้วยกับสิทธิที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของธนาคาร สวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาลช่วยให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น ท่านเห็นด้วยกับวงเงินที่ได้รับในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ตามระดับตำแหน่งงาน ตามลำดับ

#### สวัสดิการด้านสินเชื่อ

โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับอัตราดอกเบี้ยสินเชื่อที่ธนาคารกำหนด สวัสดิการสินเชื่อช่วยให้คุณภาพชีวิตของท่านและครอบครัวดีขึ้น ท่านเห็นด้วยกับความหลากหลายของผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านเห็นด้วยกับการตัดชำระสินเชื่อ ผ่านบัญชีเงินเดือน ท่านเห็นด้วยกับขั้นตอนการขอสินเชื่อที่รวดเร็วและไม่ซับซ้อน ตามลำดับ

#### สวัสดิการด้านประกันสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับสิทธิประกันสังคมที่ให้กับโรงพยาบาลอื่นได้ ในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านเห็นด้วยกับการเปลี่ยนสถานพยาบาลประกันสังคมได้ปีละครั้ง ท่านเห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์ ด้านการรักษาพยาบาล ที่ได้รับจากประกันสังคม ท่านเห็นด้วยกับสิทธิประกันสังคมที่ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย ท่านเห็นด้วยกับสิทธิประกันสังคมที่ช่วยให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น ตามลำดับ

#### สวัสดิการด้านวันลา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับความหลากหลายของประเภทการลาหยุด เช่น ลาป่วย ลารับปริญญา ลาคลอด ลาบวช เป็นต้น ท่านเห็นด้วยกับความเหมาะสมของวันลาที่ได้รับในแต่ละประเภทการลาหยุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดวันลาพักผ่อน ตามอายุงาน

สวัสดิการด้านทุนการศึกษาของพนักงาน และค่าเล่าเรียนบุตร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทุนการศึกษาของพนักงาน และค่าเล่าเรียนบุตร ช่วยให้คุณภาพชีวิตของท่านและครอบครัวดีขึ้น ท่านเห็นด้วยกับทุนการศึกษาของพนักงาน ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายได้ ท่านเห็นด้วยกับทุนค่าเล่าเรียนบุตร ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายได้ ท่านเห็นด้วยกับการชดใช้ทุนการศึกษาของพนักงาน ตามระยะเวลาเรียน ท่านเห็นด้วยกับทุนปริญญาโท ที่ธนาคารสนับสนุน 60% ของค่าเทอม ตามลำดับ

สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านเห็นด้วยกับการให้สมาชิกมีสิทธิเปลี่ยนแปลงสัดส่วนเงินสมทบได้ ส่วนข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับการจ่ายเงินสมทบของธนาคาร ท่านเห็นด้วยกับเงื่อนไขการหักเงินสะสมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ท่านเห็นด้วยกับความมั่นคงของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ช่วยให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น ตามลำดับ

สวัสดิการค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่วนข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับการจ่ายอัตราค่าเบี้ยเดินทาง กรณีปฏิบัติงานนอกสถานที่หรือข้ามจังหวัด ท่านเห็นด้วยกับการให้เงินชดเชย กรณีพนักงานทำงานล่วงเวลา ท่านเห็นด้วยกับการจัดให้มีเกษียณอายุงานก่อนกำหนด ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดอัตราค่าเบี้ยเลี้ยง ตามตำแหน่งงาน ตามลำดับ

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากร ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 มีสถานภาพ โสด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีบุตร จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 มีตำแหน่งงาน พนักงานบริหารระดับต้น/กลาง (Officer) จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50

2) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านสินเชื่ และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านทุนการศึกษาของพนักงานและค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ สวัสดิการด้านสุขภาพ และรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านประกันสังคม สวัสดิการด้านวันลา ตามลำดับ

## อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสินเชื่อ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านทุนการศึกษาของพนักงานและค่าเล่าเรียนบุตร ด้านค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ ด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล ด้านประกันสังคม ด้านวันลา โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

### สวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับความหลากหลายของโรงพยาบาลที่ธนาคารจัดสรรเพื่อตรวจสอบสุขภาพประจำปี ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านเห็นด้วยกับสิทธิที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของธนาคาร สวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาลช่วยให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น ท่านเห็นด้วยกับวงเงินที่ได้รับในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ตามระดับตำแหน่งงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามจิต อินทวงศ์ (2556) ศึกษาความต้องการของสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังควัดชลบุรี พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านสุขภาพและอนามัยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือค่าตอบแทน สุดท้ายคือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และพบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและประเภทพนักงาน ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

### สวัสดิการด้านสินเชื่อ

โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับอัตราดอกเบี้ยสินเชื่อที่ธนาคารกำหนด สวัสดิการสินเชื่อช่วยให้คุณภาพชีวิตของท่านและครอบครัวดีขึ้น ท่านเห็นด้วยกับความหลากหลายของผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านเห็นด้วยกับการตัดชำระสินเชื่อ ผ่านบัญชีเงินเดือน ท่านเห็นด้วยกับขั้นตอนการขอสินเชื่อที่รวดเร็วและไม่ซับซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ รัชญพร จันทร และภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2560) ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินสังกัดภาค 1 ที่มีต่อสวัสดิการเงินกู้ของธนาคาร พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก และรายด้านสูงสุด คือด้านหลักประกัน ระยะเวลาผ่อนชำระ วงเงินกู้ หลักเกณฑ์การให้สินเชื่อ อัตราดอกเบี้ย และการให้บริการ ตามลำดับ สรุปว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านหลักเกณฑ์ และหลักประกันต่างกัน และความพอใจในอัตราดอกเบี้ย วงเงินกู้ ระยะเวลาผ่อนชำระ และการให้บริการไม่ต่างกัน

### สวัสดิการด้านประกันสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับสิทธิประกันสังคมที่ใช้กับโรงพยาบาลอื่นได้ ในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านเห็นด้วยกับการเปลี่ยนสถานพยาบาลประกันสังคมได้ปีละครั้ง ท่านเห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์ ด้านการรักษาพยาบาล ที่ได้รับจากประกันสังคม ท่านเห็นด้วยกับสิทธิ

ประกันสังคมที่ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย ท่านเห็นด้วยกับสิทธิประกันสังคมที่ช่วยให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณี ศรีศิริประเสริฐ (2559) การศึกษาสวัสดิการและสวัสดิการชีวิตของพนักงานสายสนับสนุน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล สรุปได้ดังนี้ 1) ไม่พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีความแตกต่างในเรื่องของความต้องการ แต่พบว่า ตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการต่างกัน 2) ผลการวิเคราะห์ไม่พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน และอายุงาน ต่างกันมีความแตกต่างในเรื่องภาพรวมของความคิดเห็นเรื่องรูปแบบสวัสดิการ แต่พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์ไม่พบว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา และอายุงานมีความสัมพันธ์กับการเลือกรูปแบบสวัสดิการการวิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ควรส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ เพื่อให้สามารถเลือกสวัสดิการได้เหมาะสม

### **สวัสดิการด้านวันลา**

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านเห็นด้วยกับความหลากหลายของประเภทการลาหยุด เช่น ลาป่วย ลารับปริญญา ลาลดลด ลาวาง เป็นต้น ท่านเห็นด้วยกับความเหมาะสมของวันลาที่ได้รับในแต่ละประเภทการลาหยุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดวันลาพักผ่อน ตามอายุงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิชัย วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) ศึกษา ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิง อายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด ไม่มีบุตร การศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี สวัสดิการด้านสุขภาพ และด้านการศึกษา ไม่ส่งผลต่อพนักงาน

### **สวัสดิการด้านทุนการศึกษาของพนักงาน และค่าเล่าเรียนบุตร**

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ทุนการศึกษาของพนักงาน และค่าเล่าเรียนบุตร ช่วยให้คุณภาพชีวิตของท่านและครอบครัวดีขึ้น ท่านเห็นด้วยกับทุนการศึกษาของพนักงาน ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายได้ ท่านเห็นด้วยกับทุนค่าเล่าเรียนบุตร ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายได้ ท่านเห็นด้วยกับการชดเชยทุนการศึกษาของพนักงาน ตามระยะเวลาเรียน ท่านเห็นด้วยกับทุนปริญญาโท ที่ธนาคารสนับสนุน 60% ของค่าเทอม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิชัยของ ศุภโชค ศรีปรุ (2564) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ของบริษัทโรบินสัน จำกัด (มหาชน) สาขาขอนแก่น พบว่า 1) ด้านความปลอดภัย อยู่ระดับมาก 2) ด้านสุขภาพ อยู่ระดับมาก 3) ด้านการศึกษา อยู่ระดับมาก 4) ด้านความมั่นคง อยู่ระดับมาก 5) ด้านเศรษฐกิจ อยู่ระดับมาก 6) ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ อยู่ระดับมาก 7) ด้านการบริการให้คำปรึกษา อยู่ระดับมาก 8) ด้านนันทนาการ อยู่ระดับปานกลาง 9) สวัสดิการด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก

### **สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยกับการให้สมาชิกมีสิทธิเปลี่ยนแปลงสัดส่วนเงินสมทบได้ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมากคือ ท่านเห็นด้วยกับการจ่ายเงินสมทบของธนาคาร ท่านเห็นด้วยกับเงื่อนไขการหักเงินสะสมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ท่านเห็นด้วยกับความมั่นคงของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ช่วยให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย ภัทธาภรณ์ สูงหวล (2558) ศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความปลอดภัยมากที่สุด รองลงมา ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ด้านสุขภาพอนามัย ด้านนันทนาการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ตามลำดับ จากการศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ ควรมีการพัฒนาการสวัสดิการในด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ให้ดีขึ้น และชวนให้ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

### **สวัสดิการค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ**

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านเห็นด้วยกับการจ่ายอัตราค่าเบี้ยเดินทาง กรณีปฏิบัติงานนอกสถานที่หรือข้ามจังหวัด ท่านเห็นด้วยกับการให้เงินชดเชย กรณีพนักงานทำงานล่วงเวลา ท่านเห็นด้วยกับการจัดให้มีเกษียณอายุงานก่อนกำหนด ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดอัตราค่าเบี้ยเลี้ยง ตามตำแหน่งงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ทิวากร กระชัน (2562) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

### **ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย**

จากผลการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

#### **1. สวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล**

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ควรจัดสรร โรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการตรวจสุขภาพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด และควรเพิ่มวงเงินการตรวจสุขภาพและค่ารักษาพยาบาลให้มากกว่าเดิม

#### **2. สวัสดิการด้านสินเชื่อ**

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ในสภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำ ควรจัดให้มีการทบทวนการกำหนดอัตราดอกเบี้ยสินเชื่อ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระและไม่ควรกำหนดอายุงานต่ำกว่า 1 ปีไม่มีสิทธิกู้สวัสดิการ พนักงานทุกคนควรได้รับสิทธิกู้เท่าเทียมกัน

### 3. สวัสดิการด้านประกันสังคม

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ สิทธิที่ใช้กับ โรงพยาบาลอื่นในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน และการเปลี่ยนโรงพยาบาลได้ปีละครั้ง ควรประชาสัมพันธ์ทางช่องทางออนไลน์ เนื่องจากยังคงมีคนส่วนน้อยที่รับรู้ข้อมูลนี้ และสิทธิการรักษาพยาบาล ควรจัดทำสื่อออนไลน์ในการให้ข้อมูล เพื่อให้เข้าใจง่าย

### 4. สวัสดิการด้านวันลา

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ควรมีประเภทวันลาที่หลากหลาย เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การลา และไม่ควรกำหนดวันลาตามอายุงาน ควรกำหนดวันลาพักผ่อนของคนอย่างเท่าเทียมกัน

### 5. สวัสดิการด้านทุนการศึกษาของพนักงาน และค่าเล่าเรียนบุตร

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ควรมีการประชาสัมพันธ์หรือสื่อความเรื่องทุนการศึกษาอย่างบ่อยครั้ง ทางอีเมลพนักงาน เพื่อแจ้งคุณสมบัติการเข้ารับทุนการศึกษาและค่าเล่าเรียนบุตร และควรมีทุนการศึกษาการเรียนเสริมจากสถาบันกวดวิชาของบุตรพนักงาน

### 6. สวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ การให้สิทธิเปลี่ยนแปลงสัดส่วนเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรประชาสัมพันธ์ทางออนไลน์ หรืออีเมล เพื่อให้ได้รับข้อมูลอย่างทั่วถึง และการหักเงินสะสมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรหักจากบัญชีอื่นได้นอกจากบัญชีเงินเดือน

### 7. สวัสดิการค่าตอบแทน ค่าชดเชย และอื่นๆ

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ กรณีปฏิบัติงานนอกสถานที่หรือต่างจังหวัด ควรมีรถและคนขับรถประจำทีม เพื่อสะดวกต่อการเดินทาง และ กรณีพนักงานทำงานล่วงเวลา ควรจ่ายเงินภายใน 3 วัน

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมด้านตัวแปรต่างๆ ในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และรอบด้านมากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในด้านพื้นที่การศึกษาวิจัยเฉพาะ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร แต่ก็ยังถือไม่ได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวแทนของบุคลากรธนาคารไทยพาณิชย์ ทั้งหมด จึงควรศึกษาขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดของธนาคารไทยพาณิชย์ เพื่อจะได้ทราบว่าโดยภาพรวมแล้ว ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เป็นอย่างไร ซึ่งจะนำไปปรับปรุง สวัสดิการพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน.สวัสดิการแรงงาน.ค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2565, แหล่งที่มา <https://lb.mol.go.th/>.
- งามจิต อินทวงศ์ (2556)., ศึกษาความต้องการของสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังควัดชลบุรี. ค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2565. แหล่งที่มา  
[http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/54930148.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/54930148.pdf).
- ทิวากร กระชัน (2562).,ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ.  
ค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2565. แหล่งที่มา  
<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/13190/4/5910521546.pdf>.
- ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). เกี่ยวกับเรา. ค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2565, แหล่งที่มา  
<https://www.scb.co.th/th/about-us.html>.
- ชัยยุทธ จันทร์ และภูมิศร วงศ์หล่อสายชล (2560)., ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินสังกัด  
ภาค 1 ที่มีต่อสวัสดิการเงินกู้ของธนาคาร.แหล่งที่มา  
[http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/\(Edi\)Id535-02-05-2017\\_21:07:38.pdf](http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/(Edi)Id535-02-05-2017_21:07:38.pdf)
- ปราณี ศรีศิริประเสริฐ (2559) การศึกษาสวัสดิการและสวัสดิการชดเชยของพนักงานสายสนับสนุน  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. ค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2565. แหล่งที่มา  
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/1847/1/TP%20HOM.001%202559.pdf>.
- ภัทรภรณ์ สูงหวล (2558).,ศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง.ค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2565.  
แหล่งที่มา [https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve\\_Doi=10.14456/asj-psu.2015.8](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14456/asj-psu.2015.8).
- วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563)., ศึกษา ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ค้นเมื่อ 24  
มีนาคม 2565. แหล่งที่มา  
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4077/1/TP%20HOM.014%202563.pdf>.
- ศุภโชค ศรีปรุ (2564)., ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ของบริษัท โรบินสัน จำกัด (มหาชน)  
สาขาขอนแก่น.แหล่งที่มา  
<https://so01.tcithaijo.org/index.php/AFDCJournal/article/view/251211/169470>.
- John Maynard Keynes (1936). Keynesian Economics, Retrieved from  
<https://www.stou.ac.th/Schools/Sec/Services/e-Learning2/02-01.html>
- Nightingale. Nightingale’s environmental theory, Retrieved from  
<https://personal.sut.ac.th/chantira/port/ckfinder/userfiles/152002/files/>
- Yamane,T.(1973). Statistics: an introductory analysis (3re ed.).New York: Harper and Row.