

การศึกษาเรื่อง “ทักษะของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ต่อการปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน” ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาไว้ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาทักษะของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ต่อการปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ของการจัดสวัสดิการ ข้อเสนอแนะและความเห็นของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทักษะของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ต่อการปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

โดยการศึกษากลุ่มตัวอย่างจาก พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่และสาขา จำนวน 418 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ One-Way Analysis Of Variance (F-test)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการปฏิบัติงานที่สาขา และมีสถานภาพสมรส กว่าครึ่งเป็นชาย เกือบครึ่งมีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี และเกือบครึ่งมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท

2. ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า พนักงานมีความรู้สึกล้มลุกในการทำงาน มีความพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ ธ.ก.ส. และมีความคิดเห็นว่า สวัสดิการเป็นแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. การใช้สิทธิในสวัสดิการ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ใช้สิทธิในสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่อง ค่าเครื่องแบบพนักงาน การฝึกอบรมภายในและภายนอก ค่าเช่าบ้านและค่าเช่าซื้อ และพนักงานใช้สิทธิในสวัสดิการทั่วไปเรื่องลาหยุดพักผ่อน การรักษาพยาบาลสำหรับตนเอง และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. ความต้องการสวัสดิการ ในภาพรวมด้านสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย (เฉลี่ย 1.56) สวัสดิการเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพ ร.ก.ส. อยู่ในระดับน้อย (เฉลี่ย 1.27)

5. ความต้องการสวัสดิการในภาพรวมด้านสวัสดิการทั่วไป พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง (เฉลี่ย 1.80) สวัสดิการเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพ ร.ก.ส. อยู่ในระดับน้อย (เฉลี่ย 1.45)

6. ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อการปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า สถานภาพสมรส จำนวนบุตร และสภาพการปฏิบัติงาน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อการปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ ความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ธนาคารควรเพิ่มสวัสดิการในเรื่อง การงดเว้นการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมพนักงานทำธุรกรรมทางการเงินกับธนาคาร จัดให้มีห้องออกกำลังกายหรืออาคารถูกกีฬา จัดทำประกันชีวิตให้กับพนักงานทุกคน เพิ่มค่าโทรศัพท์มือถือให้กับพนักงาน การจ่ายค่าพาหนะเหมาจ่าย ให้พนักงานเบิกค่าเช่าบ้านและค่าเช่าซื้อได้ 1 คน ต่อ 1 สิทธิ เพิ่มค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดา-มารดา เพิ่มห้องสมุดประจำสาขา มีสวัสดิการเงินกู้ยืมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน สวัสดิการหลังเกษียณอายุ และการจัดรถรับส่งพนักงาน

2. ธนาคารความปรับปรุงสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้มีความเหมาะสมในเรื่อง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. ธนาคารควรปรับปรุงสวัสดิการในเรื่อง การลดดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์เพิ่มอัตราการเบิกค่าเช่าบ้านและค่าเช่าซื้อ เพิ่มเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบพนักงาน และควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในเรื่องสวัสดิการแก่พนักงาน

The objectives of the study were (1) to examine the attitude of the BAAC employees toward the welfare system improvement to increase their work efficiency; (2) to identify the problems of provision of welfare to them, including their opinions and suggestions; and (3) to point out the personal factors that affected their attitude toward the welfare system improvement to increase their work efficiency.

The data were collected from 418 BAAC employees working at the headquarters and the branches. A questionnaire was employed as the research instrument for data collection. The descriptive statistics to describe the data were frequency, percentage, mean and standard deviation. The inferential statistics to test the hypotheses were t-test and One-way Analysis of Variance (F-test).

The findings were briefly stated as follows:

1. General background information. Most of the samples were in staff line at different branches and were married. More than half were male and nearly half were 31-40 years of age. They worked for the bank for more than 10 years. Nearly half had a monthly income of 10,001-20,000 baht.

2. Work environment factors As a whole, the bank employees felt that they had job security and were satisfied with their jobs at BAAC. They considered welfare as a work incentive at a high level.

3. Use of the welfare right. Most of the employees used their right to get welfare to increase their work efficiency, which were employee uniform, internal and external training, house rental and here – purchase. The general welfare that they use their right for were vacation leave, health care for themselves and the provident fund.

4. Overall, their need for more welfare to increase their work efficiency was found to be at a low level ($\bar{X} = 1.56$) and they thought that the current welfare helped increase BAAC efficiency at a low level ($\bar{X} = 1.27$), too.

5. The bank employees were found to need general welfare at a moderate level ($\bar{X} = 1.80$) and the welfare that enhanced the BAAC proficiency at a low level ($\bar{X} = 1.45$).

6. Factors found to significantly influence their opinion on the improvement of the welfare system to increase work efficiency were marital status, number of children and work condition. On the contrary, sex, age, number of working years, work level, income and job security were all found to have no influence on their opinion.

Recommendations

1. The bank should increase the welfare by not charging any fee from an employee when they request for financial service from the bank. It should provide them with a stadium for them to exercise and an insurance policy for every employee. It should also give more money for mobile phone payment. It should give each of them a lump sum of money to pay for transportation. Each employee should reimburse house rental and hire purchase. The employees should get health welfare for their parents. A library should be available in each branch. They should be allowed to make a loan to develop their quality of life at a low interest rate. They should also receive welfare even after their retirement. There should be shuttle buses to take them back and forth from work.

2. The bank should improve the work environment, especially lighting, ventilation. It should supply the employees with adequate modern computers to facilitate their work.

3. The bank should reduce the interest rate for the housing welfare fund get more refund for house rental and hire purchase, increase money for purchasing uniforms. Lastly, the bank should make all the employees know about all types of welfare available.