

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การเตรียมตัวของพนักงานธนาคารในการเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร พ.ศ. 2551” ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษาโดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน

ส่วนที่ 3 ระดับการเตรียมตัวของพนักงานต่อการเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะของพนักงาน

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

### ผลการศึกษา

#### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา รายได้ครอบครัว สถานภาพในครอบครัว จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ภาระหนี้สิน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (ตารางที่ 4.1) ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.1  
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) N = 60	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	18	30.0
หญิง	42	70.0
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	11	18.2
25-30 ปี	10	16.7
31-35 ปี	18	30.0
36-40 ปี	10	16.7
41-45 ปี	7	11.7
46-50 ปี	1	1.7
50 ปีขึ้นไป	3	5.0
สถานภาพสมรส		
โสด	44	73.3
สมรส	15	25.0
จำนวนบุตร		
ไม่มี	45	75.0
1-2 คน	15	25.0
ระดับการศึกษา		
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	2	3.3
ปริญญาตรี	2	41.7
ปริญญาโท	31	51.7
กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท	2	3.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) N = 60	ร้อยละ
รายได้ของครอบครัว		
น้อยกว่า 15,000 บาท	7	11.7
15,001-30,000 บาท	14	23.3
30,001-45,000 บาท	8	13.3
45,001-60,000 บาท	6	10.0
60,001 บาทขึ้นไป	25	41.7
สถานภาพในครอบครัว		
หัวหน้าครอบครัว	7	11.7
สมาชิกครอบครัว	43	71.6
ผู้อาศัย/ผู้อยู่ในอุปการะ	9	15
อื่นๆ	1	1.7
จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ		
ไม่มี	37	61.6
1-2 คน	18	30
3-4 คน	4	6.7
5 คนขึ้นไป	1	1.7
ภาระหนี้สิน		
มี	40	66.7
ไม่มี	20	33.3
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร		
เป็นประจำ	37	61.6
บางครั้ง	19	31.7
นานๆ ครั้ง	4	6.7

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

**เพศ** พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.0 และเป็นเพศชายร้อยละ 30.0

**อายุ** พนักงานมีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีร้อยละ 30.0 รองลงมาอายุน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 18.2 อายุระหว่าง 25-30 ปี และอายุระหว่าง 36-40 ปี มีสัดส่วนร้อยละ 16.7 เท่ากัน มีอายุระหว่าง 41-45 ปี ร้อยละ 11.7 มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 5 และกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ร้อยละ 1.7

**สถานภาพสมรส** พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่เป็นโสด ร้อยละ 73.3 และพนักงานที่สมรสแล้ว ร้อยละ 26.7

**จำนวนบุตร** พนักงานที่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 75.0 และมีบุตรจำนวน 1-2 คน ร้อยละ 25.0

**ระดับการศึกษา** พนักงานร้อยละ 51.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีร้อยละ 41.7 ส่วนผู้ที่กำลังศึกษาต่อปริญญาโท มีร้อยละ 3.3 เช่นเดียวกับกับผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

**รายได้ครอบครัว** พนักงานที่มีรายได้ครอบครัวมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไปมีร้อยละ 41.7 รองลงมาที่มีรายได้ครอบครัวอยู่ระหว่าง 15,001-30,000 บาท ร้อยละ 23.3 ผู้ที่มีรายได้ครอบครัวอยู่ระหว่าง 30,001-45,000 บาท มีร้อยละ 13.3 ผู้ที่มีรายได้ครอบครัวน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 11.7 และผู้ที่มีรายได้ครอบครัวอยู่ระหว่าง 45,001-60,000 บาท มีร้อยละ 10.0

**สถานภาพในครอบครัว** พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพในครอบครัวเป็นสมาชิกครอบครัวมีร้อยละ 71.6 พนักงานที่เป็นผู้อาศัย/ผู้อยู่ในอุปการะ มีร้อยละ 15.0 พนักงานที่เป็นหัวหน้าครอบครัว มีร้อยละ 11.7 พนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว ร้อยละ 1.7

**จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ** พนักงานส่วนมากร้อยละ 61.6 ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ ผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะจำนวน 1-2 คน ร้อยละ 30 ผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะจำนวน 3-4 คน มีร้อยละ 6.7 ผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะ 5 คนขึ้นไป มีร้อยละ 1.7

**ภาระหนี้สิน** พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 66.7 มีหนี้สิน ในขณะที่พนักงานร้อยละ 33.3 ไม่มีหนี้สิน

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พนักงานร้อยละ 61.6 ติดตามข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจ และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรเป็นประจำ ผู้ที่ติดตามข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจและข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรบางครั้ง มีร้อยละ 31.7 ส่วนผู้ที่ติดตามข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจและข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร มีร้อยละ 6.7

#### ตารางที่ 4.2

##### แหล่งข้อมูลเศรษฐกิจและข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร

แหล่งข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
แหล่งข้อมูลเศรษฐกิจ		
โทรทัศน์	47.0	31.8
หนังสือพิมพ์	38.0	25.7
อินเทอร์เน็ต	25.0	16.9
วิทยุ	19.0	12.7
การสนทนากับบุคคลอื่น	13.0	8.8
วารสาร	6.0	4.1
แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร		
หนังสือพิมพ์	36.0	28.6
อินเทอร์เน็ต	33.0	26.2
โทรทัศน์	26.0	20.5
การสนทนากับบุคคลอื่น	19.0	15.1
วิทยุ	6.0	4.8
วารสาร	6.0	4.8

จากตารางที่ 4.2 แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจที่พนักงานติดตามมากที่สุด ได้แก่ โทรทัศน์ ร้อยละ 31.8 หนังสือพิมพ์ ร้อยละ 25.7 อินเทอร์เน็ต ร้อยละ 16.9 วิทยุ ร้อยละ 12.7 การสนทนากับบุคคลอื่น ร้อยละ 8.8 และวารสาร ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรที่พนักงานติดตามมากที่สุด คือ หนังสือพิมพ์ ร้อยละ 28.6 รองลงมา ได้แก่ อินเทอร์เน็ต ร้อยละ 26.2 โทรทัศน์ ร้อยละ 20.5 การสนทนากับบุคคลอื่น ร้อยละ 15.1 วิทยุ และวารสาร ร้อยละ 4.8 เท่ากัน

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน

ตารางที่ 4.3  
ข้อมูลด้านการทำงานของพนักงาน

ข้อมูลด้านการทำงาน	จำนวน (คน) N = 60	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่	21.0	35.0
เจ้าหน้าที่อาวุโส	19.0	31.7
ผู้จัดการ	15.0	25.0
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	2.0	3.3
รองผู้อำนวยการ	3.0	5.0
อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	13.0	21.7
15,001-25,000 บาท	20.0	33.3
25,001-35,000 บาท	16.0	26.6
35,001-45,000 บาท	6.0	10.0
45,001-55,000 บาท	1.0	1.7
55,001 บาทขึ้นไป	4.0	6.7
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 6 เดือน	7.0	11.7
6 เดือน-1 ปี	15.0	25.0
2-4 ปี	11.0	18.3
4-6 ปี	3.0	5.0
7-10 ปี	5.0	8.3
10 ปีขึ้นไป	19.0	31.7

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อมูลด้านการทำงาน	จำนวน (คน) N = 60	ร้อยละ
ประสบการณ์การโอนย้าย		
ไม่เคย	38.0	63.3
เคย (1 ครั้ง)	10.0	16.6
เคย (2 ครั้ง)	7.0	11.7
เคย (3 ครั้ง)	1.0	1.7
เคย (มากกว่า 3 ครั้ง)	4.0	6.7
ความก้าวหน้าในอาชีพ/โอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน		
มี	16.0	26.7
ไม่มี	14.0	23.3
ไม่มั่นใจ	30.0	50.0
ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่		
เหมาะสม	39.0	65.0
ไม่เหมาะสม	21.0	35.0
ความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่		
พึงพอใจ	26.0	43.3
ไม่พึงพอใจ	15.0	25.0
เฉย ๆ	19.0	31.7

จากตารางที่ 4.3 พบว่า

ตำแหน่งงาน พนักงานกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 35.0 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส ร้อยละ 31.7 ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการ มีร้อยละ 25.0 ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ มีร้อยละ 5.0 และผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ร้อยละ 3.3

อัตราเงินเดือน พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท มีร้อยละ 33.3 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-35,000 บาท มีร้อยละ 26.6 ผู้ที่มีอัตราเงินเดือน

น้อยกว่า 15,000 บาท มีร้อยละ 21.7 ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท มีร้อยละ 10.0 ผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป มีร้อยละ 6.7 และผู้ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 45,000-55,000 บาท มีร้อยละ 1.7

อายุการทำงาน พนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 31.7 ผู้ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6 เดือน-1 ปี มีร้อยละ 25.0 ผู้ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 2-4 ปี มีร้อยละ 18.3 ผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน มีร้อยละ 11.7 ผู้ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 7-10 ปี มีร้อยละ 8.3 และผู้ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี มีร้อยละ 5.0

ประสบการณ์การโอนย้าย พนักงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์การโอนย้าย มีร้อยละ 63.3 พนักงานที่มีประสบการณ์การโอนย้าย 1 ครั้ง มีร้อยละ 16.6 พนักงานที่มีประสบการณ์การโอนย้าย 2 ครั้ง มีร้อยละ 11.7 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์การโอนย้ายมากกว่า 3 ครั้ง มีร้อยละ 6.7 และผู้ที่มีประสบการณ์การโอนย้าย 3 ครั้ง มีร้อยละ 1.7

ความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานร้อยละ 50.0 รู้สึกไม่มั่นใจในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานร้อยละ 26.7 รู้สึกมั่นใจว่าจะมีความก้าวหน้าในอาชีพ และพนักงานร้อยละ 23.3 รู้สึกไม่มั่นใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน พนักงานร้อยละ 65.0 คิดว่าตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเหมาะสมอยู่แล้ว ในขณะที่ร้อยละ 35.0 คิดว่าไม่เหมาะสม

ความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน พนักงานที่รู้สึกพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน มีร้อยละ 43.3 ในขณะที่ผู้ที่รู้สึกเฉย ๆ กับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน มีร้อยละ 31.7 และผู้ที่ไม่รู้สึกไม่พึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน มีร้อยละ 25.0

### **ส่วนที่ 3 ระดับการเตรียมตัวของพนักงานต่อการเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร**

3.1 ระดับการเตรียมตัวด้านร่างกายของพนักงานต่อการเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4  
ระดับการเตรียมตัวด้านร่างกายของพนักงานต่อการเผชิญ  
สภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร

การเตรียมตัวด้านร่างกาย	ระดับการเตรียมตัว			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ตรวจสุขภาพประจำปีตามที่ องค์กรกำหนด	8 (13.3)	13 (21.7)	39 (65.0)	2.52	0.725	มาก
ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ	6 (10.0)	29 (48.3)	25 (41.7)	2.32	0.651	ปาน กลาง
ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน อย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกัน อุบัติเหตุ	9 (15.0)	29 (48.3)	22 (36.7)	2.22	0.691	ปาน กลาง
รับประทานอาหารเสริมเพื่อ บำรุงร่างกาย	19 (31.7)	28 (46.7)	13 (21.7)	1.90	0.730	ปาน กลาง
พักผ่อนอย่างเพียงพอ	13 (21.7)	41 (68.3)	6 (10.0)	1.88	0.555	ปาน กลาง
ออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกาย แข็งแรงอยู่เสมอ	25 (41.7)	28 (46.7)	7 (11.7)	1.70	0.671	ปาน กลาง
รวม				2.09	0.392	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.4 พนักงานมีการเตรียมตัวด้านร่างกายในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า พนักงานมีการเตรียมตัวด้านการตรวจสุขภาพประจำปีตามที่องค์กรกำหนดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.52) รองลงมาเป็นการเตรียมตัวด้านการให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ และการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 2.32 และ 2.22 ตามลำดับ) ส่วนการออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรงอยู่เสมอ มีการเตรียมตัวในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.70)

3.2 ระดับการเตรียมตัวด้านสติปัญญาของพนักงานต่อการเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

ระดับการเตรียมตัวด้านสติปัญญาของพนักงานต่อการเผชิญ  
สภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร

การเตรียมตัวด้านสติปัญญา	ระดับการเตรียมตัว			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
	น้อย	ปาน กลาง	มาก			
ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ และเต็มความสามารถ	0	13 (21.7)	47 (78.3)	2.78	0.415	มาก
นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการ วางแผนอนาคตของตนเอง	6 (10.0)	31 (51.7)	23 (38.3)	2.28	0.640	ปาน กลาง
เรียนรู้งานจากหัวหน้างานเพิ่มขึ้น	5 (8.3)	33 (55.0)	22 (36.7)	2.28	0.613	ปาน กลาง
การติดตามข้อมูลข่าวสารด้าน เศรษฐกิจ	3 (5.0)	39 (65.0)	18 (30.0)	2.25	0.541	ปาน กลาง
การนำข้อมูลข่าวสารด้าน เศรษฐกิจมาวิเคราะห์และ ประเมินสถานการณ์ของ ตัวท่านเอง	6 (10.0)	36 (60.0)	18 (30.0)	2.20	0.605	ปาน กลาง
การนำข้อมูลข่าวสารด้าน เศรษฐกิจมาวิเคราะห์และ ประเมินสถานการณ์ขององค์กร	8 (13.3)	36 (60.0)	16 (26.7)	2.13	0.623	ปาน กลาง
ศึกษาหาความรู้ด้านการเงิน การ ธนาคาร และการวิเคราะห์ข้อมูล เพิ่มเติมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน การทำงาน	13 (21.7)	29 (48.3)	18 (30.0)	2.08	0.720	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การเตรียมตัวด้านสติปัญญา	ระดับการเตรียมตัว			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
	น้อย	ปาน กลาง	มาก			
เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานโดยการเข้ารับการอบรมจากองค์กร	12 (20.0)	32 (53.3)	16 (26.7)	2.07	0.686	ปาน กลาง
ศึกษาแนวทางเพื่อประกอบอาชีพอิสระ	18 (30.0)	23 (38.3)	19 (31.7)	2.02	0.792	ปาน กลาง
เรียนรู้งานและหน้าที่รับผิดชอบใหม่ ๆ ในองค์กร	12 (20.0)	36 (60.0)	12 (20.0)	2.00	0.638	ปาน กลาง
วางแผนที่จะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป	23 (38.3)	18 (30.0)	19 (31.7)	1.93	0.841	ปาน กลาง
เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น ภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ	19 (31.7)	30 (50.0)	11 (18.3)	1.87	0.700	ปาน กลาง
ติดตามข้อมูลข่าวสารเพื่อหางานใหม่	25 (41.7)	29 (48.3)	6 (10.0)	1.68	0.651	ปาน กลาง
ทดลองประกอบอาชีพเสริมในวันหยุด หรือทดลองประกอบอาชีพรองควบคู่กับงานประจำ	38 (63.3)	16 (26.7)	6 (10.0)	1.47	0.676	น้อย
เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ/ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	43 (71.7)	13 (21.7)	4 (6.7)	1.35	0.606	น้อย
รวม				2.04	0.362	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.5 พนักงานมีการเตรียมตัวด้านสติปัญญาในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วปรากฏว่า พนักงานมีการเตรียมตัวด้านการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบและเต็มความสามารถในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.78) รองลงมา ได้แก่ การเตรียมตัวโดยการนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนอนาคตของตนเอง และการเรียนรู้งานจากหัวหน้างานเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.28 เท่ากัน) ในขณะที่พนักงานเตรียมตัวในด้านการทดลองประกอบอาชีพเสริมในวันหยุดหรือทดลองประกอบอาชีพรองควบคู่กับงานประจำ และการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ/ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.47 และ 1.35 ตามลำดับ)

3.3 ระดับการเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจของพนักงานต่อการเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

ระดับการเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจของพนักงานต่อการเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร

การเตรียมตัวด้านอารมณ์ และจิตใจ	ระดับการเตรียมตัว			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
	น้อย	ปาน กลาง	มาก			
พยายามทำความเข้าใจกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น	0	30 (50.0)	30 (50.0)	2.50	0.504	มาก
ตั้งเป้าหมายด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน	3 (5.0)	30 (50.0)	27 (45.0)	2.40	0.588	มาก
ปล่อยวาง และพร้อมเผชิญกับ เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอย่าง มีสติ	3 (5.0)	31 (51.7)	26 (43.3)	2.38	0.585	มาก
พยายามเสริมสร้างความ เข้มแข็งด้านจิตใจด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อเตรียมพร้อมเผชิญ ความเครียดที่อาจเกิดขึ้น	6 (10.0)	36 (60.0)	18 (30.0)	2.20	0.605	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การเตรียมตัวด้านอารมณ์ และจิตใจ	ระดับการเตรียมตัว			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
	น้อย	ปาน กลาง	มาก			
ทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่สนใจเพื่อ ลดความหมกมุ่น ความกังวล	6 (10.0)	39 (65.0)	15 (25.0)	2.15	0.577	ปาน กลาง
ระบายปัญหาและความ คับข้องใจ หรือปรึกษาปัญหา กับบุคคลรอบข้าง ครอบครัว เพื่อลดความกดดัน และระบาย ความเครียด	13 (21.7)	35 (58.3)	12 (20.0)	1.98	0.651	ปาน กลาง
ศึกษารวมะเพื่อนำมา เตรียมตัวและประยุกต์ใช้หาก ต้องเผชิญสถานการณ์จริง	20 (33.3)	24 (40.0)	16 (26.7)	1.93	0.778	ปาน กลาง
รวม				2.22	0.366	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.6 พนักงานมีการเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจของพนักงานต่อการเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคารในภาพรวมระดับปานกลางค่อนข้างสูง หากพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานเตรียมตัวโดยการพยายามทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.50) รองลงมา คือ การตั้งเป้าหมายด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.40) การปล่อยวางและพร้อมเผชิญกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีสติ (ค่าเฉลี่ย 2.38) โดยพนักงานเตรียมตัวโดยการศึกษารวมะเพื่อนำมาเตรียมตัวและประยุกต์ใช้หากต้องเผชิญสถานการณ์จริงในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.93)

3.4 ระดับการเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจของพนักงานต่อการเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร (ตารางที่ 4.7)

## ตารางที่ 4.7

ระดับการเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจของพนักงานต่อการเผชิญ

สภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร

การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ	ระดับการเตรียมตัว			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
	น้อย	ปาน กลาง	มาก			
วางแผนการออมเงินเพื่อใช้ในยามจำเป็น	3 (5.0)	26 (43.3)	31 (51.7)	2.47	0.596	มาก
ประหยัดค่าใช้จ่ายโดยการเลือกซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีราคาย่อมเยา	4 (6.7)	32 (53.3)	24 (40.0)	2.33	0.601	ปาน กลาง
ลดการซื้อและใช้สินค้าฟุ่มเฟือย	4 (6.7)	33 (55.0)	23 (38.3)	2.32	0.596	ปาน กลาง
ลดการเที่ยวเตร่ตามสถานเริงรมย์ หรือการเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจในสถานที่ต่าง ๆ	3 (5.0)	35 (58.3)	22 (36.7)	2.32	0.567	ปาน กลาง
วางแผนการใช้จ่ายอย่างรอบคอบและรัดกุม	3 (5.0)	37 (61.7)	20 (33.3)	2.28	0.555	ปาน กลาง
แสวงหาช่องทางเพื่อประกอบอาชีพเสริม	12 (20.0)	34 (56.7)	14 (23.3)	2.03	0.663	ปาน กลาง
สะสมเงินทุนเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพเสริมหรืออาชีพอิสระ	12 (20.0)	35 (58.3)	13 (21.7)	2.02	0.651	ปาน กลาง
ลดค่าใช้จ่ายทางสังคม เช่น กฐิน ผ้าป่า และการบริจาคเพื่อการกุศลอื่น ๆ	20 (33.3)	33 (55.0)	7 (11.7)	1.78	0.640	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ	ระดับการเตรียมตัว			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
	น้อย	ปาน กลาง	มาก			
ลงทุนในด้านอื่น ๆ เช่น ซื้อ พันธบัตร ซื้อหุ้นเงินกู้ ลงทุน ในกองทุนประเภทต่าง ๆ	26 (43.3)	25 (41.7)	9 (15.0)	1.72	0.715	ปาน กลาง
หารายได้เสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำ	33 (55.0)	19 (31.7)	8 (13.3)	1.58	0.720	น้อย
รวม				2.09	0.317	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.7 พนักงานมีการเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีการเตรียมตัวโดยวางแผนการออมเงินเพื่อใช้ในยามจำเป็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.47) รองลงมาเป็นการเตรียมตัวโดยการประหยัดค่าใช้จ่ายโดยการเลือกซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีราคาประหยัด (ค่าเฉลี่ย 2.33) และลดการซื้อและใช้สินค้าฟุ่มเฟือย และลดการเที่ยวเตร่ตามสถานเริงรมย์ หรือการเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจในสถานที่ต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.32 เท่ากัน) ในขณะที่พนักงานเตรียมตัวโดยการหารายได้เสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.58)

3.5 ระดับการเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อมของพนักงานต่อการเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร (ตารางที่ 4.8)

## ตารางที่ 4.8

ระดับการเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อมของพนักงาน

ต่อการเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร

การเตรียมตัวด้านสังคมและ สภาพแวดล้อม	ระดับการเตรียมตัว			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
	น้อย	ปาน กลาง	มาก			
แสวงหากำลังใจ และการ สนับสนุนจากครอบครัว	6 (10.0)	34 (56.7)	20 (33.3)	2.23	0.621	ปาน กลาง
พูดคุย บอกเล่า ถกเถียง แลกเปลี่ยนปัญหาที่เผชิญ กับเพื่อน ครอบครัว และ บุคคลรอบข้าง	5 (8.3)	40 (66.7)	15 (25.0)	2.17	0.557	ปาน กลาง
ใช้เวลากับครอบครัวมากขึ้น และฝึกการปรับตัวให้เข้ากับ ครอบครัว และ สภาพ แวดล้อมรอบ ๆ ตัว หาก ต้องออกจากงานจริง ๆ	12 (20.0)	29 (48.3)	19 (31.7)	2.12	0.715	ปาน กลาง
วางแผนอนาคตร่วมกับ สมาชิกในครอบครัว	11 (18.3)	33 (55.0)	16 (26.7)	2.08	0.671	ปาน กลาง
สร้างความสัมพันธ์ และสร้าง เครือข่ายกับเพื่อนเก่า/เพื่อน ร่วมงานเพื่อสร้างโอกาสใน การประกอบอาชีพเสริม หรือ การเปลี่ยนงาน	11 (18.3)	35 (58.3)	14 (23.3)	2.05	0.649	ปาน กลาง
รวม				2.13	0.431	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.8 พนักงานเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อมในภาพรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า พนักงานเตรียมตัวด้านการแสวงหากำลังใจและการสนับสนุนจากครอบครัวระดับปานกลางค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย 2.23) รองลงมาเป็นการเตรียมตัวโดยการพูดคุย บอกเล่า ถกเถียง แลกเปลี่ยนปัญหาที่เผชิญกับเพื่อน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง และการใช้เวลากับครอบครัวมากขึ้น และฝึกการปรับตัวให้เข้ากับครอบครัว และสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว หากต้องออกจากงานจริง ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.17 และ 2.12 ตามลำดับ) ส่วนการสร้างความสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายกับเพื่อนเก่า/เพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพเสริม หรือการเปลี่ยนงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05)

#### ตารางที่ 4.9

##### สรุประดับการเตรียมตัวของพนักงานทุกด้าน

การเตรียมตัว	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านอารมณ์และจิตใจ	2.22	0.366	ปานกลาง
ด้านสังคมและสภาพแวดล้อม	2.13	0.431	ปานกลาง
ด้านร่างกาย	2.09	0.392	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจ	2.09	0.317	ปานกลาง
ด้านสติปัญญา	2.04	0.362	ปานกลาง
รวม	2.11	0.373	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พนักงานมีการเตรียมตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีการเตรียมตัวทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน โดยพนักงานเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.22) รองลงมา ได้แก่ การเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 2.13) การเตรียมตัวด้านร่างกาย การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ (มีค่าเฉลี่ย 2.09 เท่ากัน) และการเตรียมตัวด้านสติปัญญา (ค่าเฉลี่ย 2.04)

ตารางที่ 4.10  
 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับระดับความรุนแรง  
 ของวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร

ระดับความคิดเห็น	จำนวน (คน) N = 60	ร้อยละ
น้อย	0	0
ปานกลาง	21	35.0
มาก	39	65.0

ตารางที่ 4.11  
 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับผลกระทบจากวิกฤต  
 ทางการเงินและการธนาคารที่มีต่อพนักงาน

ระดับความคิดเห็น	จำนวน (คน) N = 60	ร้อยละ
น้อย	4	6.7
ปานกลาง	34	56.
มาก	22	36.7

ตารางที่ 4.12  
 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความสามารถขององค์กร  
 ในการฝ่าฟันวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร

ระดับความคิดเห็น	จำนวน (คน) N = 60	ร้อยละ
ได้	41	68.3
ไม่ได้	3	5.0
ไม่แน่ใจ	16	26.7

จากตารางที่ 4.10-4.12 พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 65 เห็นว่าวิกฤตทางการเงินและการธนาคารครั้งนี้มีความรุนแรงมาก โดยพนักงานร้อยละ 56.6 เห็นว่าวิกฤตทางการเงินและการธนาคารครั้งนี้ มีผลกระทบต่อพนักงานระดับปานกลาง และพนักงานร้อยละ 68.3 เห็นว่าองค์กรสามารถฟื้นฝ่าวิกฤตทางการเงินและการธนาคารครั้งนี้ได้

#### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะของพนักงาน

พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการฟื้นฝ่าและเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินการธนาคาร พ.ศ. 2551 ดังนี้

##### 4.1 ความสามารถในการฟื้นฝ่าวิกฤตทางการเงินและการธนาคารขององค์กร

พนักงานจำนวน 41 คน (ร้อยละ 68.3) เห็นว่าองค์กรสามารถฟื้นฝ่าวิกฤตทางการเงินและการธนาคารครั้งนี้ได้ เนื่องจาก

- มั่นใจในทีมงานผู้บริหารที่มีประสบการณ์และมีความเป็นมืออาชีพซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ผ่านพ้นวิกฤตต่าง ๆ ไปได้

- มีความเชื่อมั่นในความมั่นคง และสถานะการเงินของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของธนาคาร

- มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของพนักงานที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เชื่อมั่นในการดำเนินงานของธนาคารที่มีความโปร่งใสมากขึ้น ยึดหลักธรรมาภิบาล และมีการปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พนักงานร้อยละ 5.0 เห็นว่าองค์กรไม่สามารถฟื้นฝ่าวิกฤตทางการเงินและการธนาคารไปได้ เนื่องจากเพียงจะมีการปรับเปลี่ยนทีมผู้บริหารเมื่อไม่นานมานี้ ส่งผลให้ยังไม่มีผลการดำเนินงานให้เห็นและมั่นใจอย่างชัดเจน

ในขณะที่พนักงานร้อยละ 26.7 รู้สึกไม่แน่ใจว่าองค์กรจะสามารถฟื้นฝ่าวิกฤตการณ์ในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก

- สถานการณ์ทางการเมืองที่ยังไม่มีเสถียรภาพ อาจส่งผลต่อการดำเนินนโยบายแก้ไขปัญหาวิกฤตทางการเงิน

- ผลประกอบการของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเช่นกัน จึงไม่มั่นใจว่าจะกระทบกับเสถียรภาพของธนาคารด้วยหรือไม่

- องค์กรอยู่ในช่วงการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง

- มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการปล่อยสินเชื่อและการให้บริการผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่เข้มงวดมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อปริมาณลูกค้าธนาคาร

- ไม่มั่นใจที่มีผู้บริหารที่เข้ามาใหม่ เนื่องจากยังไม่เห็นผลงานเป็นที่ประจักษ์

4.2 มาตรการที่องค์กรควรนำมาใช้หากเกิดภาวะวิกฤต โดยที่พนักงานจะได้รับผลกระทบน้อยที่สุด ได้แก่

4.2.1 มาตรการด้านค่าใช้จ่าย เช่น

- การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ค่าอุปกรณ์ และ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ

- การปรับเปลี่ยนอุปกรณ์สำนักงานให้เป็นแบบประหยัดพลังงาน

4.2.2 มาตรการด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน เช่น

- การชะลอการขยายสาขา การควมรวมสาขาที่มีปริมาณงานและลูกค้า น้อยเข้ากับสาขาที่อยู่ใกล้เคียงกัน

- การกำหนดมาตรการปล่อยสินเชื่อให้แก่ลูกหนี้ที่มีคุณภาพเพื่อลดปัญหาหนี้เสีย

- การเพิ่มช่องทางการหารายได้

4.2.3 มาตรการด้านแรงงาน เช่น

- การลดการทำงานล่วงเวลา

- การลดชั่วโมงการทำงาน

- การอนุญาตให้พนักงานทำงานที่บ้านได้

- การลดโบนัส

- การระงับการขึ้นเงินเดือนชั่วคราว

- การลดเงินเดือนผู้บริหาร

- การนำมาตรการเกษียณอายุก่อนกำหนดมาใช้

4.3 ความช่วยเหลือที่พนักงานต้องการได้รับ

4.3.1 ความช่วยเหลือที่พนักงานต้องการได้รับจากองค์กรมีดังนี้

4.3.1.1 มาตรการด้านการเงิน ประกอบด้วย

- การเพิ่มค่าครองชีพให้กับพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย

- การลดภาระหนี้ของพนักงาน

- เงินกู้ยืมพร้อมดอกเบี้ยต่ำสำหรับพนักงาน

- เงินทุนสำหรับประกอบอาชีพหากต้องออกจากงาน

#### 4.3.1.2 มาตรการด้านแรงงานและสวัสดิการ

พิจารณาสวัสดิการพื้นฐานเพิ่มเติมเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่มีรายได้น้อย

- จัดรถรับ-ส่งพนักงานเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- เปิดโอกาสให้มีการโอนย้าย เพื่อให้พนักงานสามารถโอนย้าย

ไปทำงานใกล้บ้านได้

- การฝึกอบรมด้านวิชาชีพ
- การรับประกันว่าจะไม่มีการปลดพนักงานออก หรือหาก

จำเป็นต้องมีการปลดพนักงานจริง ๆ ให้มีการรับประกันว่าจะรับพนักงานที่ถูกปลดออกจากงานกลับเข้าทำงานทันทีเมื่อสถานะของธนาคารดีขึ้น

- หากธนาคารจำเป็นต้องปลดพนักงาน ให้กำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างยุติธรรม และจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

#### 4.3.1.3 มาตรการด้านการปฏิบัติงาน

- การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน
- การเสริมสร้างให้พนักงานมีส่วนร่วมในการช่วยองค์กรฝ่าฟัน

วิกฤต

- การลดแรงกดดันเกี่ยวกับเป้าหมายด้านเงินฝาก และเป้าหมาย

อื่น ๆ ที่พนักงานต้องปฏิบัติ

### 4.3.2 ความช่วยเหลือที่พนักงานต้องการได้รับจากรัฐบาลมีดังนี้

#### 4.3.2.1 ด้านภาษี

- เพิ่มค่าลดหย่อนภาษีให้แก่ลูกจ้าง
- ลดหรือยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
- ยกเว้นภาษีทุกประเภทของผู้ถูกเลิกจ้าง

#### 4.3.2.2 ด้านแรงงาน

- จัดหาอาชีพ หรือจัดตั้งองค์กรใหม่เพื่อรองรับพนักงานหรือ

ประชาชนที่ไม่มีงานทำ

- จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพให้แก่แรงงานว่างงาน
- จัดให้มีเงินกองทุนกู้ยืมสำหรับประกอบอาชีพ
- สนับสนุนโครงการ Mega Project หรือจัดให้มีโครงการ

จ้างงานชั่วคราวเพื่อกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานภายในประเทศ

- เงินช่วยเหลือพนักงานที่ต้องออกจากงานนอกเหนือจากเงินชดเชยจากนายจ้างและกองทุนประกันสังคมตามที่กำหนดในกฎหมาย

#### 4.3.2.3 ด้านสวัสดิการสังคม

- จัดให้มีเงินช่วยเหลือเบื้องต้นในการยังชีพรายเดือน  
- ขยายระยะเวลาโครงการเงินช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อย 2,000 บาท

- จัดสวัสดิการสังคมด้านอื่น ๆ ให้แก่ผู้มีรายได้น้อย เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาเล่าเรียนของบุตร

#### 4.3.2.4 ด้านการเงินและการธนาคาร

- ดูแลค่าเงินบาทให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม  
- ควบคุมการดำเนินงานของสถาบันการเงินให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์

- พิจารณานโยบายเกี่ยวกับการเงินการธนาคารให้ครอบคลุมมุ่งเน้นผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก

- ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่สถาบันการเงิน
- ออกมาตรการเพื่อช่วยพยุงสถานะของสถาบันการเงิน
- ร่วมมือกับผู้บริหารธนาคารเพื่อแก้ไขปัญหา

#### 4.3.2.5 ด้านอื่น ๆ

- ลดค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา  
ค่ารถโดยสาร

- การควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภค
- หามาตรการในการกระตุ้นเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล

#### 4.3.3 ความช่วยเหลือที่ต้องการได้จากหน่วยงานอื่น

- สนับสนุนการดำเนินนโยบายของรัฐบาล ติดตามการดำเนินนโยบายของรัฐบาลพร้อมทั้งเสนอแนะความเห็นที่ช่วยส่งเสริมนโยบายการแก้ปัญหาของรัฐบาล

- จัดการอบรมหรือการฝึกอบรมเพื่อรองรับปัญหาแรงงานว่างงาน

- ประสานงาน และสนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้เป็น  
ในแนวทางเดียวกัน

- มีส่วนร่วมในการดูแลประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤต
- ร่วมมือกับรัฐบาลและเอกชนในการแก้ไขวิกฤต

4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไป  
ประยุกต์ใช้ในการแก้ไขวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร

#### 4.1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

##### 4.1.1 ด้านการบริหารจัดการ

- เน้นคุณภาพสินเชื่อ
- เพิ่มรายได้จากบริการด้านอื่น ๆ นอกจากสินเชื่อ
- บริหารงานอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา
- เร่งดำเนินการให้เกิดความชัดเจนในองค์กร ทั้งในด้านบุคลากรและ

แผนงาน

- ควบรวมสาขาที่มีลูกค้าน้อย

##### 4.1.2 ด้านบุคลากร

- เพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
- ประสิทธิภาพผ่านกระบวนการฝึกอบรม การสนับสนุนการเลื่อน

ตำแหน่ง ระบบการให้รางวัล

- กระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการช่วยให้องค์กรรอดพ้น

ภาวะวิกฤต

##### 4.1.3 ด้านอื่น ๆ

- เพิ่มอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก

#### 4.2 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล

##### 4.2.1 การบริหารงาน

- บริหารและพัฒนาประเทศอย่างจริงจังและตรงไปตรงมา

##### 4.2.2 นโยบาย

- ออกนโยบายที่มีผลโดยตรงต่อการจ้างงานเพื่อช่วยผลักดันให้เกิด

กำลังซื้อในประเทศ

- ออกมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ

## 4.2.3 ด้านอื่น ๆ

- ลดการคอร์ปชั่น
- เพิ่มภาษีผู้มีรายได้สูง
- สนับสนุนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ
- ออกมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

## 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.13

เพศกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้านร่างกาย	ชาย	18	2.15	0.279	0.763	58	0.448
	หญิง	42	2.06	0.432			
การเตรียมตัวด้านสติปัญญา	ชาย	18	2.11	0.346	1.027	58	0.309
	หญิง	42	2.01	0.369			
การเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจ	ชาย	18	2.25	0.281	0.389	45.20	0.699
	หญิง	42	2.21	0.399			
การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ	ชาย	18	2.16	0.255	1.131	58	0.263
	หญิง	42	2.06	0.339			
การเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อม	ชาย	18	2.12	0.523	-	58	0.928
	หญิง	42	2.13	0.392			

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านเพศต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน การเตรียมตัวไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14  
อายุกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้านร่างกาย	น้อยกว่า 30 ปี	21	1.98	0.447	-1.535	58	0.130
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	39	2.15	0.353			
การเตรียมตัวด้านสติปัญญา	น้อยกว่า 30 ปี	21	2.11	0.397	1.256	58	0.214
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	39	1.99	0.340			
การเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจ	น้อยกว่า 30 ปี	21	2.17	0.439	31.86	58	0.473
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	39	2.25	0.322			
การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ	น้อยกว่า 30 ปี	21	2.00	0.356	-1.451	58	0.152
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	39	2.13	0.290			
การเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อม	น้อยกว่า 30 ปี	21	2.11	0.471	-0.206	58	0.838
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	39	2.14	0.413			

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน การเตรียมตัวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15

สถานภาพสมรสกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน	สถานภาพสมรส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้านร่างกาย	โสด	44	2.08	0.414	-0.304	58	0.763
	สมรส	16	2.11	0.337			
การเตรียมตัวด้านสติปัญญา	โสด	44	2.09	0.378	1.810	58	0.075
	สมรส	16	1.90	0.281			
การเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจ	โสด	44	2.22	0.400	0.110	41.11	0.913
	สมรส	16	2.21	0.261			
การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ	โสด	44	2.07	0.341	-0.678	58	0.501
	สมรส	16	2.13	0.244			
การเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อม	โสด	44	2.09	0.432	-1.169	58	0.247
	สมรส	16	2.24	0.421			

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสถานภาพสมรสต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าสถานภาพสมรสไม่ได้ทำให้พนักงานเตรียมตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16  
จำนวนบุตรกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ระดับการเตรียม ความพร้อมของ พนักงาน	จำนวนบุตร	จำนวน	ค่า เฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้าน ร่างกาย	ไม่มี	45	2.09	0.412	-0.126	58	0.900
	1-คน	15	2.10	0.338			
การเตรียมตัวด้าน สติปัญญา	ไม่มี	45	2.08	0.376	1.583	58	0.119
	1-2 คน	15	1.91	0.292			
การเตรียมตัวด้าน อารมณ์และจิตใจ	ไม่มี	45	2.23	0.391	0.144	58	0.886
	1-2 คน	15	2.21	0.290			
การเตรียมตัวด้าน เศรษฐกิจ	ไม่มี	45	2.08	0.341	-0.397	58	0.693
	1-2 คน	15	2.11	0.242			
การเตรียมตัวด้าน สังคมและ สภาพแวดล้อม	ไม่มี	45	2.09	0.432	-1.145	58	0.257
	1-2 คน	15	2.24	0.422			

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านจำนวนบุตรต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าการมีบุตรมิได้ทำให้พนักงานเตรียมตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17

ระดับการศึกษากับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน	ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้านร่างกาย	ปริญญาตรีและต่ำกว่า	29	2.03	0.354	-1.152	58	0.254
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	2.14	0.423			
การเตรียมตัวด้านสติปัญญา	ปริญญาตรีและต่ำกว่า	29	1.91	0.327	-2.2668	58	0.010*
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	2.15	0.389			
การเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจ	ปริญญาตรีและต่ำกว่า	29	2.20	0.344	-0.496	58	0.622
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	2.24	0.361			
การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ	ปริญญาตรีและต่ำกว่า	29	1.98	0.270	-2.522	58	0.014*
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	2.18	0.332			
การเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อม	ปริญญาตรีและต่ำกว่า	29	2.10	0.436	-0.459	58	0.648
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	2.15	0.431			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านระดับการศึกษาต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พนักงานมีการเตรียมตัวในด้านสติปัญญา และเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18

รายได้ครอบครัวกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน	รายได้ครอบครัว	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้านร่างกาย	น้อยกว่า 45,000 บาท	29	1.96	0.366	-2.454	58	0.017*
	ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป	31	2.20	0.387			
การเตรียมตัวด้านสติปัญญา	น้อยกว่า 45,000 บาท	29	1.99	0.348	-0.923	58	0.360
	ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป	31	2.08	0.376			
การเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจ	น้อยกว่า 45,000 บาท	29	2.22	0.389	0.005	58	0.996
	ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป	31	2.22	0.350			
การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ	น้อยกว่า 45,000 บาท	29	2.05	0.352	-0.866	58	0.390
	ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป	31	2.12	0.282			
การเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อม	น้อยกว่า 45,000 บาท	29	2.10	0.443	-0.578	58	0.565
	ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป	31	2.16	0.424			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านรายได้ครอบครัวต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่ารายได้ครอบครัวที่แตกต่างกัน การเตรียมตัวด้านร่างกายของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19

สถานภาพในครอบครัวกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน	สถานภาพในครอบครัว	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้านร่างกาย	หัวหน้าครอบครัว	7	2.17	0.255	0.555	58	0.581
	สมาชิกครอบครัว/ ผู้อยู่อาศัย	53	2.08	0.408			
การเตรียมตัวด้านสติปัญญา	หัวหน้าครอบครัว	7	2.03	0.319	0.002	58	0.998
	สมาชิกครอบครัว/ ผู้อยู่อาศัย	53	2.03	0.370			
การเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจ	หัวหน้าครอบครัว	7	2.24	0.375	0.179	58	0.858
	สมาชิกครอบครัว/ ผู้อยู่อาศัย	53	2.22	0.368			
การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ	หัวหน้าครอบครัว	7	2.19	0.261	0.892	58	0.376
	สมาชิกครอบครัว/ ผู้อยู่อาศัย	53	2.07	0.324			
การเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อม	หัวหน้าครอบครัว	7	2.34	0.486	1.403	58	0.166
	สมาชิกครอบครัว/ ผู้อยู่อาศัย	53	2.10	0.420			

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสถานภาพในครอบครัวต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าสถานภาพครอบครัวแตกต่างกัน การเตรียมตัวของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20  
จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะกับระดับการเตรียมตัว  
ของพนักงาน

ระดับการเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	จำนวน ผู้ที่อยู่ใน อุปการะ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้าน ร่างกาย	ไม่มี	37	2.06	0.412	-0.757	58	0.452
	มี	23	2.15	0.361			
การเตรียมตัวด้าน สติปัญญา	ไม่มี	37	2.10	0.371	1.689	58	0.097
	มี	23	1.94	0.333			
การเตรียมตัวด้าน อารมณ์และจิตใจ	ไม่มี	37	2.20	0.414	-0.719	57.7	0.475
	มี	23	2.26	0.275			
การเตรียมตัวด้าน เศรษฐกิจ	ไม่มี	37	2.09	0.322	0.046	58	0.964
	มี	23	2.08	0.317			
การเตรียมตัวด้าน สังคมและ สภาพแวดล้อม	ไม่มี	37	2.08	0.451	-0.992	58	0.325
	มี	23	2.20	0.395			

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน การเตรียมตัวของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21  
 ภาระหนี้สินกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ระดับการเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	ภาระ หนี้สิน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้าน ร่างกาย	มี	40	2.11	0.407	0.656	58	0.514
	ไม่มี	20	2.04	0.366			
การเตรียมตัวด้าน สติปัญญา	มี	40	2.05	0.360	0.317	58	0.753
	ไม่มี	20	2.02	0.375			
การเตรียมตัวด้าน อารมณ์และจิตใจ	มี	40	2.23	0.389	0.106	58	0.916
	ไม่มี	20	2.21	0.323			
การเตรียมตัวด้าน เศรษฐกิจ	มี	40	2.08	0.343	0.000	58	1.00
	ไม่มี	20	2.09	0.266			
การเตรียมตัวด้าน สังคมและ สภาพแวดล้อม	มี	40	2.17	0.468	0.987	49.72	0.330
	ไม่มี	20	2.06	0.344			

จากตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านภาระหนี้สินต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าการมีหนี้สินหรือไม่มีหนี้สินของพนักงาน การเตรียมตัวของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22  
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับระดับการเตรียมตัว  
ของพนักงาน

ระดับการเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	การรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้าน ร่างกาย	เป็นประจำ	37	2.18	0.388	2.374	58	0.021*
	ไม่ประจำ	23	1.94	0.361			
การเตรียมตัวด้าน สติปัญญา	เป็นประจำ	37	2.16	0.340	3.799	58	0.000*
	ไม่ประจำ	23	1.83	0.305			
การเตรียมตัวด้าน อารมณ์และจิตใจ	เป็นประจำ	37	2.28	0.369	1.537	58	0.130
	ไม่ประจำ	23	2.13	0.350			
การเตรียมตัวด้าน เศรษฐกิจ	เป็นประจำ	37	2.15	0.299	2.115	58	0.039*
	ไม่ประจำ	23	1.98	0.323			
การเตรียมตัวด้าน สังคมและ สภาพแวดล้อม	เป็นประจำ	37	2.19	0.429	1.360	58	0.179
	ไม่ประจำ	23	2.03	0.425			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกัน การเตรียมตัวของพนักงานด้านร่างกาย สติปัญญา และเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 ปัจจัยด้านงานกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ตารางที่ 4.23

ตำแหน่งงานกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ระดับการเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	ตำแหน่งงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้าน ร่างกาย	ระดับเจ้าหน้าที่	40	2.02	0.388	-	58	0.043*
	ระดับบริหาร	20	2.23	0.368			
การเตรียมตัวด้าน สติปัญญา	ระดับเจ้าหน้าที่	40	2.04	0.389	0.017	58	0.987
	ระดับบริหาร	20	2.04	0.312			
การเตรียมตัวด้าน อารมณ์และจิตใจ	ระดับเจ้าหน้าที่	40	2.21	0.416	-	56.14	0.804
	ระดับบริหาร	20	2.23	0.246			
การเตรียมตัวด้าน เศรษฐกิจ	ระดับเจ้าหน้าที่	40	2.07	0.327	-	58	0.670
	ระดับบริหาร	20	2.11	0.302			
การเตรียมตัวด้าน สังคมและ สภาพแวดล้อม	ระดับเจ้าหน้าที่	40	2.08	0.438	-	58	0.164
	ระดับบริหาร	20	2.24	0.403			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านตำแหน่งงานต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน พนักงานมีการเตรียมตัวด้านร่างกายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14  
อายุกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้านร่างกาย	น้อยกว่า 30 ปี	21	1.98	0.447	-1.535	58	0.130
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	39	2.15	0.353			
การเตรียมตัวด้านสติปัญญา	น้อยกว่า 30 ปี	21	2.11	0.397	1.256	58	0.214
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	39	1.99	0.340			
การเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจ	น้อยกว่า 30 ปี	21	2.17	0.439	31.86	58	0.473
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	39	2.25	0.322			
การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ	น้อยกว่า 30 ปี	21	2.00	0.356	-1.451	58	0.152
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	39	2.13	0.290			
การเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อม	น้อยกว่า 30 ปี	21	2.11	0.471	-0.206	58	0.838
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	39	2.14	0.413			

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอัตราเงินเดือนต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน พนักงานมีการเตรียมตัวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25

อายุการทำงานกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ระดับการเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	อายุการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัว ด้านร่างกาย	น้อยกว่า 4 ปี	33	2.05	0.405	-0.947	58	0.347
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป	27	2.14	0.378			
การเตรียมตัว ด้านสติปัญญา	น้อยกว่า 4 ปี	33	2.14	0.369	2.452	58	0.017*
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป	27	1.92	0.320			
การเตรียมตัว ด้านอารมณ์ และจิตใจ	น้อยกว่า 4 ปี	33	2.23	0.389	0.287	58	0.775
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป	27	2.21	0.342			
การเตรียมตัว ด้านเศรษฐกิจ	น้อยกว่า 4 ปี	33	2.10	0.335	0.321	58	0.750
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป	27	2.07	0.300			
การเตรียมตัว ด้านสังคมและ สภาพแวดล้อม	น้อยกว่า 4 ปี	33	2.10	0.475	-0.533	58	0.596
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป	27	2.16	0.376			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุการทำงานต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าอายุการทำงานแตกต่างกัน พนักงานมีการเตรียมตัวด้านสติปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26

ประสบการณ์การโอนย้ายกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน	ประสบการณ์การโอนย้าย	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้านร่างกาย	ไม่เคยมีประสบการณ์	38	2.07	0.413	-0.596	58	0.553
	เคยมีประสบการณ์	22	2.13	0.360			
การเตรียมตัวด้านสติปัญญา	ไม่เคยมีประสบการณ์	38	2.08	0.388	1.262	58	0.212
	เคยมีประสบการณ์	22	1.96	0.306			
การเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจ	ไม่เคยมีประสบการณ์	38	2.24	0.409	0.468	58	0.641
	เคยมีประสบการณ์	22	2.19	0.284			
การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ	ไม่เคยมีประสบการณ์	38	2.10	0.329	0.563	55.90	0.576
	เคยมีประสบการณ์	22	2.05	0.300			
การเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อม	ไม่เคยมีประสบการณ์	38	2.11	0.455	-0.457	58	0.649
	เคยมีประสบการณ์	22	2.16	0.393			

จากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านประสบการณ์การโอนย้ายต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าประสบการณ์การโอนย้ายแตกต่างกัน พนักงานมีการเตรียมตัวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27

ความก้าวหน้าในอาชีพกับระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ระดับการเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	ความ ก้าวหน้า ในอาชีพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	df	Sig.
การเตรียมตัวด้าน ร่างกาย	มี	16	2.05	0.369	0.498	57	0.610
	ไม่มี	14	2.02	0.497			
	ไม่มั่นใจ	30	2.14	0.356			
การเตรียมตัวด้าน สติปัญญา	มี	16	2.03	0.356	0.019	57	0.981
	ไม่มี	14	2.03	0.360			
	ไม่มั่นใจ	30	2.05	0.378			
การเตรียมตัวด้าน อารมณ์และจิตใจ	มี	16	2.12	0.381	0.955	57	0.391
	ไม่มี	14	2.29	0.438			
	ไม่มั่นใจ	30	2.25	0.320			
การเตรียมตัวด้าน เศรษฐกิจ	มี	16	1.99	0.239	2.275	57	0.112
	ไม่มี	14	2.01	0.380			
	ไม่มั่นใจ	30	2.17	0.309			
การเตรียมตัวด้าน สังคมและ สภาพแวดล้อม	มี	16	1.96	0.420	1.690	57	0.194
	ไม่มี	14	2.19	0.318			
	ไม่มั่นใจ	30	2.19	0.468			

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าในอาชีพต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏว่าความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพที่แตกต่างกัน พนักงานเตรียมตัวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28  
ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่กับระดับการเตรียมตัว  
ของพนักงาน

ระดับการเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	ความ เหมาะสม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
การเตรียมตัวด้าน ร่างกาย	เหมาะสม	39	2.12	0.406	0.826	58	0.412
	ไม่เหมาะสม	21	2.03	0.367			
การเตรียมตัวด้าน สติปัญญา	เหมาะสม	39	2.02	0.358	-0.599	58	0.551
	ไม่เหมาะสม	21	2.08	0.376			
การเตรียมตัวด้าน อารมณ์และจิตใจ	เหมาะสม	39	2.20	0.349	-0.679	58	0.500
	ไม่เหมาะสม	21	2.27	0.400			
การเตรียมตัวด้าน เศรษฐกิจ	เหมาะสม	39	2.05	0.325	-1.037	58	0.304
	ไม่เหมาะสม	21	2.14	0.301			
การเตรียมตัวด้าน สังคมและ สภาพแวดล้อม	เหมาะสม	39	2.06	0.418	-1.705	58	0.094
	ไม่เหมาะสม	21	2.26	0.434			

จากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test ปรากฏว่าเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ไม่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงานในทุก ๆ ด้าน จึงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29  
ความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่กับระดับการเตรียมตัว  
ของพนักงาน

ระดับการเตรียม ความพร้อม ของพนักงาน	ความพึงพอใจ กับตำแหน่ง หน้าที่	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	df	Sig.
การเตรียมตัวด้าน ร่างกาย	พึงพอใจ	26	2.13	0.435	0.230	57	0.796
	ไม่พึงพอใจ	15	2.07	0.417			
	เฉย ๆ	19	2.05	0.319			
การเตรียมตัวด้าน สติปัญญา	พึงพอใจ	26	2.00	0.344	0.521	57	0.597
	ไม่พึงพอใจ	15	2.12	0.415			
	เฉย ๆ	19	2.02	0.353			
การเตรียมตัวด้าน อารมณ์และจิตใจ	พึงพอใจ	26	2.22	0.362	1.027	57	0.365
	ไม่พึงพอใจ	15	2.32	0.387			
	เฉย ๆ	19	2.14	0.353			
การเตรียมตัวด้าน เศรษฐกิจ	พึงพอใจ	26	2.12	0.304	2.400	57	0.100
	ไม่พึงพอใจ	15	2.19	0.338			
	เฉย ๆ	19	1.96	0.295			
การเตรียมตัวด้าน สังคมและ สภาพแวดล้อม	พึงพอใจ	26	2.12	0.420	0.934	57	0.399
	ไม่พึงพอใจ	15	2.25	0.450			
	เฉย ๆ	19	2.05	0.431			

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏว่าพนักงานมีความพึงพอใจในตำแหน่งต่างกัน มีการเตรียมตัวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30  
สรุปความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานที่มีต่อ  
ระดับการเตรียมตัวของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล/ ปัจจัยด้านงาน	อิทธิพลต่อระดับการเตรียม ตัวของพนักงาน (รายด้าน)	t	df	Sig.
ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา	ด้านเศรษฐกิจ	-2.522	57.99	0.014*
	ด้านสติปัญญา	-2.268	57.99	0.010*
รายได้ครอบครัว	ด้านร่างกาย	-2.454	58	0.017*
	ด้านสติปัญญา	2.374	58	0.021*
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	ด้านร่างกาย	3.799	58	0.000*
	ด้านเศรษฐกิจ	2.115	58	0.039*
ปัจจัยด้านงาน	ตำแหน่ง	-2.072	58	0.043*
	อายุงาน	2.452	58	0.017*

จากตารางที่ 4.30 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษามีผลให้พนักงานเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ และด้านสติปัญญาต่างกัน รายได้ครอบครัวมีผลให้พนักงานเตรียมตัวด้านร่างกาย และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีผลให้พนักงานเตรียมตัวด้านร่างกาย เศรษฐกิจและสติปัญญาต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในขณะที่ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันมีผลให้พนักงานเตรียมตัวด้านร่างกายต่างกัน และอายุการทำงานมีผลให้พนักงานเตรียมตัวด้านสติปัญญาแตกต่างกัน ซึ่งทั้งหมดนี้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

## การอภิปรายผล

### 1. การเตรียมตัวเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคารของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงานมีการเตรียมตัวทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน โดยมีการเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อม การเตรียมตัวด้านร่างกาย การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจและการเตรียมตัวด้านสติปัญญา ตามลำดับซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประชา กุณาสีทธิ (2550, น. 92) ที่พบว่าหากมีการยุบเลิกองค์กร พนักงานจะเตรียมความพร้อมด้านสังคมมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากประการแรกลักษณะโดยทั่วไปขององค์กรต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ ประชา กุณาสีทธิ ศึกษาอยู่นั้นอยู่ในองค์กรที่อยู่ภายใต้การดูแลของรัฐบาล แม้ว่ามีลักษณะเป็นองค์กรเฉพาะกิจที่มีเป้าหมายและระยะเวลาการดำเนินงานขององค์กรที่จำกัด มิได้มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจเหมือนกับบริษัทเอกชนทั่วไป ภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจึงไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและการจ้างงานขององค์กรดังกล่าว ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ปฏิบัติงานอยู่ในธนาคารทหารไทย ซึ่งถือเป็นองค์กรเอกชนที่มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจและการแสวงหากำไร ดังนั้นสภาพเศรษฐกิจไม่ว่าจะดีหรือถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อสถานะความมั่นคง และการจ้างงานขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ประการที่สอง การศึกษาของ ประชา กุณาสีทธิ กระทำในช่วงที่ยังมิได้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจดังเช่นปัจจุบัน แต่การศึกษาครั้งนี้กระทำในขณะที่สภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไปอยู่ในสภาวะถดถอย อันเนื่องมาจากวิกฤตการเงินและการธนาคารที่เริ่มต้นจากสหรัฐอเมริกาได้ลุกลามและขยายตัวทั่วโลก จนกลายเป็นวิกฤตเศรษฐกิจที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกหวุ่นวิตก และพยายามหาทางแก้ไขร่วมกันปัญหาที่เห็นได้ชัดเจนในขณะนี้ คือ อัตราการว่างงานที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วด้วยสภาพการณ์เช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน ทำให้เกิดความวิตกกังวล ความเครียด เมื่อพนักงานเกิดความเครียดก็จะส่งผลกระทบต่อปฏิริยาตอบสนองต่อสิ่งคุกคามทั้งจากภายในและภายนอกร่างกาย (รัตติพร พนพิเชษฐกุล, 2544, น. 9) ทั้งนี้จะได้กล่าวถึงปฏิริยาตอบสนองต่อความเครียดของพนักงานต่อไป

ประการที่สาม ในช่วงเวลาที่ผู้ศึกษาทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างอยู่นั้น ความรุนแรงและผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจเริ่มเห็นชัดเจนขึ้น ไม่ว่าจะเป็นข่าวมาตรการความช่วยเหลือที่รัฐให้กับสถาบันการเงินต่าง ๆ รายงานอัตราการว่างงานที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตัวเลขการส่งออกที่

ลดต่ำลง ฯลฯ จึงส่งผลให้ระดับการเตรียมตัวของพนักงานแตกต่างจากผลการศึกษาของ ประชา กุณาสัทธี

นอกจากนี้ผลการศึกษาที่ปรากฏยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อักษร ดำรงสุกิจ (2547, น. 138) ที่พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีการปรับตัว ด้านอาชีพมากที่สุด เนื่องจากการประกอบอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นสำหรับมนุษย์เป็นที่มา ของรายได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานที่มีรายได้น้อย ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของ กลุ่มตัวอย่างที่ อักษร ดำรงสุกิจ ศึกษาในขณะที่กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นกลุ่มคนงานที่ เรียกว่า White Collar ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีอัตราเงินเดือนและรายได้ ครอบคลุมสูงกว่า ส่งผลให้ทัศนคติและการเตรียมตัวในการเผชิญภาวะวิกฤตแตกต่างกันออกไป

รายละเอียดการเตรียมตัวด้านต่าง ๆ ของพนักงานแบ่งออกได้ดังนี้

### 1.1 การเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจ

พนักงานส่วนใหญ่มีปฏิริยาตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้น โดยการเผชิญ ความวิตกกังวลอย่างมีสติและรอบคอบ ทั้งนี้พนักงานส่วนใหญ่พยายามทำความเข้าใจกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตั้งเป้าหมายด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน และการปล่อยวางและ พร้อมเผชิญกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีสติ นับว่าเป็นการจัดการกับความเครียดได้อย่างมี สติและสอดคล้องกับคำสอนของพระพุทธศาสนา เรื่องอริยสัจ 4 (หนทางแห่งการดับทุกข์) ที่ สอนว่าเมื่อมีความทุกข์เกิดขึ้น พระพุทธศาสนาสอนให้หาเหตุแห่งทุกข์ ต้องทำความเข้าใจว่าทุกข์ นี้เกิดจากอะไร ซึ่งคล้ายกับวิธีการที่พนักงานได้เลือกใช้ นอกจากนี้เพื่อลดความเครียด และคลาย ความวิตกกังวลที่มีต่อสภาวะวิกฤตดังกล่าวพนักงานเลือกตั้งเป้าหมายด้านอื่น ๆ นอกเหนือจาก การทำงาน จะช่วยเบี่ยงเบนความสนใจจากงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในชั่วขณะ และท้ายที่สุดหาก ไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุได้ พระพุทธศาสนาสอนให้มนุษย์รู้จักปล่อยวาง มองทุกอย่างด้วย ใจเป็นกลางและตามความเป็นจริงจะช่วยให้พนักงานเตรียมตัวเผชิญกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ ดียิ่ง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการเตรียมตัวในทุก ๆ ด้าน ช่วยให้เรายอมรับสภาพการณ์ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วพยายามหาวิธีการแก้ไข ขจัดปัดเป่าปัญหา หรือสภาพการณ์ที่ค่อนข้าง เลวร้ายที่เกิดขึ้นกับตัวเรา ให้บรรเทาเบาบางลง ซึ่งอาจจะพยายามแก้ไขด้วยตนเอง หรือมีการ แสวงหาบุคคลอื่นมาช่วยแก้ไขปัญหาก็ได้ สุดท้ายเมื่อปัญหาคลีคลายมีการแก้ไขแล้ว สภาพต่าง ๆ เช่น ความคิด ความรู้สึกของเราก็จะดีขึ้น ผ่านคลายความตึงเครียดลงไป เมื่อความทุกข์หาย ความสุขสบายใจย่อมเกิดขึ้น (ชัชสรัญ เต็งพงศธร, อ้างถึงใน อักษร ดำรงสุกิจ, 2547, น. 19)

นอกจากนี้ด้วยพื้นฐานการศึกษาของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในฐานะพนักงานสินเชื่อและพิจารณาสินเชื่อที่ต้องใช้ทักษะในการทำความเข้าใจกับข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล กอปรกับการที่พนักงานร้อยละ 31.7 มีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทำให้มีประสบการณ์ในการเผชิญภาวะความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ร่วมกันกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเผชิญภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 การควบรวมกับสถาบันการเงินอื่น ๆ เช่น การควบรวมกับธนาคารทีบีเอส ไทยท努 การควบรวมกับบรรษัทบริหารเงินทุนอุตสาหกรรม (IFCT) จนกระทั่งการเข้ามาถือหุ้นของกลุ่มทุน ING จากประเทศเนเธอร์แลนด์ ย่อมทำให้พนักงานมีลักษณะการเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจในรูปแบบที่ได้กล่าวข้างต้น

## 1.2 การเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อม

พนักงานเตรียมตัวโดยการแสวงหากำลังใจและการสนับสนุนจากครอบครัว พุดคุย บอกเล่า แลกเปลี่ยนปัญหาที่เผชิญกับเพื่อน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง อีกทั้งยังใช้เวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้นและฝึกการปรับตัวให้เข้ากับครอบครัวและสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวหากต้องออกจากงาน พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด และมีสถานภาพเป็นสมาชิกในครอบครัว แม้ว่าแนวโน้มครัวเรือนไทยในยุคโลกาภิวัตน์จะเป็นครอบครัวเดี่ยว ผู้อยู่อาศัยประกอบด้วยพ่อ แม่ ลูก แต่ก็ยังคงมีความสัมพันธ์กันในฐานะสมาชิกครอบครัว นางลักษณ เอมประดิษฐ์ (อ้างถึงใน พิมพีใจ ไมตรีเปรม, 2543, น. 8) กล่าวว่า นักสังคมวิทยามีทัศนะว่าครอบครัวเป็นสถาบันที่เก่าแก่ที่สุดที่ทำหน้าที่สำคัญที่สุดในสังคมมนุษย์ เป็นที่รวบรวมกิจกรรมทั้งหลาย เช่น พิธีกรรมทางศาสนา การปกครอง การพักผ่อนหย่อนใจ และเศรษฐกิจ นอกจากนี้ โสภา ซปีล์มันท์ และคณะ (อ้างถึงใน พิมพีใจ ไมตรีเปรม, 2543, น. 10) ได้รวบรวมหน้าที่ครอบครัวไว้มากมาย เช่น การให้ความรัก ความอบอุ่น ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยแก่สมาชิกในครอบครัว การสร้างความเป็นปึกแผ่นมั่นคงของครอบครัวทั้งทางด้านเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ระหว่างเครือญาติ เป็นต้น

ท้ายที่สุดแล้วหากพนักงานต้องเผชิญกับสภาวะไม่มั่นคง ซึ่งในที่นี่หมายถึงภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคารที่อาจเกิดขึ้น พนักงานก็จะกลับมาให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวที่นอกจากจะช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้กับพนักงานแล้ว การได้พูดคุยระบายปัญหากับครอบครัวหรือบุคคลรอบข้างจะช่วยผ่อนคลายความวิตกกังวลได้ ดังที่ สุพัตรา สุภาพ (อ้างถึงใน พิมพีใจ ไมตรีเปรม, 2543, น. 9) ว่าสถาบันครอบครัวเป็นจุดที่ช่วยยึดโยงชีวิตคนให้มีเสถียรภาพ ให้มีคุณภาพมากที่สุดภายใต้ความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจ และความ

เชื้ออาหาร ด้วยการอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัว ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประชา กุณาสีทธิ (2550, น. 92-93) ที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เตรียมพร้อมด้านสังคม โดยการให้ความสำคัญกับการใช้เวลาพักผ่อนในวันหยุดด้วยการอยู่บ้านกับครอบครัว และปรึกษาและแก้ปัญหาพร้อมกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว

เนื่องจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสโสด และมีสถานภาพในครอบครัวเป็นสมาชิกครอบครัว จึงมีเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อมโดยการอิงครอบครัวเป็นหลักดังที่กล่าวไว้ข้างต้น เป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายกับเพื่อนเก่า/เพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพเสริม หรือการเปลี่ยนงานน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานส่วนมากจบการศึกษาด้านการบัญชี การเงินและการธนาคารโดยตรง หากต้องการเปลี่ยนงาน โดยมากมักจะคำนึงถึงงานที่ตรงกับความรู้และประสบการณ์มากที่สุด ก็คืองานด้านการเงินและการธนาคารนั่นเอง ในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้เป็นเรื่องยากที่จะหางานใหม่ในสถาบันการเงิน เพราะสถาบันการเงินอื่น ๆ ก็ประสบปัญหาจากวิกฤตการเงินและการธนาคารเช่นเดียวกัน

### 1.3 การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ

พนักงานให้ความสำคัญกับการวางแผนออมเงินเพื่อใช้ในยามจำเป็น การประหยัดค่าใช้จ่ายโดยการเลือกซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีราคาพอเหมาะ และลดการเที่ยวเตร่ตามสถานบันเทิง หรือการเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจในสถานที่ต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีการวางแผนการจัดการรายได้ได้อย่างรอบคอบมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการออมเงิน จากบทความออนไลน์ “ทั่วเอเชียฮือฮ้ออมเงิน-รัดเข็มขัด” โดยกรุงเทพธุรกิจออนไลน์ (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 2552) ระบุว่าผลการสำรวจของมาสเตอร์การ์ดล่าสุด พบว่าคนไทยร้อยละ 89.5 เห็นความสำคัญของการออม และร้อยละ 81 มีการเก็บออมเพื่อฉุกเฉิน โดยคนไทยเก็บเงินไว้เพื่อลงทุนประมาณร้อยละ 44 เก็บออมเพื่อเกษียณอายุร้อยละ 38 และเก็บออมเพื่อซื้ออสังหาริมทรัพย์ร้อยละ 20 มีการระบุเพิ่มเติมอีกด้วยว่าคนอายุน้อยกว่า 30 ปี มักจะเน้นการออมเงินเพื่อการลงทุนและซื้ออสังหาริมทรัพย์มากกว่าการออมเงินเพื่อเกษียณอายุ แต่คนที่อายุมากกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญกับการออมเงินเพื่อการเกษียณมากกว่า นอกจากนี้คนไทยที่มีสถานภาพโสดเน้นการออมเงินเพื่อการลงทุนมากกว่าการออมเพื่อเกษียณ ในขณะที่กลุ่มที่แต่งงานแล้วจะมีการออมเงินเพื่อการเกษียณและเพื่อการลงทุนในสัดส่วนที่เท่า ๆ กัน โดยรวมคนไทยออมเงินโดยเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 10 ของรายได้

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประชา กุณาสีทธิ (2550, น. 93-94) ที่พบว่าเมื่อพนักงานได้รับเงินเดือนจะกันส่วนหนึ่งเพื่อเก็บไว้เป็นเงินออม และวางแผนการใช้จ่ายในแต่ละเดือนอย่างรอบคอบ เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ อักษร ดำรงสุกิจ (2547, น. 140) ที่ระบุว่าพนักงานมีการปรับตัวด้านการใช้จ่ายอย่างเหมาะสม การไม่เป็นหนี้สิน การออมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด นอกจากนี้จากการศึกษาการปรับตัวของผู้ใช้แรงงานเพื่อตอบสนองสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำโดย ทศพล ศรีคุณ (2542, น. 108) พบว่า โดยสภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด เช่น การลดซื้อใช้สินค้าฟุ่มเฟือย ประหยัดค่าใช้จ่ายเครื่องอุปโภคที่จำเป็น และลดการเที่ยวเตร่ตามสถานเริงรมย์

และการที่พนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ มีความสามารถในการวิเคราะห์ข่าวสารด้านการเงินและเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากพื้นฐานการศึกษาในด้านการเงิน การธนาคาร และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ทำให้สามารถนำข้อเท็จจริงที่รับทราบนำไปวิเคราะห์และวางแผนการเงินของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อย่างไรก็ตามพนักงานหารายได้เสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำน้อยที่สุด เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในสถาบันการเงินเป็นหลัก จึงอาจขาดความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพอื่น ๆ นอกจากนี้ด้วยทักษะการวิเคราะห์สินเชื่ออันเป็นที่รับผิดชอบของพนักงานโดยมากทำให้พนักงานสามารถคาดการณ์ความสำเร็จในการลงทุนประกอบอาชีพอื่น ๆ ได้ดีกว่าประชาชนทั่วไป ทำให้พนักงานไม่สนใจที่จะประกอบอาชีพอื่น ๆ เพื่อเสริมรายได้

#### 1.4 การเตรียมตัวด้านร่างกาย

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานเตรียมตัวด้านร่างกายโดยการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีตามที่องค์กรกำหนดมากที่สุด รองลงมาพนักงานให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ และการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ทั้งนี้เนื่องจากการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นข้อกำหนดขององค์กรที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตาม เพื่อเป็นการเฝ้าระวังสุขภาพของพนักงานตามพระราชบัญญัติแรงงาน และข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นเดียวกันกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการทำงาน

แม้ว่าพนักงานจะให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ แต่พนักงานกลับดูแลสุขภาพโดยการออกกำลังกายน้อยที่สุด อย่างไรก็ตามการเตรียมตัวด้านร่างกายถือเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากเมื่อใดก็ตามที่พนักงานเกิดอุบัติเหตุ หรือมีอาการเจ็บป่วยจำเป็นจะต้อง

เข้ารับการรักษาพยาบาล ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น แนวโน้มของการดูแลด้านสุขภาพอนามัยในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจเห็นได้จาก รายงานผลกระทบวิกฤตเศรษฐกิจต่อสุขภาพอนามัยของคนไทย โดย ปรีดา เต๋ออารักษ์ (2547, น. 6-38) พบว่าอัตราการให้บริการผู้ป่วยนอกของสถานบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2540 มีจำนวน 89.2 ล้านครั้ง เพิ่มจากปี พ.ศ. 2539 ร้อยละ 14.1 และเพิ่มขึ้นเป็น 95.4 ล้านครั้งในปี พ.ศ. 2541 ในขณะที่อัตราผู้ป่วยที่รับบริการโดยไม่คิดมูลค่าในสถานบริการของรัฐ ณ พ.ศ. 2540 มีจำนวน 60.3 ล้านครั้ง เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2539 ร้อยละ 25.7 ในขณะเดียวกันจำนวนผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลเอกชน ลดลงร้อยละ 30 จำนวนผู้ป่วยในลดลงร้อยละ 50 สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงด้านการรักษาพยาบาลของประชาชน โดยขอยกมาเพียงบางประเด็น ดังนี้

1. ประชาชนหันไปรับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐมากขึ้น รวมถึงขอรับการรักษาพยาบาลโดยไม่คิดมูลค่าเพิ่มมากขึ้น
2. ใช้สิทธิประกันสังคมในโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้น หากผู้ใช้บริการมีประกันชีวิตหรือประกันสุขภาพเอกชนจะมีการใช้สิทธิมากกว่า 1 สิทธิมากขึ้น
3. ประชาชนจะเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเมื่อเจ็บป่วยมาก และผู้ป่วยจำนวนมากมารับการตรวจวินิจฉัยแล้วขอไปซื้อยาเอง หรือขอประวัติและฟิล์ม X-ray ไปรับการรักษาต่อในโรงพยาบาลของรัฐ
4. ผู้ใช้บริการที่เจ็บป่วยเรื้อรังขอให้แพทย์ปรับยาเป็นชนิดที่ผลิตในประเทศ และขอรับเฉพาะยาหลักในการรักษาโรค หรือรับยาดีขึ้น แต่ค่าใช้จ่ายในการมาพบแพทย์แต่ละครั้งน้อยลง
5. ผู้ใช้บริการขอตรวจสอบราคา ยา ค่าผ่าตัดเปรียบเทียบกับที่อื่น ๆ ก่อนตัดสินใจรักษาหรือผ่าตัด และผู้ป่วยจำนวนหลายรายมาพบแพทย์เพื่อขอ Second Opinion ในเชิงการรักษา
6. ผู้ใช้บริการมีความรู้เรื่องยาดีขึ้น เลือกซื้อยาที่จำเป็น  
 อย่างที่กล่าวไว้แล้วข้างต้นว่าแม้ว่าการเตรียมตัวด้านร่างกายอาจจะไม่สำคัญนัก แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะในการปรับตัวเพื่อเผชิญภาวะวิกฤตนั้น พนักงานแต่ละคนย่อมมีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน หากสามารถปรับตัวได้ก็จะเกิดความเครียดในระดับต่ำ แต่หากไม่สามารถปรับตัวได้ดี อาจทำให้เกิดความเครียดสะสมซึ่งส่งผลต่อการเจ็บป่วยทั้งทางกายและทางจิตใจได้ ดังนั้นการเตรียมตัวด้านร่างกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรงอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะปฏิบัติ

หน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ไม่ประสบกับอาการเจ็บป่วย ย่อมเป็นผลดีต่อพนักงานเอง ดังคำกล่าวที่ว่า อโรคยา ปรมา ลาภา ความไม่มีโรค เป็นลาภอันประเสริฐ

เป็นที่น่าสังเกตว่าการที่พนักงานเตรียมตัวด้านร่างกายโดยการตรวจสุขภาพประจำปี และการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยมากที่สุดสองอันดับแรกนั้นเป็นการเตรียมตัวที่ทำได้ง่ายที่สุด และเป็นหนึ่งในข้อบังคับการทำงานของธนาคารที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตาม ในด้านการดูแลสุขภาพนั้น เป็นที่ทราบกันดีว่าด้วยค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้มีการรณรงค์ในการส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีและแข็งแรง เพื่อลดอัตราการเจ็บป่วยที่จะนำไปสู่การเข้ารับการรักษาพยาบาล ยิ่งในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจขณะนี้ที่พนักงานพยายามลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล จึงเป็นหนึ่งในแรงผลักดันให้พนักงานให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพให้แข็งแรงด้วยตนเองเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายที่มีได้คาดคิด

### 1.5 การเตรียมตัวด้านสติปัญญา

นอกจากจะหมายถึงความถึง สติปัญญา การศึกษา การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการรับรู้ ความสามารถในการคิดและวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ความสามารถในการวางแผน ผู้ศึกษายังได้ผนวกการเตรียมตัวด้านการปฏิบัติงาน อันได้แก่ การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้งาน และการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ผลการศึกษาปรากฏว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการเตรียมตัวด้านการปฏิบัติงาน คือ การตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบและเต็มความสามารถ การเรียนรู้จากหัวหน้างาน และการติดตามข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากงานคือการได้มาซึ่งเงิน หรือรายได้เพื่อการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การตอบสนองความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางรายได้ของครอบครัว นอกจากนี้งานยังช่วยให้มนุษย์ได้รับการยอมรับจากสังคม ได้รับการยกย่องเมื่อประสบความสำเร็จ ดังที่ สุภาพรณ โคตรจรัส (2525, น. 401) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของงานว่าประกอบด้วย การสนองความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเสริมสร้างความรู้จักตนเอง การสนองความรู้สึกมีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี การสนองความต้องการทางสังคม และมีการพัฒนาตนเองเต็มที่ งานมีคุณค่ามากกว่าเป็นเพียงแหล่งที่นำเงินมาให้บุคคลเพื่อยังชีพ

นักจิตวิทยาได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ปรับตัวได้ดีว่าประกอบด้วย

1. รับรู้และเข้าใจสถานการณ์หรือปัญหาอย่างถูกต้องและตรงตามความเป็นจริง ทำให้แก้ไขถูกต้อง

2. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ทำให้ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากครอบครัว ญาติ พี่น้อง เพื่อนฝูง และบุคคลอื่นในสังคม
3. ได้รับการเลี้ยงดูอย่างถูกต้องในวัยเด็ก ทำให้เมื่อโตขึ้นมีความเข้มแข็ง หนักแน่น อดทน กล้าเผชิญกับสถานการณ์หรือปัญหาได้
4. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดพอควร
5. สถานการณ์หรือปัญหาไม่รุนแรง ยุ่งยาก หรือซับซ้อนมากนัก
6. มีเวลาพอเพียง เนื่องจากสถานการณ์หรือปัญหาบางอย่างต้องใช้เวลาในการปรับตัวหรือแก้ไข

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529, น. 31)

เมื่อพิจารณารายละเอียดการเตรียมตัวด้านต่าง ๆ ของพนักงานแสดงให้เห็นว่าแนวทางในการเตรียมตัวของพนักงานในการเผชิญสภาวะวิกฤตเป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการปรับตัว ซึ่งถือเป็นแนวโน้มที่ดีที่จะทำให้พนักงานสามารถเผชิญความเครียด ความวิตกกังวล และความคับข้องใจได้ดี ตลอดจนมีความมั่นคงทางจิตใจและพร้อมที่จะเผชิญสภาวะวิกฤตได้

นอกจากนี้ในภาวะเศรษฐกิจชะงักงัน การบริโภคชะลอตัว เกิดการปิดตัวของภาคอุตสาหกรรมและการบริการเรื่อย ๆ ส่งผลให้เกิดปัญหาการว่างงานย่อมส่งผลให้พนักงานมีความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้นโดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการตั้งใจปฏิบัติงาน และการเรียนรู้งานเพิ่มเติมเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยอมรับแก่หัวหน้างาน ซึ่งในท้ายที่สุดหากองค์กรจำเป็นต้องใช้มาตรการด้านแรงงาน เช่น การเลิกจ้างโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ การมุ่งเน้นเรื่องผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพอาจมีส่วนช่วยให้พนักงานยังคงได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานต่อไป ในขณะที่การเรียนรู้จากหัวหน้างานเพิ่มขึ้น นอกจากจะช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับตัวพนักงานเองแล้วยังสอดคล้องกับแนวโน้มการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้หลาย ๆ หน้าที่ (Multi-skills หรือ Multi-tasks) จึงไม่เป็นที่แปลกใจว่าพนักงานจะให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นด้านการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตามพนักงานยังคงให้ความสำคัญกับการติดตามข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจโดยรวม และข้อมูลการดำเนินงานขององค์กรเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอนาคตของตนเองซึ่งมีความสัมพันธ์กับสาขาการศึกษา และลักษณะการประกอบวิชาชีพของพนักงานส่วนใหญ่

## 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการเตรียมตัวของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่จะกล่าวถึงในที่นี้ มีดังนี้

### 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันด้านระดับการศึกษา และรายได้ ครอบครัวมีการเตรียมตัวแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษามีผลต่อการเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจและสติปัญญา โดยผู้ที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปจะมีการเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจที่ดีกว่า เริ่มตั้งแต่การวางแผนการออมเงิน ประหยัดค่าใช้จ่าย วางแผนการใช้จ่ายอย่างรอบคอบซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจโดยมาสเตอร์การ์ดเรื่องแนวโน้มการออมเงินของคนไทยตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ในด้านสติปัญญา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปจะเน้นการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ การติดตามข่าวสารด้านเศรษฐกิจ การนำข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจและองค์ความรู้มาใช้ในการวางแผนอนาคตของตนเอง และการเรียนรู้จากหัวหน้างานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานกลุ่มนี้โดยมากมีความรู้ และประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจการเงิน การนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ จึงทำให้เป็นเรื่องง่ายที่จะนำข้อมูลข่าวสารที่ตนได้รับ มาวิเคราะห์และวางแผนให้กับตัวพนักงานเอง

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ครอบครัวต่างกันมีการเตรียมตัวด้านร่างกายแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ครอบครัวตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไปมีการเตรียมตัวด้านร่างกายโดยการตรวจสุขภาพประจำปีตามที่องค์กรกำหนด การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การรับประทานอาหารเสริมเพื่อบำรุงร่างกาย และการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากโดยพื้นฐานของพนักงานกลุ่มนี้ซึ่งจัดว่ามีรายได้ปานกลางค่อนข้างสูงมักจะให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพให้แข็งแรง เพราะทราบว่าหากเกิดอาการเจ็บป่วยและต้องเข้ารับบริการทางการแพทย์จะมีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลสูงขึ้น และสถานพยาบาลที่เลือกใช้บริการโดยมากเป็นสถานพยาบาลเอกชนเนื่องจากการบริการ และความสะดวกสบายที่ได้รับ ประกอบกับการได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเพิ่มเติมจากธนาคาร ทำให้สามารถเลือกใช้บริการที่ดีกว่าได้ แม้ว่าค่าใช้จ่ายจะสูงกว่าโรงพยาบาลของรัฐบาลก็ตาม ยิ่งเมื่อเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ลักษณะการเข้ารับการรักษาพยาบาลเมื่อเกิดการเจ็บป่วยเปลี่ยนแปลงไปตามที่ได้บรรยายไว้ในกรอบการเตรียมตัวด้านร่างกายข้างต้น อาทิ การเปลี่ยนระดับโรงพยาบาลเอกชนที่เข้ารับการรักษาจากระดับสูงมาเป็นระดับกลาง พฤติกรรมการ

ซื้อขายที่ต้องการเสียเงินในแต่ละครั้งน้อยลง เนื่องจากต้องการเก็บออมเงินไว้ให้ได้มากที่สุด ทำให้พนักงานกลุ่มนี้ยังให้ความสำคัญกับการเตรียมตัวด้านร่างกายมากยิ่งขึ้นเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 45,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกันมีการเตรียมตัวด้านร่างกายสติปัญญา และเศรษฐกิจแตกต่างกัน ในด้านการเตรียมตัวด้านร่างกายพนักงานที่รับรู้ข่าวสารเป็นประจำมีการเตรียมตัวโดยการตรวจสุขภาพประจำปีตามที่องค์กรกำหนด การให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ และการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ในด้านการเตรียมตัวด้านสติปัญญา พนักงานที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเป็นประจำเน้นการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบและเต็มความสามารถ การนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนอนาคตของตนเอง และการติดตามข่าวสารด้านเศรษฐกิจ ในด้านการเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ พนักงานที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ เตรียมตัวโดยการวางแผนการออมเงินเพื่อใช้ในยามจำเป็น การลดการซื้อและใช้สินค้าฟุ่มเฟือย และการประหยัดค่าใช้จ่ายโดยการเลือกซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีราคาคุ้มค่า

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชนิกร พันธุ์วิชิต (2544, น. 129) ที่ว่า การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ และอาชีพรองภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ฉะนั้นเมื่อพนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากย่อมมีการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพภายหลังการแปรรูปเพิ่มมากขึ้น

แน่นอนว่ายิ่งรับทราบข้อมูลข่าวสารมากเพียงใดยิ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำมาใช้ในการเตรียมตัวด้านต่าง ๆ ล่วงหน้าได้ดียิ่งขึ้นโดยเฉพาะเมื่อนำไปประกอบกับพื้นฐานด้านการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถด้านการวิเคราะห์แล้วแต่ทำให้พนักงานสามารถคาดการณ์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น และเตรียมตัวเผชิญกับภาวะวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานภาพในครอบครัว จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ และภาระหนี้สินแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวไม่แตกต่างกัน

## 2.2 ปัจจัยด้านงาน

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันด้านตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน มีการเตรียมตัวแตกต่างกัน ในด้านตำแหน่งงานพบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารมีการเตรียมตัวด้านร่างกายมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการโดยการตรวจสุขภาพ

ประจำปีตามที่องค์กรกำหนด การให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ และการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ เนื่องจากการตรวจสุขภาพและการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยเป็นข้อบังคับการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว และสำหรับพนักงานระดับบริหารนั้นจะได้รับสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพและการรักษาพยาบาลมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป และในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจขณะนี้ ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถทั้งทางด้านกำลังกายและกำลังใจในการวางแผนและดำเนินงานเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและฟื้นตัววิกฤตเศรษฐกิจครั้งนี้ให้ได้ จึงต้องใส่ใจกับการเตรียมตัวด้านสุขภาพเป็นพิเศษ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ในด้านอายุการทำงาน พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 4 ปีมีการเตรียมตัวด้านสติปัญญามากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป โดยมุ่งเน้นการเตรียมตัวด้านการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบและเต็มความสามารถ การเรียนรู้งานจากหัวหน้างาน การนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนอนาคตของตนเอง และการติดตามข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 4 ปีนั้นยังอยู่ในช่วงที่แสวงหางาน และหน้าที่รับผิดชอบที่ตนเองสนใจและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือน ประสบการณ์การโอนย้าย ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีการเตรียมตัวไม่แตกต่างกัน

### 3. ความช่วยเหลือที่พนักงานต้องการได้รับจากองค์กร รัฐบาล และหน่วยงานอื่น ๆ

#### 3.1 ความช่วยเหลือจากองค์กร

จากการศึกษาพบว่าโดยรวมความช่วยเหลือที่พนักงานต้องการได้รับจากองค์กรแบ่งเป็น

3.1.1 ความช่วยเหลือในรูปตัวเงิน คือ การเพิ่มเงินค่าครองชีพ หรือเงินช่วยเหลือให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนน้อย เงินช่วยเหลือพิเศษนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้หากต้องถูกปลดออกจากรางาน เนื่องจากด้วยสภาวะเศรษฐกิจที่นับวันยิ่งมีปัญหารุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้มีการเลิกจ้างคนงานมากขึ้นเรื่อย ๆ หากเศรษฐกิจยังไม่ดีขึ้น องค์กรอาจนำมาตรการด้านแรงงาน เช่น การลดเงินเดือน การตัดสวัสดิการ ตลอดจนการเลิกจ้างพนักงานมาใช้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิต และการดูแลสุขภาพครอบครัวของพนักงานในทันที ดังนั้นพนักงานจึงให้ความสำคัญตัวเงิน ดังที่ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2541, น. 20) กล่าวว่า การถูกเลิกจ้างมิได้หมายความว่าตงงาน

คนเดียว มีปัญหาคนเดียว แต่รวมไปถึงชีวิตอื่น ๆ ที่เขาต้องรับผิดชอบด้วย เช่น ต้องส่งลูกเรียนหนังสือ หรือต้องส่งเสียทางบ้านที่ต่างจังหวัด เป็นต้น

หากองค์กรต้องการให้ความช่วยเหลือพนักงานในช่วงวิกฤตการเงินและการธนาคาร ในปัจจุบันควรคำนึงถึงการความช่วยเหลือในรูปแบบตัวเงิน หรือความช่วยเหลือที่สามารถคำนวณเป็นเงินได้เป็นสำคัญ ความช่วยเหลือในรูปแบบที่มีใช้ตัวเงิน เช่น การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน การแจ้งข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจและองค์กรให้พนักงานรับรู้ และการไม่นำมาตรการเลิกจ้างมาใช้กับพนักงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานต้องการความเชื่อมั่นจากองค์กรว่าจะไม่มีการเลิกจ้างพนักงาน นอกจากนี้การแจ้งข้อมูลข่าวสารให้พนักงานรับทราบจะช่วยทำให้พนักงานสามารถเตรียมตัวเพื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรท่ามกลางภาวะวิกฤต ข่าวสารด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง

### 3.2 ความช่วยเหลือจากรัฐบาล

ความช่วยเหลือโดยรวมที่พนักงานต้องการได้รับจากรัฐบาล แบ่งออกเป็น

1. การเพิ่มค่าลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา การยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้แก่ผู้ที่โดนปลดออกจากงาน
2. การช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาลแก่ผู้ว่างงาน การเพิ่มเงินชดเชยกรณีพนักงานถูกปลดออกจากงาน การเพิ่มความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมให้แก่ผู้ว่างงาน
3. การลดราคาค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า และค่ารถโดยสารต่อไป

จะเห็นได้ว่าความช่วยเหลือส่วนใหญ่อยู่ในรูปตัวเงินเนื่องจากพนักงานค่อนข้างกังวลเกี่ยวกับรายได้ และความมั่นคงในการทำงาน ดังที่ได้กล่าวอธิบายไว้แล้วในข้อ 3.1 ดังนั้นรัฐบาลจึงควรคำนึงถึงมาตรการความช่วยเหลือที่เห็นได้ชัดเจน และสามารถคำนวณเป็นตัวเงินได้อย่างชัดเจน

### 3.3 ความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ๆ

โดยรวมพนักงานต้องการให้หน่วยงานอื่น ๆ ทุกภาคส่วนร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินนโยบายแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของรัฐบาล เนื่องจากพนักงานเห็นว่าปัญหาที่สำคัญที่สุดของประเทศในขณะนี้คือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ที่รัฐบาลและทุกภาคส่วนควรตั้งใจร่วมมือกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวมิใช่มุ่งเน้นการดำเนินการทางการเมืองอย่างที่กำลังดำเนินกันอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นทุกภาคส่วนควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศเป็นหลัก และให้ความร่วมมือกับรัฐบาลเพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจไทยให้ดีขึ้น