

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การเตรียมตัวของพนักงานธนาคารในการเผชิญสภาวะวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร พ.ศ. 2551” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมตัวของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานสินเชื่อธุรกิจ ปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างของการเตรียมตัวของพนักงานและความช่วยเหลือที่พนักงานต้องการได้รับจากองค์กร รัฐบาล และหน่วยงานอื่น ๆ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารทหารไทยที่สังกัดสายงานสินเชื่อธุรกิจจำนวน 60 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบคนเว้นคน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านงานของพนักงานใช้สถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

### สรุปผลการศึกษา

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานของพนักงาน

##### 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.0 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 30.0 พนักงานร้อยละ 30.0 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี รองลงมาอายุน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 18.2 พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 73.3 สมรส ร้อยละ 26.7 พนักงานที่ไม่มีบุตร มีร้อยละ 75.0 พนักงานส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 51.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 41.7 พนักงานร้อยละ 41.7 มีรายได้ครอบครัวมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป รองลงมา มีรายได้ครอบครัวระหว่าง 15,001-30,000 บาท ร้อยละ 23.3 สถานภาพในครอบครัวส่วนใหญ่ร้อยละ 71.6 เป็นสมาชิกครอบครัว พนักงานโดยมากร้อยละ 61.6 จะไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ พนักงานที่มีภาระหนี้สิน มีร้อยละ 66.7 พนักงานโดยมากมีการรับรู้ข่าวสารเป็นประจำ ร้อยละ 61.6 รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นบางครั้ง ร้อยละ 31.7

และรับรู้ข้อมูลนาน ๆ ครั้ง ร้อยละ 6.7 แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจและองค์การที่สำคัญ คือ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 31.8 และ 25.7 ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานรับทราบข้อมูลข่าวสารด้านองค์การจากหนังสือพิมพ์ และอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 28.6 และ 26.2 ตามลำดับ

## 1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน

พนักงานร้อยละ 35.0 ดำรงตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ และร้อยละ 31.7 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส พนักงานมีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท ร้อยละ 33.3 รองลงมา มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 26.6 พนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 31.7 พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6 เดือน-1 ปี มีร้อยละ 25.0 พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 63.3 ไม่เคยมีประสบการณ์การโอนย้าย พนักงานร้อยละ 50.0 รู้สึกไม่มั่นใจในความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง แต่พนักงานร้อยละ 65.0 ยังคงคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ของตนเองในขณะนี้เหมาะสมดีอยู่แล้ว และพนักงานร้อยละ 43.3 รู้สึกพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของตนเอง แต่มีพนักงานร้อยละ 25.0 ที่รู้สึกเฉย ๆ กับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

## 2. การเตรียมตัวของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับการเตรียมตัวทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันหมด โดยพนักงานเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.22 รองลงมา ได้แก่ การเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อม การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ การเตรียมตัวด้านร่างกาย และการเตรียมตัวด้านสติปัญญา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.13, 2.09, 2.08 และ 2.04 ตามลำดับ

การเตรียมตัวด้านอารมณ์และจิตใจ พนักงานมีการเตรียมตัวโดยการพยายามทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การตั้งเป้าหมายด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน การปล่อยวางและพร้อมเผชิญกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีสติ การพยายามเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจเพื่อเตรียมพร้อมเผชิญความเครียดที่เกิดขึ้น ตามด้วยการระบายปัญหาและความคับข้องใจ หรือปรึกษาปัญหากับบุคคลรอบข้าง และการศึกษาธรรมะเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง

การเตรียมตัวด้านสังคมและสภาพแวดล้อม พนักงานเตรียมตัวโดยการแสวงหากำลังใจ และการสนับสนุนจากครอบครัว และการพูดคุย บอกเล่า ถกเถียง แลกเปลี่ยนปัญหาที่เผชิญกับเพื่อน ครอบครัว และบุคคลรอบข้างมากที่สุดในสัดส่วนเท่ากัน รองลงมา พนักงานใช้เวลากับครอบครัวมากขึ้น และฝึกการปรับตัวให้เข้ากับครอบครัว และสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

หากต้องออกจากงานจริง ๆ การวางแผนอนาคตร่วมกับสมาชิกในครอบครัว และการสร้างความสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายกับเพื่อนเก่า/เพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพเสริม หรือการเปลี่ยนงาน

การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ พนักงานเตรียมตัวโดยการวางแผนการออมเงินเพื่อใช้ในยามจำเป็น มากที่สุด รองลงมา คือ การประหยัดค่าใช้จ่ายโดยการเลือกซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีราคาย่อมเยา และลดการเที่ยวเตร่ตามสถานเริงรมย์ หรือ การเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจในสถานที่ต่าง ๆ ด้วยสัดส่วนที่เท่ากัน ตลอดจนการวางแผนการใช้จ่ายอย่างรอบคอบและรัดกุม และการลดการซื้อและใช้สินค้าฟุ่มเฟือย แสวงหาช่องทางเพื่อประกอบอาชีพเสริม การสะสมเงินทุนเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพเสริมหรืออาชีพอิสระ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานหารายได้เสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเตรียมตัวด้านร่างกาย พนักงานเตรียมตัวโดยการตรวจสุขภาพประจำปีตามที่องค์กรกำหนดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การรับประทานอาหารเสริมเพื่อบำรุงร่างกาย การพักผ่อนอย่างเพียงพอ และการออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรงอยู่เสมอ ตามลำดับ

การเตรียมตัวด้านสติปัญญา พนักงานเตรียมตัวโดยการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ และเต็มความสามารถมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การเรียนรู้งานจากหัวหน้างานเพิ่มขึ้น และการติดตามข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจในสัดส่วนที่เท่ากัน ตามด้วยการเรียนรู้งานจากหัวหน้างานเพิ่มขึ้น การนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนอนาคตของตนเอง การนำข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจมาวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ของตัวพนักงานเอง และองค์กร แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการเตรียมตัวโดยการทดลองประกอบอาชีพเสริมในวันหยุด หรือทดลองประกอบอาชีพรองควบคู่กับงานประจำ และการเข้ารับการศึกษาต่อปริญญาตรี/ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ในระดับน้อย

### 3. ปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างของการเตรียมตัวของพนักงาน

ผลการทดสอบความแตกต่างของการเตรียมตัวด้านต่าง ๆ ของพนักงาน ปรากฏว่า

#### 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

3.1.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจและสติปัญญาแตกต่างกัน

3.1.2 รายได้ครอบครัวที่แตกต่างกัน พนักงานมีการเตรียมตัวด้านร่างกายแตกต่างกัน

3.1.3 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน เป็นผลให้พนักงานมีการเตรียมตัวด้านร่างกาย สติปัญญาและเศรษฐกิจแตกต่างกัน

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ จำนวนบุตร สถานภาพในครอบครัว จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ภาระหนี้สิน และการติดตามข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวทุกด้านไม่แตกต่างกัน

### 3.2 ปัจจัยด้านการทำงาน

3.2.1 พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการเตรียมตัวด้านร่างกายแตกต่างกัน

3.2.2 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีการเตรียมตัวด้านสติปัญญาต่างกัน

พนักงานที่มีปัจจัยด้านการทำงาน คือ อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การโอนย้าย ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่ และความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีการเตรียมตัวทุกด้านไม่แตกต่างกัน

## 4. ความช่วยเหลือที่พนักงานต้องการได้จากองค์กร รัฐบาล และองค์กรเอกชน

ความช่วยเหลือที่พนักงานต้องการได้จากองค์กร เช่น การเพิ่มค่าครองชีพหรือเงินช่วยเหลือให้กับพนักงานที่มีรายได้น้อย การให้เงินกู้อัตราพิเศษ การลดภาระหนี้สิน การจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่พนักงาน การแจ้งข้อมูลข่าวสารเศรษฐกิจและองค์กรให้พนักงานทราบ และการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน เป็นต้น

ความช่วยเหลือที่พนักงานต้องการได้จากรัฐบาล เช่น การหาอาชีพรองรับเมื่อต้องออกจากงาน การเพิ่มค่าลดหย่อนภาษีเงินได้ การยกเว้นภาษีเงินได้หากต้องออกจากงาน การลดค่าใช้จ่ายด้านราคาสินค้าอุปโภคบริโภค และราคาสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา การเพิ่มเงินชดเชยกรณีถูกปลดออกจากงาน การช่วยเหลือด้านค่ารักษาพยาบาล และการออกมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจต่าง ๆ เป็นต้น

ความช่วยเหลือที่พนักงานต้องการได้จากหน่วยงานอื่น ๆ คือ การสนับสนุนนโยบายของรัฐ และการเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตาม ดูแลการดำเนินนโยบายของรัฐ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือประชาชน

## ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาค้างนี้ทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบถึงการเตรียมตัวของพนักงานในด้านต่าง ๆ ในการเผชิญภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างในการเตรียมตัวของพนักงาน ตลอดจนความช่วยเหลือที่พนักงานต้องการได้จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งทั้งต่อองค์กร รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ และวางนโยบายในการช่วยเหลือบุคลากรที่อยู่ในวัยกำลังทำงานท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจถดถอยในขณะนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการนำไปวิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ต่อไป ดังนี้

### ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงาน

ด้วยวิกฤตทางการเงินและการธนาคาร พ.ศ. 2551 ได้ลุกลามและขยายตัวเป็นวิกฤตเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าวิกฤตครั้งนี้มีความรุนแรงมาก แต่ยังคงคิดว่าจะส่งผลกระทบต่อตนเองในระดับปานกลาง และเชื่อมั่นว่าองค์กรจะสามารถฟันฝ่าวิกฤตในครั้งนี้ไปได้ แต่ผู้ศึกษาเห็นควรที่จะเสนอข้อเสนอแนะบางประการที่อาจเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ดังนี้

1. ดำเนินชีวิตอยู่ด้วยความไม่ประมาท มีการวางแผนชีวิตอย่างรอบคอบ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในทุก ๆ ด้านเพื่อที่จะเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีสติ รู้เท่าทัน และไม่วิตกกังวลจนเกินกว่าเหตุ
2. วางแผนการใช้จ่ายอย่างรอบคอบและเหมาะสม เสริมสร้างวินัยทางการเงิน และค่านิยมในการออมเงินไม่ว่าจะเป็น การออมเงินเพื่อใช้ในยามฉุกเฉิน การออมเงินเพื่อใช้ในการลงทุน หรือการออมเงินเพื่อใช้ในยามเกษียณ
3. ลดการบริโภคตามกระแสวัตถุนิยม และหันมาปฏิบัติตนโดยยึดหลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
4. ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ และไม่ควรถลอกให้อาการเจ็บป่วยเรื้อรัง
5. ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และหมั่นเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์

## ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีการเตรียมตัวในการเผชิญภาวะวิกฤต ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรดังนี้

1. การดำเนินการเพื่อเตรียมตัวให้กับพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาโท
  - 1.1 ส่งเสริมให้มีการอบรมเรื่องการวางแผน และบริหารจัดการชีวิตภายใต้ภาวะวิกฤต
  - 1.2 การให้ความรู้ด้านการออมเงินและการลงทุนให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการออมเงินผ่านธนาคาร สหกรณ์ออมทรัพย์ของธนาคาร หรือการลงทุนในกองทุนประเภทต่าง ๆ
  - 1.3 เพิ่มช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร และเศรษฐกิจโดยรวมผ่านทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์แบบเสียงตามสาย หรือการประชาสัมพันธ์ผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต
  - 1.4 ส่งเสริมให้พนักงานมีวินัยทางการเงิน รู้จักการออมเงินและวางแผนการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ
2. การดำเนินการเพื่อเตรียมตัวให้กับพนักงานที่มีรายได้ครอบครัวน้อยกว่า 45,000 บาท
  - 2.1 ส่งเสริมให้พนักงานให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย เช่น ประชาสัมพันธ์กิจกรรมชมรมด้านกีฬา เช่น ชมรมวิ่ง แอโรบิค ฯลฯ
  - 2.2 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพให้แก่พนักงานโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย
  - 2.3 ให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพกายและจิตภายใต้ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานรับรู้ความสำคัญของการดูแลสุขภาพ
3. การดำเนินการเพื่อเตรียมตัวให้กับพนักงานที่ไม่ค่อยรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
  - 3.1 เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ข่าวสารองค์กร และเศรษฐกิจโดยรวมให้มากขึ้นกว่าเดิม
  - 3.2 ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ และผลการดำเนินงานองค์กรให้พนักงานได้ทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อให้พนักงานได้นำมาใช้เป็นข้อมูลในการเตรียมตัวและวางแผนอนาคตของตนเองได้

#### 4. การดำเนินการอื่น ๆ

4.1 จัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่พนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพหากพนักงานต้องออกจากงาน

4.2 หากองค์กรจำเป็นต้องดำเนินมาตรการด้านแรงงานใด ๆ เพื่อรักษาสถานภาพการเงินเดือน การลดเงินเดือน จนกระทั่งการให้ออกจากงาน ให้องค์กรมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน และมีการแจ้งให้พนักงานทราบโดยตลอด

4.3 มาตรการด้านแรงงานใด ๆ ที่ออกมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ออกจากงาน จะต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เหมาะสม และยุติธรรมต่อพนักงาน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับรัฐบาล

1. รัฐบาลควรระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบาย และแนวทางในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลมากที่สุด

2. รัฐบาลควรดำเนินนโยบายต่าง ๆ เพื่อการกระตุ้นเศรษฐกิจโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศ และประชาชนเป็นหลัก

3. รัฐบาลควรพิจารณานโยบายด้านภาษีที่เหมาะสมกับสถานการณ์

#### ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานอื่น ๆ

1. ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการ องค์กรอิสระ NGO องค์กรทางศาสนาต่าง ๆ ควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอข้อคิดเห็นเพื่อให้นโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาลเกิดประโยชน์สูงสุด ในขณะที่เดียวกันก็มีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล

2. ทุกภาคส่วนควรมีความจริงจังในการร่วมมือกับรัฐบาลเพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจที่ประเทศกำลังเผชิญในขณะนี้อย่างจริงจัง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ประเทศและประชาชนรอดพ้นจากวิกฤตนี้ได้โดยมีผลกระทบน้อยที่สุด