

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้บริหาร การทำกลุ่มสนทนากับพนักงาน การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ในเรื่องสถานการณ์ของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในปัจจุบันของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ โดยครอบคลุมประเด็น มุมมองของผู้บริหารในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ รูปธรรมที่เกิดจากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ และ จุดเริ่มต้นของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการแบ่งลักษณะข้อมูลเป็นห้าส่วนประกอบด้วยกัน

ส่วนที่ 1 บริบทของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลที่นำเสนอเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องถึงโครงสร้าง องค์กร ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตที่พนักงานเป็นอยู่หรือได้รับจากธนาคาร การนำเสนอข้อมูลได้ดังนี้

- 1.1 โครงสร้างองค์กร
- 1.2 ค่าตอบแทน และผลประโยชน์
- 1.3สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
- 1.4 ความก้าวหน้าของพนักงานธนาคาร
- 1.5 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
- 1.6 แนวทางการปรับปรุงสาขา

ส่วนที่ 2 สถานการณ์การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในปัจจุบันของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้บริหาร ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับพนักงานธนาคาร และจากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในธนาคาร นำมาวิเคราะห์ความหมาย จัดหมวดหมู่ นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นส่วนๆดังนี้

2.1 บทบาทภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ

2.2 จิตสำนึกของพนักงานต่อภาวะสุขภาพ

2.3 นโยบาย กฎ/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ

2.4 องค์กร/โครงสร้าง

2.5 สภาพะสุขภาพของพนักงาน

2.6 แนวคิดของพนักงาน

ส่วนที่ 3 มุมมองของผู้บริหารธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ

ส่วนที่ 4 รูปธรรมการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 5 จุดเริ่มต้นของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 บริบทของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่

ประกอบด้วยโครงสร้างองค์กร ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตที่หน่วยงานเป็นอยู่หรือได้รับจากธนาคาร นำเสนอข้อมูลโดยแบ่งเป็นส่วนๆดังนี้

#### 1.1 โครงสร้างองค์กร

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก

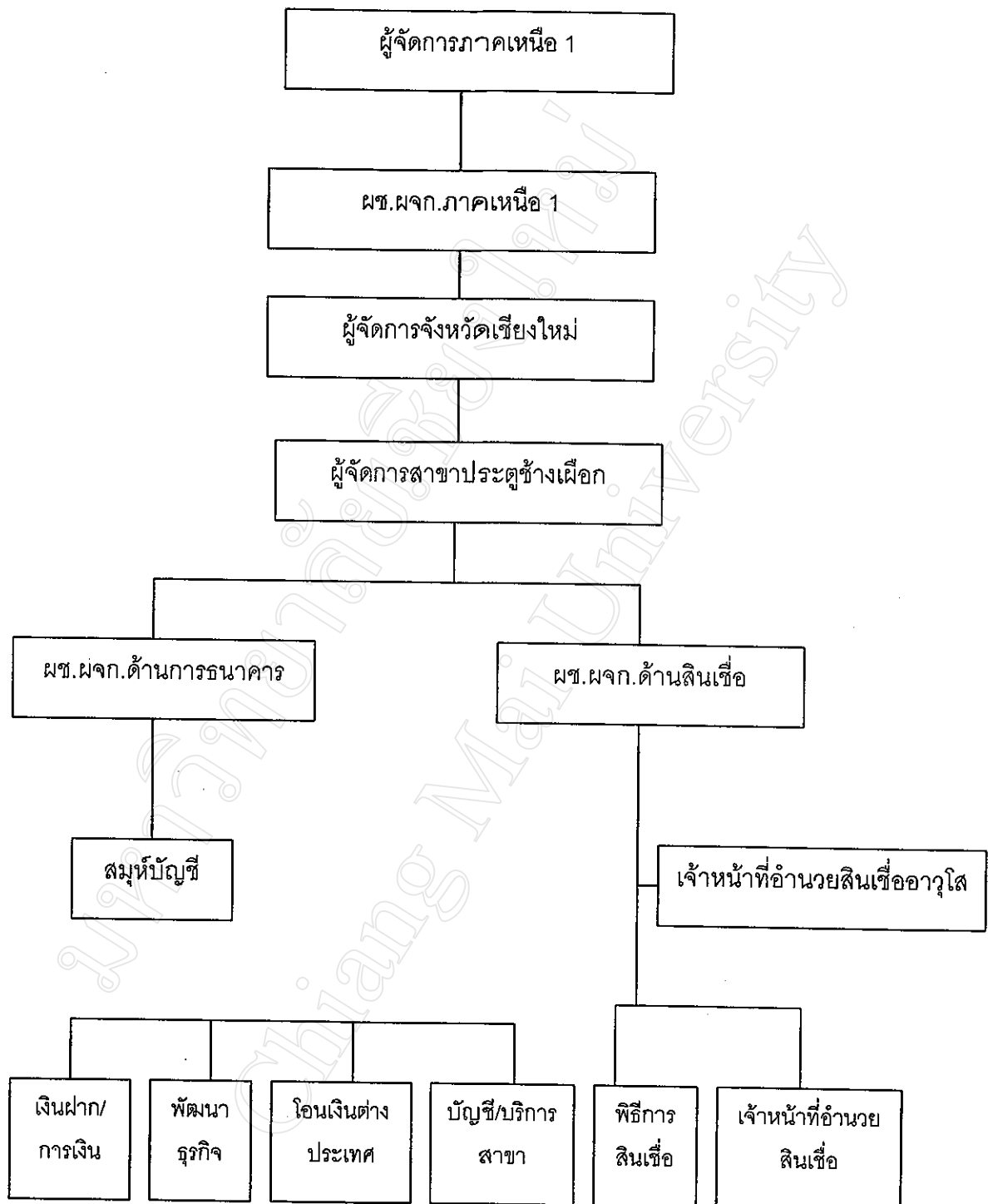
จำนวนผู้บริหารสาขา

|                           |       |    |    |
|---------------------------|-------|----|----|
| ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา      | จำนวน | 2  | คน |
| สมุห์บัญชี                | จำนวน | 1  | คน |
| เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก | จำนวน | 5  | คน |
| หัวหน้าหน่วย/อาวุโส       | จำนวน | 11 | คน |
| รวมจำนวน                  |       | 19 | คน |

## จำนวนพนักงานสาขา

|                        |             |    |    |
|------------------------|-------------|----|----|
| หน่วยเงินฝาก           | จำนวน       | 17 | คน |
| หน่วยพัฒนาธุรกิจ       | จำนวน       | 5  | คน |
| หน่วยสินเชื่อ          | จำนวน       | 7  | คน |
| หน่วยสารบัญชีและทั่วไป | จำนวน       | 9  | คน |
| หน่วยคอมพิวเตอร์       | จำนวน       | 2  | คน |
| หน่วยโอนเงินต่างประเทศ | จำนวน       | 10 | คน |
| หน่วยต่างประเทศ        | จำนวน       | 2  | คน |
|                        | รวมจำนวน    | 52 | คน |
|                        | รวมทั้งสิ้น | 71 | คน |





แผนภูมิที่ 4: โครงสร้างองค์กรของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก

## 1.2 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ

ธนาคารมีนโยบายที่จะให้มีระบบการบริหารค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการเงินและองค์กรธุรกิจชั้นนำอื่นๆ ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ ให้แก่พนักงานตามผลการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและรักษาพนักงานให้ปฏิบัติงานกับธนาคารต่อไป

ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานในการจ่ายค่าตอบแทน

### 1. เงินเดือน

1.1 ธนาคารจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานเดือนละ 2 ครั้ง คือ วันที่ 15 และ 28 กรณีที่ตรงกับวันหยุดให้เลื่อนมาจ่ายก่อนวันหยุด

1.2 จ่ายโดยการเข้าบัญชีเงินฝากของพนักงานแต่ละคน

1.3 พนักงานเบิก – ถอน โดยใช้สมุดเงินฝากหรือบัตร ATM

### 2. โบนัส

2.1 ธนาคารจ่ายโบนัสให้กับพนักงานปีละ 2 ครั้ง ในวันปิดบัญชีประจำงวด โดยจ่ายให้กับพนักงานตามอัตราของระดับขั้นและระดับค่างาน

2.2 พนักงานที่มีสิทธิ์ได้รับโบนัสจะต้องปฏิบัติงานในงวดนั้นไม่ต่ำกว่า 1 เดือน และต้องอยู่ปฏิบัติงานจนถึงวันสิ้นงวดบัญชี กรณีพนักงานเข้าใหม่ให้นับตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานในอัตราเฉลี่ยตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แต่จะได้รับโบนัสในงวดที่ได้รับการบรรจุ

### 3. ค่าอาหารรายเดือน

ธนาคารจะจ่ายให้กับพนักงานและลูกจ้างสัญญา โดยการนำเข้าบัญชีเงินฝากในงวดปลายเดือน จ่ายให้กับพนักงานทุกคนในระดับขั้นพิเศษหรือเทียบเท่าของธนาคารลงมาในอัตราเดือน 1,450 บาท ยกเว้นผู้จัดการสาขา

### 4. ค่าอาหารกลางวัน

ธนาคารจ่ายให้เฉพาะพนักงานขับรถ พนักงานเคลียร์โรง และพนักงานเดินเอกสาร ภายนอก วันละ 35 บาท โดยจ่ายเข้าบัญชีของพนักงานแต่ละคน เฉพาะวันที่มาปฏิบัติงานเท่านั้น

### 5. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

5.1 เป็นเงินที่ธนาคารจ่ายให้กับพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของธนาคาร แล้วโดยพนักงานจ่ายเงินสะสม 3% ของเงินเดือนและธนาคารจ่ายสมทบอีก 4% โดยให้บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์สินเอเซีย จำกัด เป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

5.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะจ่ายเงินให้กับพนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานทั้งในส่วนที่พนักงานจ่ายสะสมและธนาคารจ่ายสมทบให้พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์สินเอเซีย จำกัด ดำเนินการการบริหารกองทุนฯ ให้

การพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีและโบนัสประจำปี

ธนาคารมีนโยบายที่จะพิจารณาเงินเดือนขึ้นและโบนัสของพนักงานตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ธนาคารกำหนด

การพิจารณาเงินเดือนขึ้นประจำปี

1. ธนาคารจะจัดสรรงบประมาณเงินเดือนขึ้นให้ตามค่างานตามโครงสร้างเงินเดือนและให้งบประมาณ Incentive อีกจำนวนหนึ่ง

2. พนักงานจะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน

3. พนักงานจะต้องปฏิบัติงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 6 เดือนในระยะเวลา 1 ปี นับตั้งแต่วันเริ่มปฏิบัติงาน จึงจะได้รับการจัดสรรงบประมาณตามสัดส่วนของระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้นั้น

การพิจารณาโบนัส

1. พนักงานที่จะได้รับการพิจารณาโบนัส จะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานจนถึงวันสิ้นงวดบัญชี หากพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานก่อนวันสิ้นงวดบัญชี จะไม่ได้รับการพิจารณา

1.1 พนักงานเข้าใหม่ ที่ได้รับโบนัสเป็นครั้งแรกจากการปฏิบัติงานจะพิจารณาให้นับตั้งแต่วันเริ่มปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 เดือน และจะได้รับโบนัสเป็นครั้งแรกจากการปฏิบัติงานจะพิจารณาให้นับตั้งแต่วันเริ่มปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 เดือน และจะได้รับเงินโบนัสในงวดที่ได้รับการบรรจุตามสัดส่วนของระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในอัตราตามขั้นของค่างานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติ

1.2 สำหรับพนักงานเก่า จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 เดือนในงวดบัญชีนั้น โดยจะได้รับการจัดสรรงบประมาณโบนัสตามสัดส่วนของระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. การจัดสรรงบประมาณโบนัสประจำปีจะต้องให้เป็นไปตามอัตราค่างาน

3. พนักงานจะได้รับการพิจารณาโบนัสตามผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน พนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าหน่วยขึ้นไป

อัตราการขึ้นเงินเดือนตามผลการประเมิน

- |                     |                                               |
|---------------------|-----------------------------------------------|
| 1. ระดับดีเยี่ยม    | อัตราการขึ้นเงินเดือน 1.75 ขึ้น หรือ 2 ขึ้น   |
| 2. ระดับดีมาก       | อัตราการขึ้นเงินเดือน 1.25 ขึ้น หรือ 1.5 ขึ้น |
| 3. ระดับดี          | อัตราการขึ้นเงินเดือน 1 ขึ้น                  |
| 4. ระดับพอใจ        | อัตราการขึ้นเงินเดือน .50 ขึ้น หรือ .75 ขึ้น  |
| 5. ระดับควรปรับปรุง | อัตราการขึ้นเงินเดือน .25 ขึ้น หรือ 0 ขึ้น    |

### 1.3 สวัสดิการพนักงานและสิทธิประโยชน์อื่นๆ

ธนาคารมีนโยบายที่จะเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วยการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพื่อให้พนักงานและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกตามฐานานุรูป

#### 1.3.1 สวัสดิการเงินกู้ของพนักงาน

ธนาคารมีนโยบายให้พนักงานของธนาคารกู้เงินสวัสดิการเช่น นำไปใช้จ่ายสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพตามสมควรแก่ฐานานุรูป 6 ประเภทดังนี้

เพื่อซื้อที่ดินไม่เกิน 200 ตารางวา และ/หรือบ้าน หรือปลูกสร้างบ้านเป็นที่อยู่อาศัย ทั้งนี้ เฉพาะผู้ยังไม่มีที่ดิน หรือบ้านเป็นของตนเอง เพื่อนำไปซ่อมแซม ดัดแปลง ต่อเติมที่อยู่อาศัยของตนเอง เพื่อนำไปซื้อรถยนต์ตามฐานานุรูปของตน เพื่อนำไปใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร เพื่อซื้อเครื่องใช้จำเป็นในการครองชีพ อาทิ เฟอร์นิเจอร์ ตู้เย็น โทรทัศน์ เครื่องใช้ในครัวเรือน หรือเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นอื่นๆ เช่น การสมรส และเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

#### 1.3.2 เงินสงเคราะห์ครอบครัวของพนักงานหรือลูกจ้างที่ถึงแก่กรรม



ธนาคารจัดให้มีเงินสงเคราะห์ครอบครัวของพนักงานหรือลูกจ้างที่ถึงแก่กรรมหรือต้องพ้นจากหน้าที่ในธนาคาร เพราะไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ดังนี้

ถึงแก่กรรมในระหว่างที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้าง หรือพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในธนาคาร เนื่องจากเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่ธนาคาร จนไม่อาจปฏิบัติงานต่อไปได้ ธนาคารจะจ่ายเงินสงเคราะห์ในอัตรา 12 เท่าของเงินเดือนๆสุดท้าย ทั้งนี้จำนวนที่จ่ายต้องไม่ต่ำกว่า 100,000 บาท และไม่เกินกว่า 300,000 บาท

ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน หรือพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในธนาคาร เนื่องจากเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานให้แก่ธนาคาร จนไม่อาจปฏิบัติงานต่อไปได้ ธนาคารจะจ่ายเงินสงเคราะห์ในอัตรา 24 เท่าของเงินเดือนๆสุดท้าย ทั้งนี้จำนวนที่จ่ายไม่ต่ำกว่า 200,000.- บาท และจะไม่เกินกว่า 500,000 บาท

ธนาคารจะจ่ายเงินให้แก่ทายาทผู้ที่ธนาคารพิจารณาเห็นสมควร โดยไม่ให้ถือว่าเงินจำนวนนี้เป็นกองมรดกของผู้ถึงแก่กรรม ทายาทจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเอาเงินจำนวนนี้ได้

### 1.3.3 เงินสงเคราะห์บุตรของพนักงาน

จ่ายให้กับพนักงานทุกระดับชั้นรวมทั้งเจ้าหน้าที่ชั้นบริหาร อัตราเดือนละ 250 บาท ต่อบุตร 1 คน จำนวนบุตรที่ได้รับการสงเคราะห์ไม่เกิน 2 คน

กรณีที่มียุตรมากกว่า 2 คน จะจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่บุตรคนโตที่สุดที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ถ้าบุตรผู้นั้นถึงแก่กรรม หรือเปลี่ยนสถานะ ก็คงจะเหลือบุตรที่ได้รับเงินสงเคราะห์ต่อไปเพียง 1 คน

กรณีที่พนักงานถึงแก่ทุพพลภาพ จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือถึงแก่กรรมเพราะประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานธนาคารจะยังคงจ่ายเงินสงเคราะห์บุตรให้เช่นเดียวกับที่ยังคงสภาพเป็นพนักงานธนาคาร

ในกรณีที่คู่สมรสเป็นพนักงานธนาคารด้วยกันให้ฝ่ายหญิงเป็นผู้เบิกเงินสงเคราะห์บุตร

### 1.3.4 กองทุนเงินทดแทน

จัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานที่ประสบอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติงาน โดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน สำหรับธนาคารกฎหมายกำหนดให้จ่ายอัตรา 0.20%

เมื่อพนักงานประสบอันตราย เนื่องจากการประสบอันตราย ส่วนสวัสดิการพนักงานจะดำเนินการเรียกร้องเงินทดแทนให้กับพนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ และสาขาเขตนครหลวงสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขานอกกรุงเทพฯ สาขาจะเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยเรียกร้องเงินทดแทนต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดที่สาขานั้นๆ ตั้งอยู่

#### 1.3.5 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน เพื่อเป็นสวัสดิการและหลักประกันแก่พนักงานและครอบครัวเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ภายใต้ข้อบังคับของพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530

การดำเนินงานของกองทุน สมาชิกจะจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนทุกๆ เดือน ในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง และธนาคารจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 4 ของค่าจ้างทุกเดือน โดยมอบให้บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์สินเอเซียเป็นผู้จัดการกองทุน ให้มีหน้าที่บริหารเงินของกองทุนโดยนำไปลงทุนหาผลประโยชน์ให้กับสมาชิก

#### 1.3.6 กองทุนประกันสังคม

กองทุนประกันสังคมจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มีสาระสำคัญ คือ ให้ลูกจ้างธนาคารและรัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมฝ่ายละเท่ากันและจะได้รับผลประโยชน์ทดแทน 4 ประเภท คือ

- |                                                          |                                |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 1. การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน | อัตราเงินสมทบ 0.88% ของค่าจ้าง |
| 2. การคลอดบุตร                                           | อัตราเงินสมทบ 0.12% ของค่าจ้าง |
| 3. การทุพพลภาพ                                           | อัตราเงินสมทบ 0.44% ของค่าจ้าง |
| 4. การตาย                                                | อัตราเงินสะสม 0.06% ของค่าจ้าง |
|                                                          | รวม 1.50% ของค่าจ้าง           |

เนื่องจากระบบให้สวัสดิการพนักงานของธนาคารอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก ดังนั้นธนาคารจึงจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในอัตรา 0.44% ของค่าจ้างเฉพาะกรณีทุพพลภาพประเภทเดียว ซึ่งเป็นไปตามข้อวินิจฉัยของสำนักงานประกันสังคม

### 1.3.7 การรักษาพยาบาล

ในกรณีที่พนักงานเจ็บป่วยไม่ร้ายแรง หรือเจ็บป่วยเล็กน้อยหรือกรณีเจ็บป่วยกระทันหันมีอาการร้ายแรง ให้เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนหรือสถานพยาบาลแห่งใดแห่งหนึ่ง ที่เห็นว่าสมควรและเหมาะสมได้ แต่จะต้องรับรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยทันที การเบิกค่ารักษาพยาบาลปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

- จัดทำบันทึกขอเบิกค่ารักษาพยาบาล พร้อมทั้งแนบหลักฐานค่าใช้จ่ายต่างๆในการรักษาพยาบาล

- พิจารณาค่าขอเบิกค่ารักษาพยาบาลเบื้องต้น
- ส่งเรื่องขอเบิกค่ารักษาพยาบาล
- วิเคราะห์และตรวจสอบเอกสารเพื่อเสนอให้แพทย์วินิจฉัยความถูกต้อง
- ส่งเอกสารวินิจฉัยของแพทย์ไปยังสาขา
- เพื่ออนุมัติให้แก่พนักงานผู้เบิกตามงบประมาณ

เอกสารประกอบการเบิกค่ารักษาพยาบาล (กรณีที่เป็นคนไข้ในและเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล)

1. อัตราค่าห้องพักรักษาตัว
2. อัตราค่าอาหารต่อวัน
3. ค่าเอกซเรย์ ให้ระบุการสั่งตรวจของแพทย์เป็นศัพท์แพทย์มีรายการอะไรบ้าง พร้อมราคาแต่ละรายการ
4. ค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการ ให้ระบุเช่นเดียวกับการเอกซเรย์ และจำนวนครั้งที่ตรวจ

5. จำนวนวันที่ให้ออกซิเจนและราคาต่อวัน
6. การทำกายภาพบำบัด ให้ระบุศัพท์แพทย์แต่ละชนิดและจำนวนครั้งต่อวัน
7. ค่าน้ำเกลือให้แยกต่างหากจากค่ายา และแจ้งจำนวนขวดและซีซี
8. ค่าพยาบาลพิเศษถ้ามี ให้แพทย์ระบุความจำเป็นต้องมีและจำนวนวันที่ให้เฝ้า

### 9. มีใบรับรองแพทย์ประกอบการเบิกทุกครั้ง ระบุชื่อโรค

#### โครงสร้างเงินเดือนและอัตราโบนัสของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

| ระดับชั้น      | โครงสร้างเงินเดือน | เงินเดือนขั้น(ขั้นวิ่ง) | โบนัส | จำนวนขั้น/ปี |
|----------------|--------------------|-------------------------|-------|--------------|
| พนักงานวิสามัญ | 5,090 – 7,880      | 155                     | 3.8   | 19           |
| พนักงาน 2      | 5,100 – 10,360     | 300 – 320               | 4.1   | 18           |
| พนักงาน 1      | 6,600 – 11,940     | 355 – 380               | 4.4   | 18           |
| ตรี            | 6,600 – 16,835     | 430 – 460 – 485         | 4.7   | 23           |
| โท             | 7835 – 20500       | 525 – 555 – 585 – 620   | 5.0   | 23           |
| เอก            | 9300 – 24930       | 640 – 700 – 740 – 765   | 5.3   | 23           |
| พิเศษ          | 10635 – 29825      | 785 – 840 – 895 – 925   | 5.7   | 23           |

#### 1.4 ความก้าวหน้าของพนักงานธนาคาร

1.4.1 สาขาขนาดเล็ก งานสายการธนาคารประกอบด้วย 3 หน่วยงาน คือ หน่วยโอนเงิน และสารະบัญชี หน่วยพัฒนาธุรกิจ และงานด้านเงินฝาก โอกาสก้าวหน้าของพนักงานในกลุ่มนี้ คือ หัวหน้าหน่วย แคชเชียร์ สมุห์บัญชี ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาด้านการธนาคาร และผู้จัดการสาขาตามลำดับ

1.4.2 สาขาขนาดกลาง งานสายการธนาคารประกอบด้วยงาน 4 หน่วยคือหน่วยโอนเงิน หน่วยสารະบัญชี หน่วยพัฒนาธุรกิจและงานด้านเงินฝาก ในแต่ละหน่วยจะมีหัวหน้าหน่วยทำหน้าที่ควบคุมดูแล โอกาสก้าวหน้าของพนักงานคือ หัวหน้าหน่วย แคชเชียร์ สมุห์บัญชี ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาด้านการธนาคาร และผู้จัดการสาขา

1.4.3 สาขาใหญ่ จะแบ่งงานของสายการธนาคารออกเป็น 5 หน่วยงานโดยเพิ่ม หน่วยบริการกลาง อีกหนึ่งหน่วยจากสาขาขนาดกลาง แต่มีข้อแตกต่างจากสาขาขนาดกลาง คือ ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาด้านการธนาคาร มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นเป็นผู้จัดการสาขา และ ผู้อำนวยการสาขา/ผู้จัดการจังหวัด โดยสาขานครหลวงและจะเป็นผู้อำนวยการสาขา ส่วนสาขาต่างจังหวัดจะเป็นผู้จัดการจังหวัด

พนักงานบริการสาขา เป็นตำแหน่งทั่วไปที่หลากหลายหน้าที่ประกอบด้วยงานด้านต่างๆคือ เงินสด เช็ค สารบรรณ ตู้รับฝาก พิมพ์ดีด ฯลฯ ส่วนตำแหน่งพนักงานทั่วไป เป็นตำแหน่งทั่วไป ที่หลากหลายหน้าที่เช่นกันประกอบด้วยงานด้านต่างๆคือ พิธีการสินเชื่อ โอนเงิน เคลียร์เงิน สารบรรณ CSO/Teller เลตเตอร์ พัฒนารูทกิจ บัญชีคุม/บัญชีช่วย ฯลฯ

ในการเลื่อนตำแหน่งต่อไปนี้พนักงานจะต้องมีคุณสมบัติตามเงื่อนไขสำคัญ ดังนี้ คือ

ตำแหน่งผู้จัดการสาขา

1) จะต้องผ่านงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขาอย่างน้อย 2 ปี โดยผ่านการหมุนเวียนให้มีความรอบรู้ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา อย่างน้อย 2 ด้าน (ความรู้ด้านสินเชื่อเป็นงานบังคับด้านหนึ่ง)

2) ต้องผ่านการอบรม

- สอบผ่านการวัดผลความสามารถทางการบริหารในตำแหน่งผู้จัดการสาขา
- หลักสูตรเตรียมเป็นผู้จัดการสาขา

ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการด้านการธนาคาร

1) ผ่านงานด้านสมุห์บัญชีอย่างน้อย 2 ปี

2) ต้องผ่านการอบรม - สอบผ่านการวัดผลความสามารถทางการบริหารในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา

ตำแหน่งสมุห์บัญชี

1) ผ่านงานตำแหน่งหัวหน้าหน่วย ซึ่งเป็นงานหลัก 2 หน่วย คือ หน่วยบัญชีเงินฝาก หรือ หน่วยโอนเงินสละบัญชีมาแล้ว หน่วยละอย่างน้อย 1 ปี

2) และผ่านงานอื่นอีก 1 งาน (หน่วยการเงิน, หน่วยพัฒนารูทกิจ, หน่วยสินเชื่อ, หน่วยต่างประเทศ) เป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี

3) ต้องผ่านการอบรม โดยสอบผ่านการทดสอบขีดความสามารถทางการบริหารในตำแหน่งสมุห์บัญชี เป็นหลักสูตรเตรียมเป็นสมุห์บัญชีสาขา

ตำแหน่งหัวหน้าหน่วย

1) ผ่านงานของหน่วยในระดับ 10 อย่างน้อย 1 ปี และผ่านงานในหน่วยงานอื่นเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี

หรือ 2) กรณีตำแหน่งในหน่วยไม่ถึง 10 พนักงานจะต้องผ่านงานระดับ 9 มาแล้วอย่างน้อย 3 ปี และผ่านงานในหน่วยงานอื่นอีก 1 หน่วย เป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี

3) ต้องผ่านการอบรม – สอบผ่านการทดสอบขีดความสามารถทางการบริหารในตำแหน่งหัวหน้าหน่วย

## 1.5 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพนักงานธนาคารกรุงเทพ

| ตำแหน่งงาน                                                    | การศึกษา                                             | ประสบการณ์                                                                                                                                                                          | ค่างานเทียบเท่าระดับชั้น                    | หมายเหตุ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| เจ้าหน้าที่อำนวยการสินเชื่อ 7                                 | ตรี                                                  | ฝึก 4 เดือน                                                                                                                                                                         | ตรี                                         | - On The Job Training                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| " 8                                                           | ตรี/โท                                               | ผ่านงานระดับ 7 = 2 ปี/ฝึก 4 เดือน                                                                                                                                                   | โท                                          | - On The Job Training                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| " 9                                                           | ตรี                                                  | ผ่านงานระดับ 8 = 1 ปี                                                                                                                                                               | โท                                          | - Port. 5-30 ล้านบาท                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| " 10                                                          | ตรี/โท                                               | ผ่านงานระดับ 9 = 2 ปี                                                                                                                                                               | เอก                                         | - Port. 10-50 ล้านบาท                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| " 11                                                          | ตรี/โท                                               | ผ่านงานระดับ 10 = 2 ปี                                                                                                                                                              | เอก                                         | - Port. 30-100 ล้านบาท                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| " อาวุโส 1                                                    | ตรี/โท                                               | ผ่านงานระดับ 11 = 3 ปี                                                                                                                                                              | พิเศษ                                       | - Port. 200 ล้านบาท<br>(Port รายใหญ่ 70%)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| " อาวุโส 2                                                    | ตรี/โท                                               | ผ่านงานระดับอาวุโส 1 = 2 ปี ผ.ช.ล. = 2 ปี                                                                                                                                           | พิเศษ                                       | - Port. 300 ล้านบาท<br>(Port รายใหญ่ 70%)<br>ระดับอาวุโส 1, 2 จะต้องผ่านการทดสอบตามหลักเกณฑ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| พ. โอนเงิน ตปท. 5<br>" 6<br>" 7<br>" 8<br>" 9<br>" 10<br>" 11 | ปวส.<br>ปวส.<br>ปวส./ตรี<br>ตรี<br>ตรี<br>ตรี<br>ตรี | ฝึก 4 เดือน<br>ผ่านงานระดับ 5 = 2 ปี/<br>ผ่านงานระดับ 6 = 1 ปี/<br>ฝึก 4 เดือน<br>ผ่านงานระดับ 7 = 2 ปี<br>ผ่านงานระดับ 8 = 1 ปี<br>ผ่านงานระดับ 9 = 2 ปี<br>ผ่านงานระดับ 10 = 2 ปี | พ.1<br>ตรี<br>ตรี<br>โท<br>โท<br>เอก<br>เอก | วงเงินการอนุมัติรับซื้อ US\$ : วัน: ราย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                               |                                                      |                                                                                                                                                                                     |                                             | Foreign Note      Draft Drawn      T/C Original Owner                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                               |                                                      |                                                                                                                                                                                     |                                             | -      -      -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               |                                                      |                                                                                                                                                                                     |                                             | -      -      -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               |                                                      |                                                                                                                                                                                     |                                             | 3 ร้อย      3 ร้อย      -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                               |                                                      |                                                                                                                                                                                     |                                             | 1 พัน      1 พัน      5 ร้อย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                                               |                                                      |                                                                                                                                                                                     |                                             | 1.5 พัน      1.5 พัน      1 พัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               |                                                      |                                                                                                                                                                                     |                                             | 2.5 พัน      2.5 พัน      1.5 พัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                               |                                                      |                                                                                                                                                                                     |                                             | 5 พัน      5 พัน      2.5 พัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                                               |                                                      |                                                                                                                                                                                     |                                             | ทุกระดับ ต้องผ่านภาษาอังกฤษ จาก<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือผ่านวิชา<br>English Professional Development จาก<br>มสธ. อย่างใดอย่างหนึ่งเรียบร้อยแล้ว<br>กรณีรับใหม่ หรือโอนย้ายจากตำแหน่ง<br>อื่น จะต้องผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษ<br>มิฉะนั้นจะไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับ<br>ที่สูงขึ้นได้<br>ระดับงาน 10 รับมอบอำนาจปฏิบัติการ<br>หรือรับมอบวงเงินอย่างใดอย่างหนึ่ง (ต้องมี<br>อัตรากำลังตั้งรับ) |
| พ. บัญชี 7                                                    | ตรี                                                  | ฝึก 4 เดือน                                                                                                                                                                         | ตรี                                         | (เฉพาะสาขาต่างจังหวัด)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| " 8                                                           | ตรี/โท                                               | ผ่านงานระดับ 7 = 2 ปี                                                                                                                                                               | โท                                          | ทุกระดับ กรณีไม่มีพื้นฐานความรู้ทางบัญชี<br>จะต้องผ่านการทดสอบ Basic Accounting                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

| ตำแหน่งงาน              | การศึกษา | ประสบการณ์                            | ค่างานเทียบเท่าระดับชั้น | หมายเหตุ                                                                                             |
|-------------------------|----------|---------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พ. บริการสาขา 3         | ปวช.     | ฝึก 4 เดือน                           | พ. 2                     | Mixed Job เดินหนังสือ, ตู้รับจ่าย, จ่ายเช็ค, พิมพ์ดีด, สารบรรณ                                       |
| " 4                     | ปวช.     | ผ่านงานระดับ 3 = 2 ปี                 | พ. 1                     |                                                                                                      |
| " 5                     | ปวช.     | ผ่านงานระดับ 4 = 1 ปี                 | พ. 1                     |                                                                                                      |
| " 6                     | ตรี/โท   | ผ่านงานระดับ 5 = 1 ปี                 | ตรี                      |                                                                                                      |
| " 7                     | ตรี/โท   | ผ่านงานระดับ 6 = 1 ปี                 | ตรี                      |                                                                                                      |
| พ. หัวใจ 5              | ปวส.     | ฝึก 4 เดือน                           | พ. 1                     | Mixed Job พิธีกรสินค้า CSO/Teller, โอนเงิน, เล็ตเตอร์, เคลียร์, พัฒนาศูนย์, สารบรรณ, บัญชี/บัญชีช่วย |
| " 6                     | ปวส.     | ผ่านงานระดับ 5 = 2 ปี                 | ตรี                      |                                                                                                      |
| " 7                     | ปวส./ตรี | ผ่านงานระดับ 6 = 1 ปี/<br>ฝึก 4 เดือน | ตรี                      |                                                                                                      |
| " 8                     | ตรี      | ผ่านงานระดับ 7 = 2 ปี                 | โท                       |                                                                                                      |
| " 9                     | ตรี      | ผ่านงานระดับ 8 = 1 ปี                 | โท                       |                                                                                                      |
| " 10                    | ตรี      | ผ่านงานระดับ 9 = 2 ปี                 | เอก                      |                                                                                                      |
| " 11                    | ตรี      | ผ่านงานระดับ 10 = 2 ปี                | เอก                      |                                                                                                      |
|                         |          |                                       |                          | ทุกระดับ กรณีไม่มีพื้นความรู้ทางบัญชี จะต้องผ่านการทดสอบ Basic Accounting                            |
| พ. เดินเอกสาร-เคลียร์ 5 | ปวส.     | ฝึก 4 เดือน                           | พ. 1                     |                                                                                                      |
| " 6                     | ปวส.     | ผ่านงานระดับ 5 = 2 ปี                 | ตรี                      |                                                                                                      |
| " 7                     | ปวส.     | ผ่านงานระดับ 6 = 1 ปี                 | ตรี                      |                                                                                                      |
| พ. ขับรถ 5              | ม.ศ.3    | ฝึก 4 เดือน                           | พ. 1                     | มีประสบการณ์ภายนอก = 2 ปี                                                                            |
| " 6                     | ม.ศ.3    | ผ่านงานระดับ 5 = 2 ปี                 | ตรี                      |                                                                                                      |
| พ. รักษาความปลอดภัย 5   | ม.6      | ฝึก 4 เดือน                           | พ. 1                     | มีประสบการณ์ภายนอก = 2 ปี                                                                            |
| " 6                     | ม.6      | ผ่านงานระดับ 5 = 2 ปี                 | ตรี                      |                                                                                                      |
| " 7                     | ม.6      | ผ่านงานระดับ 6 = 1 ปี                 | ตรี                      |                                                                                                      |
| " 8                     | ม.6      | ผ่านงานระดับ 7 = 2 ปี                 | โท                       |                                                                                                      |
|                         |          |                                       |                          | ระดับ 7 หัวหน้าชุดเฉพาะสำนักงานใหญ่<br>ระดับ 8 ปฏิบัติงานแทนหัวหน้าหน่วยเฉพาะสำนักงานใหญ่            |



## 1.6 แนวทางการปรับปรุงสาขาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่

ปรับปรุงด้านเงินฝาก ฝ่ายสนับสนุน ตำแหน่งและหน้าที่งาน จัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และปรับปรุงสถานที่ทำการ

ส่วนการปรับปรุงด้านเงินฝากนั้น ธนาคารมุ่งที่จะปรับปรุงด้าน COUNTER อบรมเจ้าหน้าที่เสริมเครื่อง TERMINAL ให้เต็มช่องบริการ จัดเตรียมสำรองกำลัง กำหนดพักกลางวัน 3 ผลัด ติดตั้งอุปกรณ์ SELF SERVICE ให้ลูกค้าช่วยตนเอง สร้างความประทับใจ และเร่งประชาสัมพันธ์ บริการต่างๆ

ปรับปรุงงานที่มีหลายขั้นตอน เช่นงานด้านการจ่ายเช็ค ดราฟท์ เช็คของขวัญ และงานระหว่างสาขาของธนาคาร ส่วนการปรับปรุงด้าน BACK OFFICE โดยให้มีศูนย์เงินสด และ BALANCING ATM. มีศูนย์จัดจำหน่าย RETAIL LAON CENTER, CREDIT COLLECTION CENTER, CALL CENTER และ B/C CENTER

นอกจากนี้แล้วธนาคารยังได้มีการปรับปรุงตำแหน่ง/หน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่สาขา การจัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องกับงาน การปรับปรุงสถานที่ในลักษณะที่ทำให้เป็นภาพพจน์ใหม่ที่น่าสนใจ

อนึ่งธนาคารยังได้มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับแนวโน้มของธนาคารแห่งประเทศไทยว่าจะเข้ามาช่วยระบบเศรษฐกิจ และควบคุมการยืมเงินระหว่างธนาคารในท้องถิ่นและการเคลื่อนย้ายทั้งจังหวัด

## ส่วนที่ 2 สถานการณ์การดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่

2.1 รัฐ บทบาทภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพ โดยส่วนราชการที่มีส่วนกำหนดนโยบายและออกกฎหมายควบคุมกำกับดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงาน ได้แก่ กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน การประกันสังคม แรงงานจังหวัดเข้ามาให้ความช่วยเหลือดูแลเกี่ยวกับการควบคุมอัคคีภัย โดยระบุให้มีการซ้อมแผนป้องกันและควบคุมอัคคีภัยปีละ 1 ครั้ง มีการเชิญพนักงานไปอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือดับเพลิง

2.2 จิตสำนึกของพนักงาน ในส่วนของพนักงานส่วนใหญ่มีความสนใจในสภาวะสุขภาพตนเอง มีความตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพ แต่เพราะว่าลักษณะของการทำงาน ภาวะ

ทางครอบครัว ที่ต้องให้ความสำคัญมาก และในเมื่อภาวะปกติยังสามารถทำงานได้ไม่เกิดความเจ็บป่วย ก็จะต้องว่าสุขภาพของตนเองดีอยู่แล้ว จึงทำให้ขาดความสนใจในการส่งเสริมสุขภาพ ความต้องการกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพจึงมีน้อย ทำให้กิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพที่ทางธนาคารจัดให้จึงไม่ค่อยบรรลุผลสำเร็จมากนัก หรืออาจจะเป็นเพราะพนักงานมีความต้องการรูปแบบกิจกรรมที่แตกต่างกันมีเวลารว่างไม่ตรงกัน ดังจะเห็นได้จากยังมีพนักงานบางส่วนที่มีความต้องการกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพที่คล้ายกัน รวมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ ชักชวนกันไปดำเนินกิจกรรมนอกสถานที่นอกเวลางาน เช่น กลุ่มเต้นแอโรบิค กลุ่มเล่นฟุตบอล กลุ่มเล่นกอล์ฟหรือพนักงานบางคนก็หากิจกรรมทำเองเช่น วิ่งการวิ่งเพื่อสุขภาพ

2.3 นโยบาย กฎ/ระเบียบของธนาคาร ผู้บริหารไม่ได้มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนด้านการส่งเสริมสุขภาพ ถึงแม้จะมีแนวคิด มีจิตสำนึกที่ดีต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ได้แก่ ชักชวน แนะนำ การจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นครั้งคราว อาจจะเนื่องมาจากทางผู้บริหารยังให้ความสำคัญต่อเวลาของการทำงานมากกว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานต้องทำนอกเวลางาน สถานที่ของทางธนาคารก็ไม่เอื้อ ประกอบกับการจะขอใช้งบประมาณดำเนินการด้านนี้ ทางสาขาก็ไม่สามารถตัดสินใจอนุมัติได้ ต้องส่งเรื่องหรือรออนโยบายกำหนดโดยสำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพฯ ก่อน และเมื่อการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานต้องจัดนอกเวลางาน ทางธนาคารก็ไม่สามารถออกกฎ/ระเบียบ ที่พนักงานต้องถือปฏิบัติได้ต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และความแต่ความสนใจของพนักงานเอง จึงทำให้กิจกรรมหลายกิจกรรมต้องยกเลิกไป ตามจิตสำนึกของพนักงานเอง ส่วนกฎ/ระเบียบที่ทางธนาคารกำหนดนั้นพอจะเห็นได้ชัดเจนก็เช่น นโยบาย 5 ส. การห้ามสูบบุหรี่ดื่มสุราในเวลางาน และสถานที่ทำงาน แต่ไม่ใช่เหตุผลเพื่อสุขภาพของพนักงานโดยตรง

2.4 องค์กร/โครงสร้าง ลักษณะองค์กรและโครงสร้างของธนาคารในด้านการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพนั้น เป็นไปในลักษณะบนลงล่างคือ สำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพฯ จะเป็นผู้วางนโยบายทุกด้าน ผู้บริหารสาขาก็จะเป็นผู้วางแนวทางการดำเนินงาน หรือกำหนดนโยบายที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติ แต่ไม่ขัดกับสำนักงานใหญ่ อำนาจการตัดสินใจดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพที่ต้องการลงทุนสูงจะต้องเสนอเรื่องให้สำนักงานใหญ่ตัดสินใจอนุมัติหรือไม่ก่อน แต่ก็มีได้ปิดกั้นข้อเสนอของพนักงานทั้งหมด พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็นความต้องการกิจกรรม หรือการดำเนินการ

ด้านการส่งเสริมสุขภาพได้ ที่ผ่านมามีพนักงานไม่ค่อยจะได้เสนอความต้องการต่อธนาคารมากนัก อาจเนื่องพนักงานเห็นเป็นเรื่องส่วนตัวหรือกลุ่มย่อยที่สามารถดำเนินการเองนอกเวลา สถานที่ธนาคาร หรืออาจจะเนื่องจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่กำลังประสบอยู่ จึงทำให้พนักงานไม่เรียกร้อง หรือสร้างภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพิ่มแก่ทางธนาคารอีก

2.5 การดำเนินงาน/กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ที่ผ่านมาทางธนาคารเคยจัดกิจกรรมหรือดำเนินการส่งเสริมสุขภาพโดยรวมให้พนักงานดำเนินกิจกรรมร่วมกัน แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานหรือกิจกรรมหรือกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพก็ยังดำเนินไปอยู่ในส่วนของพนักงาน บางกลุ่มเป็นการแสวงหากิจกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยส่วนพนักงานเอง มีการรวมกลุ่มกันบ้างเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพนักงานที่มีความต้องการกิจกรรมคล้ายกัน และมีเวลาวางตรงกัน ไม่ต้องการให้ธนาคารหรือองค์กรของรัฐเข้ามาสนับสนุนหรือเรียกร้องมาก อาจจะเพราะพนักงานมีความสามารถที่จะจัดหากิจกรรม และลงทุนเองได้ โดยพนักงานมีความคิดว่าเรื่องสุขภาพ เรื่องการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพเป็นเรื่องเฉพาะตัว ใครทำได้ก็ได้รับประโยชน์ และผู้ได้รับประโยชน์ควรลงทุนเอง และเป็นการลงทุนน้อย แต่ได้รับประโยชน์มาก

2.6 สุขภาพของพนักงาน ส่วนใหญ่มีภาวะสุขภาพที่ดี อาจจะเนื่องมาจากลักษณะของการทำงาน ช่วงอายุของพนักงาน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ ความสนใจ เอาใจใส่ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพส่วนตัวของพนักงาน ความสนใจเอาใจใส่แนะนำตักเตือนดูแลจากผู้บริหาร ถึงแม้จะสรุปไม่ได้ว่าภาวะสุขภาพของพนักงานที่ค่อนข้างดีนี้จะเกิดจากการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของธนาคาร เนื่องจากปัจจุบันธนาคารประสบกับภาวะเศรษฐกิจถดถอยทำให้กิจกรรมต่างๆที่เคยดำเนินการลดน้อยลง ความสำคัญของการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพถูก ลดลำดับความสำคัญลงไป โดยที่ความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นสำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพฯ ธนาคารสาขา และในภาวะปัจจุบันธุรกิจธนาคารต้องประสบกับภาวะทางเศรษฐกิจถดถอย จึงต้องให้ความสำคัญของการอยู่รอดขององค์กรเป็นความสำคัญอันดับหนึ่งคือจะอย่างไรให้ลูกค้าอยู่รอดได้ เมื่อลูกค้าดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ธนาคารและพนักงานก็ยอมอยู่ได้ จึงทำให้ความสำคัญของการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพลดน้อยลงไป ซึ่งพนักงานต่างยอมรับสภาพนั้นและผู้บริหารทำความเข้าใจชี้แจงเหตุผลเพื่อขอความเห็นใจจากพนักงาน ส่วนตัวพนักงานก็พยายามดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพด้วยตัวเองหรือ

กลุ่มย่อย แต่ถ้าภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจผ่านพ้นไป ความสำคัญของการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ คงกลับมาเป็นลำดับเหมือนก่อนๆเนื่องจากผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีต่อการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน เห็นความสำคัญของภาวะสุขภาพพนักงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของธนาคารกรุงเทพว่า สถานที่ทำงานภายในธนาคารมีความรู้สึกเหมือนทำงานอยู่ในกล่องสี่เหลี่ยม การระบายอากาศไม่ค่อยดี ถ้าเครื่องปรับอากาศเสียก็แทบจะทำงานไม่ได้ โดยเฉพาะชั้น 4 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพเป็นกำแพงทึบถึง 3 ด้าน ถ้าไฟฟ้าดับ ไม่สามารถทำงานได้ ทำให้สุขภาพทางกายและจิตใจแย่ไปด้วย ส่วนเครื่องสำรองไฟฟ้าจะมีใช้เฉพาะในส่วนบริการลูกค้าชั้น 1 ชั้น 2 ไม่ได้มีไว้สำหรับตัวพนักงานทั้งหมด ตัวอาคารตึกเก่าไม่ได้ออกแบบเพื่อคำนึงถึงสภาวะสุขภาพของพนักงานเท่าที่ควร การออกแบบตัวอาคารได้ถูกจัดส่งมาจากส่วนกลาง ถ้าเกิดเหตุไฟไหม้ขึ้นจริงจะมีประตูทางออกแค่ประตูเดียว โดยสรุปสภาพอาคารทางกายภาพส่งผลกระทบต่อสภาวะสุขภาพทางกายและจิตใจของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดจากการทำงาน ทั้งที่เกี่ยวกับตัวเลข งานเอกสารมาก ซ้ำซ้อน ทำไม่ทัน บางครั้งการออนไลน์จากกรุงเทพมหานครอย่างเดียวกัน แต่แบบฟอร์มไม่เหมือนกัน ทำให้ไม่สามารถทำได้ทันเวลา งานที่ซ้ำซ้อนกัน การเรียงลำดับไม่เหมือนกัน ทำให้เกิดลักษณะดินพอกหางหมู งานมาก เนื่องจากระบบสายงานเป็นไปในลักษณะสายยาว งานเก่าส่งไปแล้ว งานใหม่เข้ามา แต่ก็ยังคงต้องติดตามงานเก่าอยู่ ลักษณะงานคล้ายๆกับระบบของทางราชการ งานต้องทำตามกำหนดเวลาให้เสร็จ แต่การส่งงานล่าช้า มาถึงมือผู้ปฏิบัติใกล้จะครบกำหนดเวลาที่ต้องส่งงาน ลักษณะงานคล้ายกับทำงานกับหุ่นระเบิด เช่นทำงานมาเป็นเวลา 10 กว่าปีแล้ว ความรับผิดชอบในงานที่ทำผ่านมา ถ้ามีความผิดพลาดก็ต้องรับผิดชอบย้อนหลังกลับไปอีกเช่น การประเมินราคาที่ดิน เมื่อก่อนราคาที่ดิน ณ วันนั้นไร่ละ 1 ล้านบาท แต่มาวันนี้เหลือราคาไร่ละ 3 แสนบาท แล้วถูกผู้บริหารดำเนิน เนื่องจากปล่อยเงินกู้สูงตามราคาประเมินที่ดินตอนนั้น จึงทำให้รู้สึกเครียด พนักงานที่มีครอบครัวต้องมีภาระทางครอบครัวเพิ่มขึ้นอีก ไม่เหมือนกับคนโสดที่ยังพอมีเวลาเหลือมาก หาเวลาคลายเครียดได้เช่น การออกกำลังกาย วิธีแก้ความเครียดของบางคนคือการค้นหาสาเหตุแห่งความเครียดตามแต่ประสบการณ์ที่ได้รับ และเตรียมตัวเตรียมใจไว้รับเหตุการณ์ หรือยอมรับโดยการยืมสู้แตกต่างให้ธนาคาร แก่ต่างให้ตัวเอง ต้องมองโลกในแง่ดี ทำใจยอมรับนิยัยส่วนตัวของลูกค้าที่มีหลากหลายประเภทต้องรู้นิยัยความ

ชอบของลูกค้าแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร และหาวิธีบริการตามแบบที่ลูกค้าต้องการในแต่ละราย การบริหารการปกครองในเรื่องส่วนตัวของผู้บริหารและพนักงาน ค่อนข้างจะเป็นไปในลักษณะที่ดี คือมีการปกครองดูแลเอาใจใส่ลูกน้องเหมือนกับการปกครองระหว่างพ่อแม่ พี่น้อง หรือคนในครอบครัวเดียวกัน มีการให้ความรักและความอบอุ่น ทางธนาคารให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานโดยการให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อหาสิ่งที่ต้องการตามความต้องการของพนักงานแต่ละคนค่อนข้างจะสมบูรณ์ ลักษณะการทำงาน ถ้าใช้ระบบของต่างประเทศแต่เพียงอย่างเดียวจะทำให้ตัวพนักงานผู้บริหารไม่ยึดติดกับองค์กร เช่นพนักงานจะเข้ามาทำงานแค่ 2 – 3 ปี แล้วก็ย้ายออกไปทำงานใหม่ ควรจะใช้ระบบวัฒนธรรมไทย ร่วมกับการบริหารแบบต่างประเทศควบคู่กันไป จึงจะเหมาะสมกับธนาคารในประเทศไทย ในส่วนของพนักงานก็ควรต้องปรับปรุงความเข้มแข็งทางวินัยให้มากขึ้น จึงจะทำให้เกิดความผูกพันในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และองค์กรมากยิ่งขึ้น พนักงานที่ทำงานกับทางธนาคารมาหลายปี และไม่น่าจะย้ายออกไปทำงานอื่น ก็เนื่องมาจากความผูกพันกับธนาคาร ถึงแม้งานใหม่จะมีเงินเดือนที่สูงกว่า แต่ก็ยังคงผูกพันกับงานปัจจุบัน และถือว่าการทำงานที่ผ่านมาเป็นต้นทุนของชีวิต เพราะทางธนาคารก็ให้เงินเดือนและสวัสดิการตามความต้องการมามาก การทำงานในธนาคารควรจะเรียนรู้คนในองค์กรก่อน แล้วเรียนรู้เรื่องงานที่หลังจึงจะทำให้การทำงานร่วมกันได้ดี

### ส่วนที่ 3 มุมมองของผู้บริหารในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ

ผู้บริหารธนาคารมีความตระหนักถึงความสำคัญของสภาวะสุขภาพของพนักงานค่อนข้างดี มีความเข้าใจว่าถ้าภาวะสุขภาพของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจดีแล้ว ก็จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานดีไปด้วย และถือว่าพนักงานเป็นสมาชิกของสถาบันมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีต่อการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน และได้ชักจูงแนะนำให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ เช่น มีการเชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพพนักงานปีละ 1 ครั้ง เชิญแพทย์เฉพาะทางมีชีแจง สาเหตุและการป้องกันโรคที่พนักงานให้ความสนใจ มีการจัดแข่งขันกีฬาระหว่างสาขา เคยจัดกิจกรรมเดินแอโรบิคหลังเลิกงาน โดยเชิญครูสอนเต้นแอโรบิคมาสอนที่ธนาคาร แต่ได้ล้มเลิกไปแล้ว เนื่องจากพนักงานไม่พร้อมกัน บางคนมีภาระทางครอบครัว หรือมีความต้องการกิจกรรมที่แตกต่างกันออกไป ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนใจดูแลสิ่งแวดล้อม ทั้งภายในและภาย

นอกอาคาร ให้เอื้ออำนวยต่อสุขภาพของพนักงานและลูกค้าที่มาใช้บริการ เช่นมีการดูแลเรื่องแสงสว่างในการทำงาน การเปลี่ยนอุปกรณ์ต่างๆที่ใกล้จะชำรุด มีการตรวจเช็ค มีการคำนึงถึงการถ่ายเทอากาศ มีการจัดสถานที่ตกแต่งต้นไม้เท่าที่จะสามารถทำได้ มีการชักจูงแนะนำให้พนักงานสนใจดูแลสุขภาพของตนเองตั้งแต่อายุน้อย ไม่ใช่รอให้เจ็บป่วยหรืออายุมากแล้วถึงจะมาสนใจใส่ใจเรื่องสุขภาพ มีการแนะนำกิจกรรมใหม่ๆให้พนักงาน เมื่อพนักงานไม่มีเวลาพร้อมในช่วงเย็น ก็แนะนำให้พนักงานวิ่งเพื่อสุขภาพหรือออกกำลังกายแบบจ็อกกิ้งในช่วงเช้า แต่ก็เป็นในลักษณะของการชักจูงแนะนำไม่ได้กำหนดเป็นนโยบาย หรือกฎระเบียบที่พนักงานต้องปฏิบัติ

ผู้บริหารธนาคารมองว่าการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพแก่พนักงานเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นมาก เนื่องจากสภาวะสุขภาพของพนักงานทุกคนนั้นส่งผลโดยตรงต่อการทำงาน ถ้าสภาวะสุขภาพของพนักงานไม่ดี มีการเจ็บป่วยบ่อย ย่อมทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจเกิดการบกพร่อง ซึ่งการบกพร่องในการทำงานด้านการเงินการธนาคารนั้น ข้อบกพร่องเล็กน้อยอาจส่งผลกระทบต่อธนาคารหรือหน่วยงานอย่างมากมาย นอกเหนือไปจากนั้นแล้ว ถ้าพนักงานมีสุขภาพไม่ดี เกิดการเจ็บป่วย ธนาคารย่อมต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ต้องจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานแทนเป็นค่าล่วงเวลา สูญเสียรายได้ที่จะต้องได้รับการปฏิบัติงานของพนักงานคนที่หยุดงานไป และในส่วนของครอบครัวของพนักงานที่สภาวะสุขภาพไม่ดีเองก็ย่อมได้รับผลกระทบ ไม่ว่าจะเป็นสภาวะสุขภาพจิตของคนในครอบครัว ภาระในการดูแลรักษาค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ทำให้ภาวะเศรษฐกิจของคนในครอบครัวแย่ลงไปด้วย

ซึ่งในการป้องกันแก้ไขปัญหาสภาวะสุขภาพของพนักงานธนาคารที่ส่งผลโดยตรงต่อสภาวะสุขภาพ สมรรถภาพในการทำงาน และใช้การลงทุนตํานั่นก็คือ การดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้สภาวะสุขภาพของพนักงานแข็งแรง เป็นการป้องกันการเจ็บป่วยที่จะก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกมากมายทั้งต่อธนาคารและต่อตัวพนักงานเอง

โดยเฉพาะต่อผู้บริหารธนาคารเองที่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ ก็ได้ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีต่อพนักงาน โดยมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพตัวเอง โดยการให้ความสำคัญต่อสภาวะสุขภาพของตนเอง โดยการหาเวลาว่างออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

ตั้งแต่มีอายุอยู่ในช่วงวัยกลางคน เป็นเวลากว่า 20 กว่าปีมาแล้ว เช่น การวิ่งเพื่อสุขภาพ หรือออกกำลังกายแบบจ็อกกิ้ง รมั้ดระวังในการบริโภคอาหารที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ไม่สูบบุหรี่ จำกัดการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ พร้อมทั้งได้ชักชวนพนักงานธนาคารให้เห็นความสำคัญและปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น และในภาวะการที่ทางธนาคารประสบกับภาวะเศรษฐกิจถดถอยอยู่เนี้ แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในธนาคาร ก็ควรจะดำเนินการไปในแนวทางนี้คือจะมีการปรับปรุงจัดกิจกรรมที่ต้องใช้งบประมาณลงทุนจากธนาคารมากยังไม่ได้ แม้แต่ตัวพนักงานธนาคารเองก็ยังคงเกิดความไม่มั่นใจในการทำงาน ผู้บริหารก็ได้ชี้แจงสถานการณ์ให้พนักงานเข้าใจ หาหนทางแก้ไขร่วมกัน ต้องทำงานให้หนักขึ้น ทำให้ลูกค้าอยู่ได้ ธุรกิจธนาคารก็จะคงอยู่ได้ ขณะนี้พนักงานและองค์กรต้องเข้าใจกัน พนักงานต้องมีความหนักแน่น ให้ความสนใจลูกค้าอย่างจริงจัง ธุรกิจของลูกค้ายังคงดำเนินต่อไปได้ ธนาคารก็ได้รับผลประโยชน์ สามารถบริหารงานต่อไป ถึงแม้ช่วงนี้สวัสดิการและเงินเดือนจะน้อยลงกว่าที่เคยได้รับก็ขอให้พนักงานปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ โดยผู้บริหารก็เพิ่มความสนใจเอื้ออาทร หันหน้าเข้าหากัน เพื่อประคับประคององค์กรให้อยู่ได้ จนกว่าสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจจะกลับฟื้นคืนสู่ภาวะปกติ และสวัสดิการ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่างๆของพนักงาน รวมไปถึงการลงทุนดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่พนักงานของธนาคารก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย

#### ส่วนที่ 4 รูปธรรมการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่

ที่ผ่านมาทางธนาคารเคยจัดกิจกรรมหรือดำเนินการส่งเสริมสุขภาพโดยรวมให้พนักงานดำเนินกิจกรรมร่วมกัน แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานหรือกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพก็ยังดำเนินไปอยู่ในส่วนของพนักงานบางกลุ่มเป็นการแสวงหากิจกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยส่วนพนักงานเอง มีการรวมกลุ่มกันบ้างเป็นกลุ่มเล็กๆในพนักงานที่มีความต้องการกิจกรรมคล้ายกัน และมีเวลาว่างตรงกัน โดยไม่ขอรับการสนับสนุนจากธนาคารหรือองค์กรของรัฐ เพราะพนักงานมีความสามารถที่จะจัดหากิจกรรม และลงทุนเองได้ โดยพนักงานมีความคิดว่าเรื่องสุขภาพ เรื่องการ

ดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพเป็นเรื่องเฉพาะตัว ใครทำได้ก็ได้รับประโยชน์ และผู้ได้รับประโยชน์ควรลงทุนเอง และเป็นการลงทุนน้อยแต่ได้รับประโยชน์มาก

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่พนักงานธนาคารดำเนินการ ได้แก่

- การเดินแอโรบิกที่ชั้น 3 แต่ปัจจุบันไม่ได้ทำแล้ว ถ้าเลิกงานช้าก็ไม่สามารถร่วมกิจกรรมได้ ถ้าตอนเย็นไม่พร้อมกันก็ให้ออกกำลังกายช่วงเช้า เช่น การวิ่งเพื่อสุขภาพ จักรก แม้ไม่สามารถทำได้ทั้งหมดทุกคน แต่ก็พยายามทำให้เป็นไปในลักษณะต่อเนื่องกัน
- การแข่งขันกีฬา 4 สี ให้สุขภาพแข็งแรง สร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วงกลางคืนจัดงานเลี้ยง มีการแข่งขันกีฬาระหว่างภายนอกต่างสาขา และระหว่างชมรมธนาคาร
- การเล่นกีฬาช่วยให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย เนื่องจากการทำงานเกิดความเครียด ถ้าพนักงานสุขภาพดี ทำงานไม่เครียด สามารถให้ข้อมูล บริการ ตอบได้ แก้ไข ด้วยจิตสงบ เกิดปัญหาในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยง ได้แก่ การสูบบุหรี่ ดื่มสุรา

- ปัจจุบันมีส่วนน้อย ทางธนาคารได้ให้ข้อมูลถึงพิษภัยของยาเสพติด ประกอบกับปัจจุบันเศรษฐกิจไม่ค่อยดี การดื่มกินจะทำให้เพิ่มภาระค่าใช้จ่าย พนักงานส่วนน้อยที่ยังสูบบุหรี่อยู่ก็ทยอยกันเลิกหรือพยายามลดอัตราการสูบบุหรี่ให้น้อยลงเป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจด้วย ในเมื่อรุ่นพ่อรุ่นแม่ลด-ละ-เลิกแล้ว การสูบบุหรี่ในรุ่นลูกหลานต่อไปในอนาคตคงจะหมดไปเมื่อได้รับความอบอุ่นภายในครอบครัว
- ทางธนาคารได้จัดตั้งวงดนตรีของธนาคารเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดตั้งวงและแต่งโน้ตด้วยตัวเองด้วย
- ในส่วนค่าใช้จ่ายเมื่อเกิดเจ็บป่วยของพนักงาน ธนาคารดูแลให้ทั้งหมด เบิกโดยตรงจากทางธนาคาร แต่บางครั้งสำนักงานใหญ่อาจจะเข้าประกันสังคม ค่าใช้จ่ายเจ็บป่วยต่อปีมาก แต่เบิกไม่ได้ครบทั้งหมด ขาดบางส่วน

ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพนั้น ทางธนาคารก็ได้พยายามจัดสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกธนาคารให้ปลอดภัย และน่าอยู่อาศัย เช่น การตกแต่งต้นไม้ในร่ม ประดับตามมุมต่างๆภายในอาคาร การตรวจสอบปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบไฟฟ้าภายในอาคารเพื่อให้เกิดความ



สว่างเพียงพอต่อการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่พนักงานและลูกค้า มีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงตามจุดต่างๆและธนาคารได้ร่วมมือกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เชียงใหม่จัดฝึกอบรมพนักงานธนาคารในการใช้อุปกรณ์ดับเพลิง และจัดซ้อมแผนรับอุบัติเหตุปีละ 1 ครั้ง ธนาคารยังคำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงานธนาคารเกี่ยวกับเรื่องสายตากรองเห็น เพราะพนักงานธนาคารส่วนใหญ่ต้องทำงานหน้าจอคอมพิวเตอร์เป็นเวลานานๆ จึงได้จัดซื้อแผ่นกรองแสงจากจอคอมพิวเตอร์ติดตั้งหน้าจอคอมพิวเตอร์ด้วย อีกทั้งทางธนาคารยังกำหนดให้พนักงานธนาคารตรวจสุขภาพประจำปี รวมไปถึงมีการบรรยายให้ความรู้ทางด้านสุขภาพที่พนักงานธนาคารให้ความสนใจ โดยได้เชิญแพทย์เฉพาะทางมาเป็นผู้บรรยายให้แก่พนักงานในธนาคาร ในส่วนของตัวอาคารธนาคารพบว่าการออกแบบตัวอาคารของธนาคารถูกจัดส่งมาจากส่วนกลาง คือสำนักงานใหญ่ที่ กรุงเทพมหานคร เป็นอาคาร 4 ชั้น ภายในติดเครื่องปรับอากาศทุกชั้น จากการสัมภาษณ์พนักงานธนาคารให้ความเห็นว่า "การทำงานภายในธนาคารนี้เหมือนทำงานในกล่องสี่เหลี่ยม" ซึ่งเรื่องนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้ากระแสไฟฟ้าดับ จะส่งผลกระทบต่อการทำงานมากเนื่องจากตัวอาคารเป็นกำแพงทึบทั้ง 3 ด้าน อีกทั้งเครื่องสำรองไฟฟ้าจะมีเฉพาะในส่วนบริการลูกค้าชั้น 1 ชั้น 2 เท่านั้น และการระบายอากาศจะไม่ดี ไม่สามารถทำงานได้ อย่างไรก็ตาม ธนาคารได้กำหนดนโยบาย 5 ส. ที่ส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อันตรายจากการทำงาน และทำให้สภาพแวดล้อมน่าอยู่ขึ้น ในส่วนข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทางธนาคารก็ได้มีการให้สวัสดิการต่างๆเช่น สวัสดิการค่าอาหาร ค่าน้ำมันรถในการปฏิบัติงาน รถรับ-ส่งพนักงาน การออกปฏิบัติการนอกสถานที่ สวัสดิการชุดทำงาน สวัสดิการด้านที่พักอาศัย ทั้งนี้ธนาคารอาจจะไม่ได้ให้สวัสดิการแก่พนักงานครบถ้วนทุกคน แต่จะพิจารณาให้ตามความจำเป็น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติจริง โดยจะพิจารณาเป็นรายๆไป ส่วนสวัสดิการเงินกู้ทางธนาคารได้ให้สวัสดิการเงินกู้เพื่อนำไปใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีพตามสมควรแก่ฐานะรูปแบบด้วยเกือบทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นเพื่อซื้อที่ดิน และ/หรือบ้าน หรือปลูกสร้างบ้านเป็นที่อยู่อาศัย เพื่อซ่อมแซม ดัดแปลง ต่อเติมที่อยู่อาศัย เพื่อนำไปซื้อรถยนต์ เพื่อนำไปใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร เพื่อซื้อเครื่องใช้จำเป็นในการครองชีพ เช่น เฟอร์นิเจอร์ ตู้เย็น โทรทัศน์ เครื่องใช้ในครัวเรือน ฯลฯ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย หรือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นอื่นๆเช่น การสมรส โดยมีเงื่อนไขพิเศษว่าลูกค้าทั่วไป ให้เงินสงเคราะห์

ครอบครัวของพนักงานหรือลูกจ้างที่ถึงแก่กรรมในอัตราค่อนข้างสูง ให้เงินสงเคราะห์บุตรของพนักงาน ให้เงินทดแทนเพื่อคุ้มครองพนักงานเมื่อพนักงานได้รับอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติงาน ให้เงินกองทุนเลี้ยงชีพเพื่อเป็นสวัสดิการและหลักประกันแก่พนักงานและครอบครัว เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของธนาคารในอัตราที่เหมาะสม

#### ส่วนที่ 5 จุดเริ่มต้นของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของธนาคาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การสนทนากลุ่มกับพนักงานธนาคาร การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ของธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพในธนาคารมีจุดเริ่มต้นมาจาก 2 ทางคือ ทางแรก จุดเริ่มต้นจากผู้บริหารธนาคาร ซึ่งโดยพื้นฐานของตัวผู้บริหารเองเป็นผู้ที่มีความสนใจในการดูแลสุขภาพของตนเองเป็นอย่างดีมาตั้งแต่อายุอยู่ในช่วงวัยกลางคน จนถึงปัจจุบัน ถึงแม้จะเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ แล้วก็ตาม โดยที่ผ่านมาผู้บริหารได้เน้นการดูแลสุขภาพโดยการออกกำลังกายหลายๆประเภทตามช่วงอายุ และความสนใจ ไม่ว่าจะเป็นการหาเวลาออกกำลังกายทุกวัน เช่น การวิ่งเพื่อสุขภาพในตอนเช้าก่อนมาทำงาน การเล่นกีฬาประเภทต่างๆในวัยหนุ่ม จนปัจจุบันยังคงออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอโดยวิธีการจ็อกกิ้ง หรือการดูแลสุขภาพโดยการมีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี ระวังระวังการรับประทานอาหาร ไม่รับประทานอาหารที่ไม่มีประโยชน์หรือมีโทษต่อร่างกาย อาหารที่มีไขมันสูงจะไม่รับประทาน บุหรี่จะไม่สูบ โดยปกติจะไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เว้นแต่เวลาในงานสังสรรค์จะดื่มเพียงเพื่อเข้าสังคม ผู้บริหารเองนั้นมีความตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้สภาวะร่างกายแข็งแรง เป็นการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการเจ็บป่วย เพราะทราบถึงปัญหาภาระที่จะตามมาอย่างมากมาย หรือการเจ็บป่วยที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ครอบครัว ภาวะเศรษฐกิจและการสูญเสียโอกาสต่างๆและเป็นการเตรียมความพร้อมของร่างกายก่อนเข้าสู่วัยผู้สูงอายุที่สมรรถภาพทางร่างกายจะเสื่อมลงไปตามวัย ให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างปกติสุขตามสมควรแก่วัย ไม่ให้เกิดการเจ็บป่วยโดยเหตุไม่สมควร หรือสมรรถภาพร่างกายเสื่อมเร็วกว่าวัยที่ควรจะเป็น ซึ่งถ้าจะมองในเชิงธุรกิจ หรือการลงทุนด้านการส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงนั้น เทียบไม่ได้เลยกับการที่จะต้องสูญเสียสิ่งต่างๆไป เนื่องจากการเจ็บป่วย ดังนั้นผู้บริหารจึงนำแนวความคิดนี้มาขยายผลให้แนวนโยบาย

คำชี้แนะแก่พนักงานให้นำไปประพฤติปฏิบัติตาม ไม่ว่าจะเป็นการหาเวลาออกกำลังกาย พฤติกรรมการบริโภคที่ส่งเสริมสุขภาพ หรือการจัดรูปแบบกิจกรรมออกกำลังกายให้แก่พนักงาน ธนาคาร การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพแก่พนักงานทั้งภายในและภายนอกธนาคารตามแต่ศักยภาพจะทำได้ การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน การจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในระหว่างองค์กรธุรกิจธนาคารในส่วนภูมิภาคเดียวกัน เพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญของการออกกำลังกายโดยการเล่นกีฬา ถึงแม้การดำเนินการด้านการส่งเสริมสุขภาพในธนาคารจะประสบกับอุปสรรคนานาประการ เช่น การขออนุมัติงบประมาณในการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆต้องเสนอขอและได้รับอนุมัติจากสำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพมหานครเสียก่อน ประกอบกับธนาคารประสบกับปัญหาภาวะเศรษฐกิจถดถอย การจะใช้จ่ายงบประมาณลงทุนด้านเวลา คน เงินในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพจึงมีค่อนข้างน้อย เพราะธนาคารจะต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของลูกค้าและธุรกิจธนาคารก่อน แม้กระทั่งเงินเดือนสวัสดิการของพนักงานก็ยังคงต้องลดลง จึงทำให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพชะงักไปในช่วงเวลาดังกล่าว คือไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนจากธนาคารหรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้เกิดจุดเริ่มต้น ทางที่สอง คือเกิดจากตัวพนักงานธนาคารเอง ซึ่งส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพให้กับตัวเอง โดยดูได้จากข้อมูลจากแบบสอบถามคือพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.3 พฤติกรรมสุขภาพด้านสูนัย และการรับประทานพบว่า พฤติกรรมสุขภาพของพนักงานด้านอุปนิสัยส่วนใหญ่มีการดูแลร่างกายให้สะอาดเป็นประจำร้อยละ 87.9 ล้างมือให้สะอาดก่อนรับประทานอาหารร้อยละ 91.4 พฤติกรรมสุขภาพทางด้านการออกกำลังกาย และการส่งเสริมสมรรถภาพ และด้านการควบคุมความเครียด พบว่าพฤติกรรมสุขภาพของพนักงานด้านการออกกำลังกายและการส่งเสริมสุขภาพส่วนใหญ่ทำกายบริหารอย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์ ร้อยละ 55.2 มีการออกกำลังกายเต็มที่วันละ 15-30 นาที อย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์ ร้อยละ 47.4 มีการควบคุมน้ำหนักตัวเองไม่ให้อ้วนหรือผอมจนเกินไป ร้อยละ 52.5 มีวิธีการควบคุมความเครียดที่เกิดขึ้นร้อยละ 54.2 พฤติกรรมสุขภาพของพนักงานด้านการพักผ่อนนอนหลับส่วนใหญ่นอนหลับพักผ่อนอย่างน้อยวันละ 6 ชั่วโมง ร้อยละ 69.5 พฤติกรรมด้านการสูบบุหรี่ ดื่มชา กาแฟ เครื่องดื่มชูกำลัง แอลกอฮอล์ และสารเสพติดส่วนใหญ่ไม่เคยสูบบุหรี่ร้อยละ 74.6 ดื่มเหล้าหรือเบียร์เป็นบางครั้งร้อยละ 49.2 ดื่มชาหรือกาแฟเป็นบางครั้งร้อยละ

39.0 พฤติกรรมด้านการดูแลสุขภาพตนเองส่วนใหญ่ตรวจเช็คสุขภาพประจำปีร้อยละ 52.5 จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าพนักงานธนาคารส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพให้กับตนเอง ประกอบกับทางธนาคารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีปัญหาอุปสรรคในการให้การสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ ประกอบกับพนักงานธนาคารมีศักยภาพในการที่จะแสวงหารูปแบบกิจกรรม การส่งเสริมสุขภาพและลงทุนเองได้ และพนักงานมีแนวความคิดว่าการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพเป็นเรื่องเฉพาะตัว ใครทำได้ก็ได้รับประโยชน์ และผู้ได้รับประโยชน์ควรลงทุนเอง ซึ่งเป็นการลงทุนน้อย แต่ได้รับประโยชน์มาก จึงเกิดการรวมกลุ่มกันเองในหมู่พนักงานที่มีความต้องการกิจกรรมคล้ายกัน และมีเวลาร่วมตรงกัน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น การนัดกันออกกำลังกาย โดยการเล่นกีฬาหลังเลิกงาน มีทั้งกลุ่มเดินแอโรบิคโดยส่วนมากจะเป็นกลุ่มพนักงานผู้หญิงที่มีอายุน้อย กลุ่มเล่นกอล์ฟวันหยุดส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างานที่หวังผลทั้งการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพและกลุ่มสังคม กลุ่มเล่นฟุตบอล บาสเก็ตบอล การวิ่งเพื่อสุขภาพ ฯลฯ โดยเป็นไปในลักษณะของกลุ่มย่อยหรือโดยลำพังกับครอบครัว โดยการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในลักษณะนี้จะค่อนข้างยั่งยืน เนื่องจากเกิดจากความต้องการของตัวพนักงานเอง ดำเนินการเอง หรือดำเนินกิจกรรมเป็นกลุ่มย่อยที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานตามต้องการ ความพร้อมคล้ายๆกัน โดยไม่ต้องมีการสนับสนุนจากองค์กร ธนาคารหรือหน่วยงานใด ๆ