



## วิเคราะห์และเปรียบเทียบ

ในการวิเคราะห์และเปรียบเทียบการให้สวัสดิการของธนาคารแห่งประเทศไทย กับธนาคารกสิกรไทยนี้ จะเป็นแบบพิจารณาเปรียบเทียบโดยจะเรียงลำดับการวิเคราะห์ และเปรียบเทียบดังนี้

๑. วิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีของสวัสดิการของธนาคารทั้งสองว่าได้เป็นไปตามทฤษฎีของการจัดสวัสดิการอย่างไรบ้าง และแต่ละกรณีนั้นทั้งสองธนาคารมีความแตกต่างกันอย่างไร
๒. วิเคราะห์และเปรียบเทียบในหลักของการให้สวัสดิการของธนาคารทั้งสองว่าแต่ละกรณีของสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงานหรือลูกจ้างนั้น มีหลักในการให้อย่างไร
๓. ลักษณะของสวัสดิการที่ธนาคารทั้งสองที่จัดให้กับพนักงานและลูกจ้างว่า ลักษณะของสวัสดิการนั้นมีลักษณะ และในแต่ละลักษณะนี้ธนาคารทั้งสองนั้นจัดให้แตกต่างกันอย่างไร
๔. วิเคราะห์และเปรียบเทียบถึงกรณีของสวัสดิการที่ธนาคารทั้งสองได้จัดให้กับพนักงานหรือลูกจ้าง ในเชิงสิทธิของพนักงานที่จะได้รับในสวัสดิการของแต่ละกรณีว่ามีความแตกต่างในเรื่องของการ "มีเงื่อนไข" หรือ "ไม่มีเงื่อนไข" ในการได้รับอย่างไร
๕. วิเคราะห์ถึงผลแห่งความแตกต่างของสถานะที่เป็นรัฐวิสาหกิจของธนาคารแห่งประเทศไทย กับสถานะที่เป็นสถาบันธนาคารพาณิชย์เอกชน ซึ่งเป็นเหตุให้ธนาคารทั้งสองมีความแตกต่างกันในขอบเขตที่ควบคุมถึงการบริการสวัสดิการบางกรณีให้กับพนักงาน

๖. วิเคราะห์ในเชิงของการไต่มาของสวัสดิการกรณีต่าง ๆ ที่ธนาคารทั้งสองได้จัดให้กับพนักงานและลูกจ้าง ว่าเป็นการไต่มาอย่างไร โดยทางฝ่ายบริหารของธนาคารจัดให้ตามความเหมาะสมหรือจากการเรียกร้องของพนักงาน

ในการวิเคราะห์และเปรียบเทียบนี้จะได้นำตารางประกอบการวิเคราะห์และเปรียบเทียบบางข้อ เพื่อจะได้เกิดภาพพจน์เข้าใจยิ่งขึ้น ดังจะได้ศึกษาต่อไป

๑. วิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีของสวัสดิการของธนาคารทั้งสองว่า ได้เป็นไปตามทฤษฎีของการจัดสวัสดิการอย่างไรบ้าง และแต่ละกรณีนั้นทั้งสองธนาคารมีความแตกต่างกันอย่างไร

เมื่อพิจารณาถึงทฤษฎีของสวัสดิการที่ควรจัดตามที่ได้ศึกษามาแล้วในบทที่ ๓ จะเห็นได้ว่าทั้งธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคารกสิกรไทย ได้จัดบริการสวัสดิการให้กับพนักงานและลูกจ้างดังนี้

#### ๑.๑ บริการด้านสุขภาพและอนามัย

จะเห็นได้ว่าทั้งสองธนาคารได้ให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานและลูกจ้างมาก โดยได้เตรียมการที่จะให้บริการแก่พนักงานและลูกจ้างในกรณีที่เกิดเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษา เช่น

- ในกรณีที่เกิดเจ็บป่วยแต่ไม่ถึงกับต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลทางธนาคารได้จัดเตรียมสถานพยาบาลที่คอยตรวจเช็ครักษาให้กับพนักงาน จัดจ่ายยาให้กับพนักงานตามใบสั่งของแพทย์ มีแพทย์คอยรับตรวจบริการให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะธนาคารกสิกรไทย จะเห็นได้ว่าให้ความสำคัญและเน้นในเรื่องการรักษาพยาบาลมากถึงกับได้ใช้จ่ายงบประมาณด้านนี้เป็นจำนวนมากในการให้มีแพทย์ที่ชำนาญการถึง ๔ คน มีทันตแพทย์ทั้งชายหญิงรวม ๒ คน และเภสัชกรสำหรับการจัดจ่ายยาให้กับพนักงานอีก ๑ คน จัดทำเป็นสถานพยาบาลที่ทันสมัยมีห้องพักรักษา มีห้องทันตกรรม ซึ่งแพทย์ ทันตแพทย์

เภสัชกร และนางพยาบาลและบุรุษพยาบาลเหล่านี้มีฐานะเป็นพนักงานของธนาคารที่จะปฏิบัติงานตรวจรักษาโรคตามเวลาปกติเวลาทำการของธนาคาร

ธนาคารแห่งประเทศไทย เช่นเดียวกันจะมีสถานพยาบาลที่คอยตรวจเช็กรักษา จัดจ่ายยาให้กับพนักงานและลูกจ้าง แต่ถึงแม้จะมีนายแพทย์ซึ่งมาปฏิบัติงานตรวจรักษา รักษาให้กับพนักงานและลูกจ้างเป็นบางช่วงเวลา แต่ของนั้นว่าเป็นสิ่งที่ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ารับการรักษา ซึ่งเป็นการสร้างความอบอุ่นใจและสร้างขวัญที่ดีของพนักงาน เช่นเดียวกัน

- ในกรณีพนักงานเกิดการเจ็บป่วยและจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล ธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคารกสิกรไทย ได้อำนวยความสะดวกในเรื่องนี้เป็นอย่างดี โดยได้ติดต่อประสานงานกับสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลภายนอกที่จะคอยให้บริการแก่พนักงาน นอกจากนี้ยังได้กำหนดอัตราค่าของในการที่จะเข้ารับการรักษา อันเป็นการแสดงถึงความตั้งใจจริง หรือเจตนาที่จะอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานที่จะได้ทราบว่าพนักงานและลูกจ้างนั้นมีสิทธิที่จะได้เข้าพักรักษาตามที่ธนาคารได้กำหนดสิทธิได้ ซึ่งยอมเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานและลูกจ้าง

สำหรับธนาคารแห่งประเทศไทย ยังได้จัดสวัสดิการบริการด้านสุขภาพและอนามัยครอบคลุมถึงผู้ที่เคยเป็นพนักงานของธนาคารด้วย โดยมีหลักอยู่ว่า มีอายุไม่ต่ำกว่า ๕๕ ปีบริบูรณ์ในวันพ้นจากงานและมีโรคพบบางอย่างเพราะธนาคารให้ออกหรือปลดออก หรือถอนจากการเป็นลูกจ้าง แต่จำต้องลาออกเพราะไม่สามารถทำงานของธนาคารต่อไปได้ เนื่องจากเจ็บป่วยสุขภาพ ซึ่งคณะกรรมการธนาคารได้สอบสวนอย่างมีหลักฐานเป็นที่พอใจแล้ว หรือธนาคารสั่งให้ออกเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง หรือสั่งให้ออกโดยไม่มีความคิด แต่ทั้งนี้ต้องมีเวลาทำงานกับธนาคารตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไปหรือพ้นจากตำแหน่งกรรมการธนาคาร

ส่วนในกรณีที่เกิดโรคติดต่อที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล ธนาคารทั้งสองก็ได้จัดบริการให้กับพนักงาน เช่น ในเรื่องของการป้องกันไข้ทรพิษ ฉีดวัคซีน ป้องกันอหิวาตกโรค

นอกจากนี้ธนาคารทั้งสองยังได้จัดบริการให้กับพนักงานได้ตรวจโรคโดยการฉายเอกซเรย์ เพื่อป้องกันและรักษาโรคปอดให้กับพนักงานเป็นประจำปีด้วย สำหรับธนาคารแห่งประเทศไทยยังได้จัดตรวจสุขภาพของพนักงานที่ทำงานบางประเภท เช่น พนักงานและลูกจ้าง ตั๋วปฏิบัติงาน ณ โรงพิมพ์ธนบัตร ได้รับการตรวจสายตาและตรวจการได้ยินของพนักงานด้วย

ในด้านสุขภาพอนามัย ที่ได้จัดให้กับพนักงานและลูกจ้างของธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคารกสิกรไทย จึงพิจารณาได้ว่าเป็นบริการสวัสดิการที่พนักงานและลูกจ้างได้รับผลประโยชน์มาก

### ๑.๒ บริการด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง

ธนาคารทั้งสองได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องเศรษฐกิจและความมั่นคงของพนักงานและลูกจ้างนั้นอย่างมากทีเดียว ดังจะพิจารณาเห็นได้จากบริการสวัสดิการต่าง ๆ ในด้านที่ธนาคารได้จัดให้กับพนักงานและลูกจ้าง แต่จะผิดแผกแตกต่างกันก็เฉพาะชื่อหรือหลักการของการให้สวัสดิการของประเภทนั้น ๆ เท่านั้น

ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้จัดสวัสดิการค่าน้ำให้ถึง ๑๓ กรณีคือ

- การจ่ายเงินค่าน้ำให้ในระหว่างการลา
- เงินทดแทน
- เงินทุนเลี้ยงชีพ
- การกั้มเงินกรณีอาคารสงเคราะห์
- การช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรในโรงเรียน
- เงินสงเคราะห์บุตรพนักงาน
- การสงเคราะห์ให้พนักงานกู้ยืมเงิน
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปในวงของธนาคาร
- เงินเพิ่มของพนักงานที่ไปประจำในจังหวัดอื่น
- ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและเบี้ยเลี้ยง

- การยกย่องเกียรติคุณ
- การช่วยเหลือครอบครัวพนักงานที่ถึงแก่กรรมในขณะที่เป็นพนักงาน
- สวัสดิการสำหรับพนักงานบางตำแหน่ง

ธนาคารกสิกรไทย ได้จัดบริการค้ำประกันให้ถึง ๑๕ กรณีคือ

- การจ่ายเงินเดือนให้ในระหว่างการลา
- เงินทดแทน
- การประกันอุบัติเหตุ
- เงินบำนาญพิเศษ
- การจ่ายโบนัส
- เงินช่วยเหลือการขังชีพ
- การกู้ยืมเงินเพื่อปลูกสร้างที่อยู่อาศัย
- การกู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาทุกข์แก่พนักงาน
- การกู้เงินสะสม
- เงินช่วยการศึกษาบุตร
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- การจ่ายเงินค่าดวงเวลา ค่าจ้างในวันหยุด
- เงินช่วยการกักตวงเคราะห์พนักงานถึงแก่กรรม
- การจ่ายเงินภรรยาเงินโค่นแทนพนักงาน
- สวัสดิการช่วยเหลือพนักงานบางตำแหน่ง

จะเห็นได้ว่าบริการค้ำประกันเศรษฐกิจและความมั่นคงนี้ ให้ความคุ้มครองหลักประกัน การทำงานและเศรษฐกิจของพนักงาน ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานและลูกจ้างเกิดความพอใจและเพิ่มขวัญในการทำงาน

## ๑.๓ บริการงานการศึกษา

ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้มีสวัสดิการทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศให้ กับพนักงาน โดยการสอบชิงทุนของธนาคาร โดยกำหนดว่าพนักงานที่จะมีสิทธิสมัครสอบชิงทุนดังกล่าวนี้จะต้องมีเวลาทำงานในธนาคาร โดยได้รับเงินเดือนเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี มีวิทยะฐานะตามที่ธนาคารกำหนด อายุไม่เกิน ๓๕ ปีบริบูรณ์ในวันที่ ๑ มกราคม ของปีที่จัดสอบชิงทุนและจะต้องมีความประพฤติดีและมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของธนาคาร ทั้งนี้ผู้สอบชิงทุนได้เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติงานกับธนาคารเป็น ๒ เท่าของเวลาที่ไปศึกษา และขณะที่กำลังศึกษาอยู่ ณ ต่างประเทศพนักงานผู้ได้รับทุนดังกล่าวยังคงจะได้รับเงินเดือนเช่นเดิม ซึ่งเงินค่าธนาคารแห่งประเทศไทยได้มีสวัสดิการที่เป็นการส่งเสริมการ พัฒนาความรู้เพิ่มเติมให้กับพนักงาน ซึ่งผลจะสะท้อนกลับมาสู่ธนาคารเอง เพราะขอมนำประสบการณ์ความรู้เพิ่มเติมมาช่วยในการปฏิบัติงานของธนาคาร

สำหรับธนาคารกสิกรไทย ได้สนับสนุนและได้มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสไป ศึกษาและฝึกงานในต่างประเทศ โดยได้รับเงินเดือน หรือเงินอุดหนุนจากธนาคาร ซึ่งแบ่งการ ไปศึกษา และฝึกงานหรือดูงานในต่างประเทศออกเป็น

- ก. โดยธนาคารส่งไป
- ข. โดยทุนส่วนตัว
- ค. ไปโดยได้รับทุนที่นอกเหนือจาก ก. และ ข.

การที่ธนาคารกสิกรไทยจะส่งพนักงานคนใดไปดูงาน ฝึกงาน หรือศึกษาเพิ่มเติม ณ ต่างประเทศนั้น สำหรับการดูงานหรือฝึกงาน ธนาคารจะคัดเลือกผู้ที่มีความประพฤติดี มีความรู้ และความสามารถ มีความอดสาหวิริยะ ซื่อสัตย์ ในการปฏิบัติงานถึงขนาด ซึ่งธนาคารจะพิจารณา ในด้านความเหมาะสมแล้วจะคัดเลือกส่งไปไม่ละประมาณ ๒ - ๓ คน โดยมีกำหนดระยะเวลา ๑ ปี

สำหรับการศึกษาเพิ่มเติมนั้น ธนาคารสก็กรไทยได้เปิดการสอบแข่งขันจากผู้ที่ได้รับ  
ปริญญาตรีเป็นครั้งแรกความเหมาะสม เพื่อไปศึกษาต่อและฝึกงาน ณ ต่างประเทศโดย  
แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ

- ก. เปิดสอบแข่งขันระหว่างพนักงานธนาคารด้วยกัน
- ข. เปิดสอบแข่งขันซึ่งทุกทั่วไป

จึงเห็นว่าธนาคารทั้งสองได้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ในการที่จะส่งเสริมวิทยฐานะให้กับ  
พนักงาน แต่สำหรับธนาคารสก็กรไทยนั้น จะมีขอบเขตกว้างกว่าเพราะได้จัดให้มีทุนหลายประเภท  
กว่าธนาคารแห่งประเทศไทย

#### ๑.๔ บริการคานสันทนการ

ธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคารสก็กรไทย ได้จัดให้มีสโมสรพนักงานเป็น  
จุดรวมของคานสันทนการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องดนตรี การแข่งขันกีฬา ทั้งที่เป็นของพนักงาน  
กันเอง หรือกับสถาบันภายนอก มีงานรื่นเริงสังสรรค์ เพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจของพนักงาน  
สำหรับธนาคารสก็กรไทย ยังได้จัดสถานที่ตากอากาศให้กับพนักงานด้วย เพื่อให้พนักงานได้ใช้เป็น  
สถานพักผ่อนหย่อนใจ เมื่อหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งให้ชื่อบานพักไว้ว่า "หมู่บ้านสุขสามัคคี" เป็นต้น

สวัสดิการของธนาคารแห่งประเทศไทย และธนาคารสก็กรไทยจึงนับว่ามีประโยชน์แก่  
พนักงาน เมื่อได้พิจารณาถึงสวัสดิการที่ควรจัดจ่ายแก่ผู้ที่ได้ศึกษาในพหุ ๓ แล้ว ทั้งนี้เพราะการ  
จัดสวัสดิการที่ธนาคารทั้งสองที่ได้ให้กับพนักงานดังกล่าวนี้ จะครอบคลุมถึงชีวิตของพนักงานในลักษณะ  
ไทย ๓ ประเภทคือ

- ๑. ในระหว่างทำงาน ( on the job )
- ๒. ในระหว่างนอกงาน ( off the job )
- ๓. นอกที่ทำงาน แต่อยู่ในชุมชนหรือสังคมทั่วไป ( outside the Company in the county at large )

เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างได้รับความรู้สึกว้าวมืดมนหรือความวิตกกังวลที่เกินกว่าที่สมควรได้จัดให้ ได้ครอบคลุมนักขอมเป็นผลไปทางหลักอุปสรรคปัญหาในการทำงานของพนักงาน

(ดูตารางเปรียบเทียบที่ ๑)

๒. วิเคราะห์และเปรียบเทียบในหลักของการให้สวัสดิการของธนาคารทั้งสองว่าแตกต่างของสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงานหรือลูกจ้างนั้น มีหลักในการให้อย่างไร

จะพิจารณาจาก สวัสดิการบางประเภทของธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคารกสิกรไทย มักจะมีเงินที่ธนาคารได้รับบริการสวัสดิการโดยคำนึงถึงอายุการทำงาน ขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่เป็นสำคัญ พนักงานที่ขาดคุณสมบัติดังกล่าวจะไม่ได้รับบริการของสวัสดิการที่ดีนั้น ๆ พนักงานที่จะได้รับบริการสวัสดิการดังกล่าวจึงเป็นเฉพาะพนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดเท่านั้น ทั้งนี้ย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานหรือลูกจ้างได้คำนึงถึงประโยชน์ที่จะอยู่ทำงานกับธนาคารให้นาน ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพของตนเองให้มากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพราะจะได้รับการตอบสนองจากธนาคารในเรื่องประโยชน์ของสวัสดิการที่จะได้รับเพิ่มเติมตามไปด้วย แต่ก็ยังมีสวัสดิการบางประเภทที่ยังมีเงินเล็กน้อย ตำแหน่งหน้าที่ต่ำก็ยังคงได้รับประโยชน์จากบริการด้านสวัสดิการเพิ่มเติม อย่างเช่น บริการเรื่องการศึกษาหรือพนักงานเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรในโรงเรียนของธนาคารแห่งประเทศไทย หรือสวัสดิการการเงินช่วยการศึกษาบุตรของธนาคารกสิกรไทย เป็นต้น ซึ่งจะเห็นว่าพนักงานชั้นผู้น้อยจะได้รับประโยชน์จากสวัสดิการประเภทนี้มากกว่า ดังจะได้ศึกษาหลักการของการจัดสวัสดิการของธนาคารทั้งสอง ดังต่อไปนี้



ตารางเปรียบเทียบที่ ๑

ธนาคารแห่งประเทศไทย	ประเภทของสวัสดิการ	ธนาคารกสิกรไทย
๑. การรักษาพยาบาล ๒. การรักษาพยาบาลผู้ที่เคยเป็นพนักงาน ของธนาคาร	บริการด้านสุขภาพและอนามัย	๑. การรักษาพยาบาล
๑. การจ่ายเงินก้อนให้ในระหว่างการลา และป่วย ๒. เงินทดแทน ๓. เงินทุนเลี้ยงชีพ ๔. การกู้ยืมเงินกรณีอาคารสงเคราะห์ ๕. การช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวแก่การศึกษา ของบุตรในโรงเรียน ๖. เงินสงเคราะห์ให้พนักงานกู้ยืมเงิน ๘. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปในงานของ ธนาคาร ๙. เงินเพิ่มของพนักงานที่ไปประจำในจังหวัด ในจังหวัดอื่น ๑๐. ค่าดวงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และเบี้ยเลี้ยง ๑๑. การฃาปนกิจสงเคราะห์	บริการด้านเศรษฐกิจและ ความมั่นคง	๑. การจ่ายเงินก้อน ระหว่างการลา ๒. เงินทุนทดแทน ๓. การประกันอุบัติเหตุ ๔. เงินบำเหน็จพิเศษ ๕. การจ่ายโบนัส ๗. การกู้ยืมเงินเพื่อ ขุดสร้างที่อยู่อาศัย ๘. การกู้ยืมเงินเพื่อ บรรเทาทุกข์แก่พนักงาน ๙. การกู้เงินสะสม ๑๐. เงินช่วยการศึกษา- บุตร ๑๑. ค่าใช้จ่ายในการ เดินทาง

## ตารางเปรียบเทียบที่ ๑ (ต่อ)

ธนาคารแห่งประเทศไทย	ประเภทของสวัสดิการ	ธนาคารกสิกรไทย
๑๒. การช่วยเหลือครอบครัวพนักงานที่ ถึงแก่กรรมในขณะที่เป็นพนักงาน ๑๓. สวัสดิการสำหรับพนักงานบางตำแหน่ง		๑๒. การจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ๑๓. เงินชดเชยการกุศล สงเคราะห์พนักงาน ถึงแก่กรรม ๑๔. การจ่ายเงินค่าภาษี เงินได้แทนพนักงาน ๑๕. สวัสดิการช่วยเหลือ พนักงานบางประเภท
๑. ทูการศึกษา ณ ต่างประเทศ	บริการด้านการศึกษา	๑. ทูการศึกษา พนักงาน หรือคู่งาน ณ ต่างประเทศ
๑. สถานสวัสดิการสงเคราะห์	บริการด้านสหภาพการ และอื่น ๆ	๑. สโมสรพนักงาน ๒. สหกรณ์พนักงาน ๓. บ้านพักตากอากาศ "หมู่บ้านสุขสามัคคี"

ธนาคารแห่งประเทศไทย

- การรักษาพยาบาล ผู้ที่เคยเป็นพนักงานของธนาคาร จะเห็นได้ว่าพนักงานและลูกจ้างที่จะได้รับสิทธิดังกล่าวนี้ จะต้องมีอายุไม่เกินกว่า ๕๕ ปีบริบูรณ์ ในวันที่ออกจากการทำงาน แต่ไม่ได้ออกเพราะธนาคารให้ออกหรือปลดออก หรือถอนจากการเป็นลูกจ้าง จะออกเพราะไม่สามารถทำงานกับธนาคาร เนื่องจากเจ็บป่วยทุพพลภาพ และคงทำงานกับธนาคารมาอย่างน้อย ๑๐ ปีขึ้นไป เป็นต้น ทั้งนี้สภาพที่ทำงานหรือลูกจ้าง เมื่อพ้นสภาพของการทำงานกับธนาคารแล้ว ถ้าจะให้ได้รับสิทธิดังกล่าวจะต้องมีคุณสมบัติเข้าตามหลักเกณฑ์เท่านั้น

การรักษาพยาบาลของพนักงานหรือลูกจ้าง จะพิจารณาเห็นได้ว่าพนักงานยังมีอายุการทำงาน มีตำแหน่งหน้าที่สูง ก็ยังจะได้รับการบริการในกรณีที่ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลดีกว่าตามไปเลย เช่น

หัวหน้าส่วน หัวหน้าหน่วย และลูกจ้างที่มีเงินเดือนเต็มเท่าจะสามารถเข้าห้องพักรักษาตัว ณ โรงพยาบาลได้ไม่เกินวันละ ๒๕๐ บาท ส่วนพนักงาน หมวดฝ่ายบริการและลูกจ้างจะมีเงินเงินเดือนเต็มเท่าจะเข้าห้องพักรักษาตัวได้ไม่เกิน ๒๐๐ บาท เป็นต้น

- การจ่ายเงินเดือนได้ในระหว่างการลาและเจ็บป่วย ถ้าเป็นการลาสามัญ ผู้ที่มีเวลาทำงานในธนาคารไม่ครบ ๑ ปีบริบูรณ์ จะได้รับเงินได้ ๑๐ วัน ซึ่งแตกต่างกับผู้ที่ไม่มีเวลาทำงานในธนาคารเกินกว่า ๑ ปี ถึง ๑๕ ปี จะได้รับเงินได้โดยได้รับเงินเดือนในหนึ่งปีไม่เกิน ๔๖ วัน

ในกรณีเป็นการลากรณีพิเศษ พนักงานที่มีเวลาทำงานกับธนาคารไม่ถึงครบ ๑๐ ปี จะมีสิทธิลาได้โดยได้รับเงินเดือนได้ ๒๖ วัน ซึ่งแตกต่างกับผู้ที่ไม่มีเวลาทำงานกับธนาคารมาแล้ว ๑๐ ปี แต่ไม่ถึงครบ ๒๐ ปี จะมีสิทธิลาได้โดยได้รับเงินเดือนได้ถึง ๓๒ วัน เป็นต้น

- เงินทุนเลี้ยงชีพ ประเภทสอง ซึ่งเป็นเงินก้อนที่ธนาคารจ่ายให้พนักงานเป็นครั้งเดียว เมื่อพนักงานพ้นออกจากงาน โดยเอาเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน ผู้

สิทธิได้รับก็ถือเป็นได้ทำงานกับธนาคารมาครบ ๕ ปี (เว้นแต่กรณีที่ตั้งแก่กรรม ในครอบครัว ๕ ปีก็ได้) หรืออายุครบ ๕๐ ปี ในวันที่ลาออกหรือออกเนื่องจากเพราะไม่สามารถทำงานกับธนาคาร

เงินทุนเลี้ยงชีพประเภทสาม ซึ่งเป็นเงินที่ธนาคารจ่ายให้กับพนักงานเป็นรายเดือน เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างออกจากธนาคาร ทั้งคำนวณโดยเอาเงินทุนเลี้ยงชีพประเภทสองตั้ง แล้วหารด้วย ๕๐ (ในกรณีที่พนักงานคนนั้นทำงานกับธนาคารไม่ต่ำกว่า ๒๕ ปี) หรือหารด้วย ๕๕ (ในกรณีที่พนักงานคนนั้นทำงานกับธนาคารมาแล้วน้อยกว่า ๒๕ ปี) และจะต้องทำงานกับธนาคารมานานถึง ๒๕ ปีขึ้นไป แต่ถ้าทำไม่ครบ ๒๕ ปีก็ต้องมีอายุครบ ๖๐ ปี ในวันที่ลาออก หรือพนักงานคนนั้นมีอายุครบ ๕๐ ปี และมีเวลาทำงานกับธนาคารเป็นเวลา ๑๐ ปีขึ้นไป ถ้าอายุไม่ครบ ๕๐ ปี ก็ต้องมีอายุการทำงาน ๑๐ ปีขึ้นไป เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า ถ้าพนักงานมีเวลาทำงานกับธนาคารมานาน เงินทุนเลี้ยงชีพประเภทสองและประเภทสามยิ่งจะได้รับมาก สวัสดิการของธนาคารแห่งประเทศไทย ประเภทหนึ่งเห็นได้ว่าขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของอายุการทำงานเป็นสำคัญ

- การกั้มเงินกรณีอาคารสงเคราะห์ พนักงานที่จะขอได้จะต้องมีอายุการทำงานกับธนาคารมาแล้ว ๓ ปีขึ้นไป และลูกจ้างประจำจะต้องทำงานกับธนาคารมาแล้ว ๕ ปี จึงจะมีสิทธิที่จะขอได้ ดังนั้นพนักงานที่มีอายุการทำงานไม่ครบ ๓ ปี และลูกจ้างประจำที่มีอายุการทำงานไม่ครบ ๕ ปี จึงไม่ได้รับสิทธิในการบริการสวัสดิการประเภทนี้

- การช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวแก่การศึกษาของบุตรในโรงเรียน จะเห็นได้ว่าพนักงานและลูกจ้างประจำเงินก้อนสูงสุดของอัตราเงินก้อนของพนักงานหมวดบริการ (ตั้งแต่ ๕,๔๐๑ บาท) ธนาคารจะให้ความช่วยเหลือเต็มจำนวน ส่วนพนักงานและลูกจ้างประจำเงินก้อนเกินกว่า ๕,๔๐๑ บาทขึ้นไป ธนาคารจะให้ความช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการศึกษาบุตรครึ่งหนึ่งของจำนวนเงินที่พนักงานหรือลูกจ้างต้องจ่าย เป็นต้น

ดังนั้น พนักงานหรือลูกจ้างที่มีเงินเดือนน้อยกว่า (ตามกำหนด) ก็จะได้รับความช่วยเหลือมากกว่า และมีเงินก้อนสูงกว่า

- การสงเคราะห์ให้พนักงานกู้ยืมเงิน พนักงานที่มีสิทธิกู้ได้ก็ต่อเมื่อทำงานกับธนาคารมาแล้ว ๑ ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุการทำงานกับธนาคารไม่ครบ ๑ ปีจึงไม่มีสิทธิได้รับบริการสวัสดิการกรณีนี้

การสงเคราะห์ให้พนักงานกู้ยืมเงิน ประเภทสามัญ พนักงานมีสิทธิกู้ได้ ๑ เท่าของเงินเดือน และเงินพิเศษ พนักงานมีสิทธิกู้ได้ ๕ เท่าของเงินเดือน ดังนั้นการเอาเกณฑ์เงินเดือนเป็นหลัก พนักงานที่มีเงินเดือนสูงหรือมากกว่าย่อมจะได้รับประโยชน์จากกรณีของสวัสดิการนี้มากกว่า

- ทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศ พนักงานที่จะได้รับบริการกรณีนี้จะต้องมีความสามารถ มีความรู้เท่าที่ธนาคารกำหนด เพราะจะเป็นการสอบแข่งขันและที่สำคัญจะต้องมีอายุการทำงานกับธนาคารมาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ผู้ที่มีอายุการทำงานไม่ถึงและมีความสามารถน้อยกว่าคนอื่นย่อมจะไม่ได้รับทุนดังกล่าวนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปในงานธนาคาร พนักงานผู้มีตำแหน่งมีเงินเดือนสูง จะได้รับประโยชน์จากสวัสดิการกรณีนี้ - มากกว่าผู้มีเงินเดือนน้อย ไม่ว่าจะเป็ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่ารับรอง และค่าใช้จ่ายมีคเตล็ดเป็นต้น

- ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด พนักงานที่ค่ากว่าขึ้นหัวหน้าหน่วยที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน ๖,๑๕๕ บาท ธนาคารจะจ่ายให้ชั่วโมงละ ๑๕ บาท ถ้าเงินเดือนตั้งแต่ ๖,๔๘๒ บาทขึ้นไป ธนาคารจะจ่ายให้ชั่วโมงละ ๒๐ บาท ลูกจ้างได้ชั่วโมงละ ๑๐ บาท ส่วนพนักงานขึ้นหัวหน้าหน่วย หรือเทียบเท่าขึ้นไปอยู่ควบคุมการทำงานล่วงเวลา ธนาคารจะจ่ายช่วยเหลือให้วันละ ๕๐ บาท แต่ถ้าเป็นการควบคุมการทำงานในวันหยุดมากกว่า ๔ ชั่วโมงขึ้นไป ธนาคารจะจ่ายให้วันละ ๑๒๐ บาท ถ้าต่ำกว่า ๔ ชั่วโมง ธนาคารจะจ่ายให้วันละ ๖๐ บาท ซึ่งแสดงว่าพนักงานที่มีเงินเดือนสูง หรือมีตำแหน่งยอมจะได้รับประโยชน์จากบริการสวัสดิการนี้มากกว่าผู้มีเงินเดือนน้อยกว่าหรือไม่มีตำแหน่ง

### ธนาคารกสิกรไทย

- การรักษาพยาบาล การเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลต่าง ๆ การจะได้รับบริการค่าห้องพักรักษาจะสูงหรือต่ำจะขึ้นอยู่กับประเภทของพนักงาน คือ

พนักงานชั้นกลาง	ไม่เกินวันละ	๑๕๐ บาท
พนักงานชั้นต้น	ไม่เกินวันละ	๑๐๐ บาท
พนักงานบริการ	ไม่เกินวันละ	๖๐ บาท

พนักงานชั้นที่เหนือกว่าย่อมจะได้รับบริการค่าการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลในเรื่องห้องรักษามากกว่า

- การจ่ายเงินเดือนให้ระหว่างการลา

ถ้าเป็นการลากิจ พนักงานที่มีอายุการทำงานยังไม่ครบ ๑ ปีบริบูรณ์ มีสิทธิลาได้ไม่เกิน ๗ วัน โดยได้รับเงินเดือน พนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๑ ปีบริบูรณ์มีสิทธิลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๔ วัน โดยได้รับเงินเดือน พนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๕ ปีถึง ๑๐ ปี ลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๒๑ วัน โดยได้รับเงินเดือน พนักงานที่มีอายุการทำงานกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป ลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน โดยได้รับเงินเดือน

ถ้าเป็นการลาพักผ่อน พนักงานที่มีอายุการทำงาน ๑ ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน ๕ ปีบริบูรณ์มีสิทธิลาพักผ่อนได้ปีละ ๖ วันทำการของธนาคาร โดยได้รับเงินเดือน พนักงานที่มีอายุการทำงานเกินกว่า ๕ ปี มีสิทธิลาพักผ่อนได้ปีละ ๑๒ วันทำการ โดยได้รับเงินเดือน

ถ้าเป็นการลาอุปสมบท พนักงานที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า ๓ ปี มีสิทธิลาอุปสมบทได้ (๑๒๐ วัน) โดยได้รับเงินเดือน

ถ้าเป็นการลาเพื่อคลอด พนักงานหญิงที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า ๖ เดือน มีสิทธิลาเพื่อคลอด (๖๐ วัน) ได้ โดยได้รับเงินเดือน

ดังนั้น ในเรื่องสวัสดิการกรณีนี้ ย่อมเป็นเงื่อนไขว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานกับธนาคารมากหรือนานตามกำหนด ย่อมจะได้รับสิทธิมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า

- การประกันอุบัติเหตุ เนื่องมาจากกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุอันเป็นผลให้พนักงานคนนั้นถึงกับทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต พนักงานจะได้รับเงินช่วยเหลือตามกรณีไป เช่น

กรณีทุพพลภาพ พนักงานมีสิทธิจะได้รับเงินทดแทนเป็นรายสัปดาห์ หรือเป็นรายเดือน ตามอัตราเงินเดือนของพนักงาน ซึ่งถ้าเป็นกับพนักงานที่มีเงินเดือนมากกว่า ก็ย่อมจะได้รับผลทดแทนมากกว่า เช่น

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง ๒๕๐๑ - ๓๕๐๐ บาท จะได้รับเงินทดแทนทุพพลภาพ ๓๕๐ บาท ต่อสัปดาห์ หรือ ๑๔๐๐ บาทต่อเดือน

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง ๑๕๐๑ - ๒๕๐๐ บาท จะได้รับเงินทดแทนทุพพลภาพ ๒๕๐ บาทต่อสัปดาห์ หรือ ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน

ดังนั้นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าย่อมจะได้รับเงินทดแทนสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า

กรณีพนักงานประสบอุบัติเหตุจนเสียชีวิต ทางครอบครัวของพนักงานก็จะได้รับเงินค่าประกันจากธนาคาร (ซึ่งได้ทำสัญญากับบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต) เป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อเป็นการช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานที่เสียชีวิต ดังนั้นพนักงานธรรมดาทั่วไปจึงจะไม่ได้รับนอกจากตนเองจะประสบอุบัติเหตุถึงชีวิตดังกล่าว

- เงินบำเหน็จพิเศษ ซึ่งเป็นเงินที่ธนาคารจ่ายให้พนักงานในแต่ละเดือน สะสมไว้นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ พนักงานแต่ละคนจะได้รับแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอัตราเงินเดือนและช่วงระยะเวลาการทำงาน of พนักงานคนนั้น เช่น

ธนาคารจะจ่ายให้ร้อยละ ๕ ของเงินเดือนแท้จริงของพนักงาน ผู้มีอายุการทำงานไม่เกิน ๓ ปี

ธนาคารจะจ่ายให้ร้อยละ ๘ ของเงินเดือนแท้จริงของพนักงานผู้มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๖ ปีขึ้นไปจนถึง ๙ ปี

ธนาคารจะจ่ายให้ร้อยละ ๘ ของเงินเดือนแท้จริงของพนักงานผู้มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๙ ปีขึ้นไปจนถึง ๑๒ ปี เป็นต้น

ซึ่งจะพิจารณาเห็นได้ว่าเงินบำเหน็จของพนักงานจะได้รับมากหรือน้อย เมื่อออกจากงานหรือพ้นสภาพของการเป็นพนักงาน ย่อมขึ้นอยู่กับอายุการทำงานและอัตราเงินเดือนของพนักงานเป็นสำคัญ ผู้มีอายุการทำงานนานและมีเงินเดือนสูงกว่าย่อมจะได้รับเงินบำเหน็จที่ธนาคารจ่ายให้มากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยและมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า

- การกักเงินเพื่อปลูกสร้างที่อยู่อาศัย พนักงานผู้มีสิทธิได้ ก็ต่อเมื่อมีอายุการทำงานตั้งแต่ ๓ ปีขึ้นไป และมีสิทธิใดมากน้อยเพียงไรจะขึ้นอยู่กับอัตราเงินเดือนของพนักงานเป็นสำคัญคือ

ผู้มีตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนขึ้นไปหรือเทียบเท่า และถ้าเป็นพนักงานประจำสาขาต้องมีตำแหน่งตั้งแต่ผู้รักษารายเงินขึ้นไป จะมีสิทธิได้ไม่เกิน ๕๐ เท่าของเงินเดือน

พนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ ๑,๕๐๐ - ๒,๕๐๐ บาท จะมีสิทธิได้ไม่เกิน ๕๐ เท่าของเงินเดือน





- ทุนการศึกษา ฝึกงาน หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ สำหรับที่ไปโดยทุนของธนาคาร ซึ่งไปศึกษาต่อในชั้นปริญญาโท และทุนไปศึกษาฝึกงาน ณ ต่างประเทศ ผู้มีสิทธิจะได้รับทุนจะต้องมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี และการไปศึกษาต่อในชั้นปริญญาโท นับเป็นการสอบแข่งขันที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ดังนั้นผู้จะได้รับทุนนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามที่ธนาคารกำหนดด้วย

ส่วนทุนส่วนตัว ซึ่งไปศึกษาต่อในชั้นปริญญาโท พนักงานจะมีสิทธิลาได้ก็เฉพาะที่เป็นพนักงานที่มีอายุการทำงานกับธนาคารมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และจะต้องมีอายุไม่เกิน ๓๕ ปีด้วย

ดังนั้นพนักงานที่จะได้รับสวัสดิการกรณีนี้ จะต้องมีความสัมพันธ์ตามที่ธนาคารได้กำหนดไว้เท่านั้น ถ้ามีความสัมพันธ์ไม่ครบก็จะไม่มีสิทธิได้รับ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง พนักงานผู้มีตำแหน่ง หรือมีอัตราเงินเดือนสูง จะได้รับประโยชน์จากสวัสดิการกรณีนี้มากกว่า ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่ารับรอง และค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด เป็นต้น

- การจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ทางธนาคารได้จำกัดไว้กับพนักงานเฉพาะที่ไม่มีตำแหน่ง ดังนั้นพนักงานในสำนักงานใหญ่ตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนขึ้นไป พนักงานประจำสาขา ตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยรักษาเงินขึ้นไป จะไม่มีสิทธิได้รับการจ่ายเงินค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด พนักงานที่จะได้รับบริการสวัสดิการกรณีนี้ จึงเป็นพนักงานระดับเสมียนทั่วไปลงมา และจะได้รับแตกต่างกันจะขึ้นอยู่กับอัตราเงินเดือนของพนักงานเป็นสำคัญ เพราะการจ่ายเงินค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ทางธนาคารจะคิดให้เป็นอัตราเป็นรายชั่วโมงของอัตราเงินเดือนของพนักงานเป็นสำคัญ ดังนั้นพนักงาน (เสมียนทั่วไปลงมา) จะได้รับมากน้อยขึ้นอยู่กับชั่วโมงอัตราเงินเดือนของพนักงาน

๓. ลักษณะของสวัสดิการที่ธนาคารทั้งสองจัดให้กับพนักงานและลูกจ้างว่า  
ลักษณะของสวัสดิการนั้นมีลักษณะ และในแต่ละลักษณะนี้ธนาคารทั้งสองนั้นจัดให้แตก  
ต่างกันอย่างไร

จากการที่ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้จัดเป็นรัฐวิสาหกิจ จัดตั้งโดยพระ-  
 ราชบัญญัติ ซึ่งทุนก่อตั้งทั้งสิ้นเป็นของรัฐ<sup>๑</sup> จึงเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีโชหน่วยงานราชการ  
 แท้จริง และไม่ใช่อุรกิจแท้จริง หากอยู่ที่กลางระหว่างราชการกับธุรกิจ<sup>๒</sup> หรือ  
 ในรูปที่รัฐบาลตั้งเอกชน และการบริหารงานงบประมาณของธนาคารแห่งประเทศไทย  
 นี้จากการศึกษาพบว่ามีความเป็นอิสระมากกว่ารัฐวิสาหกิจอื่น ๆ โดยธนาคารแห่งประ-  
 เทศไทยสามารถจัดการงบประมาณของตนเองได้ โดยไม่ต้องผ่านสำนักงบประมาณ  
 เงินงบประมาณรายจ่ายที่เกี่ยวกับการลงทุน (ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง) ได้เป็นผลให้  
 ธนาคารแห่งประเทศไทยสามารถบริหารงานด้านสวัสดิการ ได้มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับ  
 ธนาคารกสิกรไทย ซึ่งเป็นธนาคารพาณิชย์หรือธุรกิจเอกชนดังนี้

๓.๑ ลักษณะของสวัสดิการที่เป็นการให้กู้ยืมเงิน จะเห็นได้ว่าสวัสดิการ  
 ลักษณะนี้ ธนาคารทั้งสองได้จัดให้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ๒ กรณีคือ

ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้จัดบริการสวัสดิการ กรณีการกู้ยืมเงินกรณี  
 อาคารสงเคราะห์ และการสงเคราะห์ให้พนักงานกู้ยืมเงิน ธนาคารกสิกรไทยได้จัด  
 บริการสวัสดิการกรณีการกู้ยืมเงินเพื่อปลูกสร้างที่อยู่อาศัย และการกู้ยืมเงินเพื่อบรรเทา  
 ทุกข์แก่พนักงาน

<sup>๑</sup> เกศินี หงสนันท์ บรรณาธิการ. "บทบาทและการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ"  
 รัฐวิสาหกิจของไทย โรงพิมพ์คุรุสภา ๒๕๑๗, หน้า ๑๖.

<sup>๒</sup> สมบูรณ์ ศรีสุพรรณศิริ "ปัญหาบางประการของรัฐวิสาหกิจ" เศรษฐศาสตร์  
 และบริหารธุรกิจ ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๔ (พฤศจิกายน ๒๕๑๔), หน้า ๒๕.

จะพิจารณาเห็นว่าลักษณะของสวัสดิการนี้จะเป็นลักษณะวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันคือ ต้องการจะให้ความช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนให้กับพนักงานในด้านการเงิน เรื่องที่อยู่อาศัย ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในเรื่องของปัจจัยความเป็นอยู่ของพนักงาน แต่จะแตกต่างกันก็เพียงชื่อของประเภทสวัสดิการและหลักกฎหมายของการให้สวัสดิการลักษณะนี้เท่านั้น

๓.๒ ลักษณะของสวัสดิการที่เป็นเงินที่พนักงานจะได้รับเพิ่มพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ

กรณีของสวัสดิการที่จัดเข้าอยู่ในลักษณะนี้ ธนาคารแห่งประเทศไทยได้จัดให้กับพนักงานเพียงกรณีเดียวคือ เงินทุนเลี้ยงชีพ ส่วนธนาคารกสิกรไทยได้จัดให้ถึง ๔ กรณี คือ เงินบำเหน็จพิเศษ การจ่ายเงินโบนัส เงินช่วยค่าครองชีพและการชำระเงินค่าภาษีเงินได้ให้กับพนักงาน

๓.๓ ลักษณะของสวัสดิการที่เป็นการให้ความช่วยเหลือที่ผูกพันทางด้านการเงินแก่พนักงานหรือครอบครัว

ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้จัดให้กับพนักงานและลูกจ้างถึง ๕ กรณีคือการช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวแก่การศึกษาของบุตรในโรงเรียน เงินสงเคราะห์บุตรพนักงาน การฌาปนกิจสงเคราะห์ การช่วยเหลือครอบครัวพนักงานที่ถึงแก่กรรม ในขณะที่เป็นพนักงาน การให้ความช่วยเหลือพิเศษแก่พนักงานบางตำแหน่ง สำหรับธนาคารกสิกรไทยได้จัดสวัสดิการที่เข้าลักษณะนี้ ๓ กรณีคือ เงินช่วยการศึกษาบุตร เงินช่วยการกุศลสงเคราะห์พนักงานถึงแก่กรรม และการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานบางตำแหน่ง

๓.๔ ลักษณะของสวัสดิการที่เป็นการให้ความช่วยเหลือและประกันความมั่นคงในการทำงาน

ธนาคารแห่งประเทศไทยมีประเภทของสวัสดิการที่จัดเข้าอยู่ในลักษณะนี้ ๗ กรณีคือ การจ่ายเงินเดือนให้ในระหว่างการลาและป่วย เงินทดแทน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปในงานของธนาคาร เงินเพิ่มของพนักงานที่ไปประจำในจังหวัดอื่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และเบี้ยเลี้ยง การรักษาพยาบาล การรักษาพยาบาลผู้ที่เคยเป็นพนักงานของธนาคาร

สำหรับธนาคารกสิกรไทย ได้จัดบริการสวัสดิการที่เข้าลักษณะนี้ถึง ๖ กรณีคือ การจ่ายเงินเดือนให้ในระหว่างการลา เงินทุนทดแทน การประสมอุบัติเหตุ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด การรักษาพยาบาล

### ๓.๕ ลักษณะของสวัสดิการที่ส่งเสริมวิถึฐานและกิจกรรมของพนักงาน

ทั้งสองธนาคารได้มีกรณีของสวัสดิการที่จัดเข้าอยู่ในลักษณะนี้คือ ธนาคารแห่งประเทศไทย มีสถานสวัสดิการสงเคราะห์และทุนการศึกษาต่างประเทศ ธนาคารกสิกรไทย ได้จัดให้ถึง ๔ กรณีคือ สโมสรพนักงาน บ้านพักตากอากาศ "หมู่บ้านสุขสามัคคี" ทุนการศึกษา ฝึกงานหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ และสหกรณ์พนักงาน (ดูตารางเปรียบเทียบที่ ๒)

๔. วิเคราะห์และเปรียบเทียบถึงกรณีของสวัสดิการที่ธนาคารทั้งสองได้จัดให้กับพนักงานหรือลูกจ้างในเชิงสิทธิของพนักงานที่จะได้รับ ในสวัสดิการของแต่ละกรณีว่ามีความแตกต่างในเรื่องของการ "มีเงื่อนไข" หรือ "ไม่มีเงื่อนไข" อย่างไร

ถ้าพิจารณาถึงบริการสวัสดิการที่ธนาคารทั้งสองได้จัดให้กับพนักงานแล้ว จะเห็นได้ว่าส่วนมากมักจะเป็นสวัสดิการที่จะต้อง "มีเงื่อนไข" ในการให้กับพนักงานจะมีเป็นเพียงบางประการเท่านั้นที่พนักงานจะได้รับโดย "ไม่มีเงื่อนไข" เพียงมีสภาพของการเป็นพนักงานเท่านั้นก็จะได้รับบริการสวัสดิการทันที

## ตารางเปรียบเทียบที่ ๒

ธนาคารแห่งประเทศไทย	ลักษณะของสวัสดิการ	ธนาคารกสิกรไทย
๑. การกั้ยืมเงินกรณีอาคารสงเคราะห์	การให้กู้ยืมเงิน	๑. การกั้ยืมเงินปลูกสร้าง ที่อยู่อาศัย ๒. การกั้ยืมเงินเพื่อบรรเทา ทุกข์แก่พนักงาน
๑. เงินทุนเลี้ยงชีพ	เงินที่ได้รับเพิ่มพิเศษ นอกจากเงินเดือน ประจำของพนักงาน	๑. เงินบำเหน็จพิเศษ ๒. การจ่ายเงินโบนัส ๓. เงินชวคาคกรองชีพ ๔. การชำระเงินค่างาน เงินได้ให้กับพนักงาน
๑. การชวช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวแกการศึกษ ของบุตรในโรงเรียน ๒. เงินสงเคราะห์บุตรพนักงาน ๓. การฅบ่งกิจสงเคราะห์ ๔. การชวช่วยเหลือครอบครัวพนักงาน ที่ต้งแกกรรมในขณะที่เป็นพนักงาน ๕. การให้ความชวช่วยเหลือพิเศษแก่ พนักงานบางก่าต่ง	การให้ความชวเหลือที่ ผูกพันทางกานการเงิน	๑. เงินชวการศึกษบุตร ๒. เงินชวการกุศล สงเคราะห์พนักงานต้ง แกกรรม

## ตารางเปรียบเทียบที่ ๒ (ต่อ)

ธนาคารแห่งประเทศไทย	ลักษณะของสวัสดิการ	ธนาคารกสิกรไทย
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การจ่ายเงินคืนให้ในระหว่างการลาและป่วย</li> <li>๒. เงินทดแทน</li> <li>๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปในงานของธนาคาร</li> <li>๔. เงินเพิ่มของพนักงานที่ไปประจำในจังหวัดอื่น</li> <li>๕. ค่าดวงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและเบย์เดย์</li> <li>๖. การรักษาพยาบาล</li> <li>๗. การรักษาพยาบาลผู้เคยเป็นพนักงานของธนาคาร</li> </ol>	<p>การให้ความช่วยเหลือและประกันความมั่นคงในการทำงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การจ่ายเงินคืนให้ในระหว่างการลา</li> <li>๒. เงินทุนทดแทน</li> <li>๓. การประกันอุบัติเหตุ</li> <li>๔. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป</li> <li>๕. การจ่ายเงินคืนค่าดวงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด</li> <li>๖. การรักษาพยาบาล</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สถานสวัสดิการสูง เกราะห้</li> <li>๒. ทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศ</li> </ol>	<p>ส่งเสริมวิทยะฐานะและกิจกรรมของพนักงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สโมสรพนักงาน</li> <li>๒. บ้านพักตากอากาศ "หมู่บ้านสุขสำนึก"</li> <li>๓. ทุนการศึกษา ฝึกงาน หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ</li> <li>๔. สหกรณ์พนักงาน</li> </ol>

ดังตัวอย่างเช่น บริการสวัสดิการที่ต้อง "มีเงื่อนไข" เช่น การรักษาพยาบาล ถ้าพนักงานไม่เจ็บป่วยก็จะไม่ได้รับสวัสดิการดังกล่าว เงินช่วยเหลือพนักงานที่ถึงแก่กรรม บุคลากรครอบครัวของพนักงานจะได้รับก็ต่อเมื่อพนักงานได้ถึงแก่กรรมเท่านั้น การกั้มเงิน กรณีอาคารสงเคราะห์ ถ้าเป็นพนักงานที่มีที่อยู่อาศัย หรือไม่เคือคร่อนเรื่องที่อยู่อาศัยก็เท่ากับว่าบริการสวัสดิการกรณีนั้นแทบจะไม่มี ความหมายต่อพนักงานเลย การประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานที่ทำงานกรณีที่ต้องประจำอยู่สำนักงาน กรณีอุบัติเหตุก็จะมีโอกาสเกิดขึ้นกับพนักงานได้น้อย หรือพนักงานไม่ประสบอุบัติเหตุ บริการสวัสดิการกรณีนี้ก็คงจะไม่มี ความหมายสำหรับพนักงาน บริการสวัสดิการกรณีที่ต้อง "มีเงื่อนไข" นี้จึงมีบางท่านได้ เรียกว่าเป็นเหมือนกับ "ยาหอม" ( Lips services ) ซึ่งพนักงานจะเพียงแต่ได้กลิ่น แต่ไม่มีโอกาสที่จะได้ดื่มรส<sup>๑</sup>

ส่วนบริการสวัสดิการบางอย่าง ก็เป็นสวัสดิการที่ไม่ต้องประกอบไปด้วย "เงื่อนไข" เช่น การจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงาน ผู้ที่มีสภาพเป็นพนักงานจะมีสิทธิได้รับบริการประเภทนี้ทันทีโดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ เช่น การจ่ายเงินภาษีแทนพนักงานก็เช่นเดียวกัน เป็นต้น

สำหรับในข้อนี้ จึงจะได้ศึกษาและเปรียบเทียบว่าทั้งธนาคารแห่งประเทศไทย และธนาคารกสิกรไทยมีแนวโน้มว่ามีสวัสดิการกรณีใดบ้างที่จัดบริการให้กับพนักงานโดย "มีเงื่อนไข" และมีสวัสดิการประเภทใดบ้างที่จัดบริการให้กับพนักงานโดย "ไม่มีเงื่อนไข" ดังการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

---

<sup>๑</sup> อำนวย สิงห์โตโรจน์. "การจัดสวัสดิการ" รายงานฉวรย์กอบกรมการ  
 ศึกษานโยบายชั้นสูง, ๒๕๑๔ หน้า ๑๘.



## ธนาคารแห่งประเทศไทย

๑. กรณีสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับ ที่จะต้องประกอบไปด้วยการมี "เงื่อนไข" หรือภาวะตามที่ธนาคารได้กำหนด

- การรักษาพยาบาล จะเห็นได้ว่าพนักงานหรือครอบครัวจะได้รับบริการประเภทนี้ ก็ต่อเมื่อพนักงานหรือครอบครัวเกิดเจ็บป่วยเท่านั้น จึงจะได้รับบริการประเภทนี้ พนักงานหรือครอบครัวที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เกิดเจ็บป่วยสวัสดิการกรณีนี้จึงย่อมจะไม่เป็นประโยชน์ แก่พนักงานและครอบครัว

- การจ่ายเงินเดือนให้ในระหว่างการลาและป่วย จะเห็นได้ว่าพนักงานไม่มีความจำเป็นที่จะต้องลาหยุดงาน หรือป่วย สวัสดิการกรณีนี้ก็เป็นเรื่องธรรมดาไป จะเป็นประโยชน์แก่พนักงานก็ต่อเมื่อพนักงานมีความจำเป็นที่จะต้องลาหยุดงานหลาย ๆ วัน และเกิดป่วยขึ้นและจำเป็นที่ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลเป็นเวลานานหลายวันเท่านั้น

- เงินทดแทน ก็เช่นเดียวกัน หากพนักงานไม่ประสบอุบัติเหตุจนเป็นเหตุให้ต้องเกิดร่างกายพิการหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการทำงานให้กับธนาคาร สวัสดิการกรณีนี้ก็จะไม่เป็นประโยชน์ จนกว่าพนักงานจะเกิดประสบอุบัติเหตุดังกล่าว ผลประโยชน์จึงจะได้รับจากบริการสวัสดิการกรณีนี้เข้ามา

- การกู้ยืมเงินกรณีอาคารสงเคราะห์ ถ้าเป็นพนักงานที่มียอดอายุอาศัยหรือไม่คือคร่อมเรื่องที่อยู่อาศัย สวัสดิการกรณีนี้จะเป็นเรื่องธรรมดาไป แต่จะไปเป็นประโยชน์เฉพาะพนักงานที่เคียดคร่อมเรื่องที่อยู่อาศัยเท่านั้น

- การช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรในโรงเรียน บริการสวัสดิการนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากกับพนักงาน ที่มีบุตรและมีบุตรหลายคน เพราะจะเป็นการแบ่งเบาภาระในเรื่องการเงินของบุตรในการศึกษา ซึ่งเป็นการช่วยเหลือหรือลดค่าใช้จ่ายของพนักงานในทางนี้ก็ได้ ส่วนถ้าเป็นพนักงานที่ไม่มีบุตรหรือมีบุตรน้อย สวัสดิการนี้ก็ย่อมจะไม่เป็นประโยชน์อะไร หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่า

- เงินสงเคราะห์บุตรพนักงาน ที่ธนาคารช่วยเหลือให้กับพนักงานโดยจ่ายเงิน ๕๐ บาท ให้กับพนักงานครอบครัว ๑ คน ก็เข้าทำนองเดียวกันกับสวัสดิการการช่วยเหลือพนักงาน เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรในโรงเรียน พนักงานที่ไม่เป็นบุตร หรือมีบุตรน้อยก็ย่อมจะไม่ได้รับประโยชน์ หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่าจากสวัสดิการกรณีนี้

- ทักษะการศึกษา ณ ต่างประเทศ จะไม่ประโยชน์กับพนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่ธนาคาร ได้กำหนด ให้มีสิทธิ์สอบแข่งขันและมีความรู้ความสามารถเท่านั้น พนักงานที่นอกจากคุณสมบัติ ดังกล่าวย่อมจะไม่ได้รับประโยชน์

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปในงานของธนาคาร ซึ่งนับเป็นบริการสวัสดิการที่ อำนาจความสะดวกแก่พนักงานในกรณีที่ต้องเดินทางไปปฏิบัติให้กับธนาคารในที่ต่าง ๆ ถ้า พนักงานไม่ได้รับคำสั่งจากธนาคารหรือผู้บังคับบัญชาให้ออกไปปฏิบัติงานของธนาคารก็ย่อมจะ ไม่ได้รับประโยชน์จากบริการสวัสดิการกรณีนี้

- เงินเพิ่มของพนักงานที่ไปประจำในจังหวัดอื่น ก็มีลักษณะคล้ายคลึงกัน บริการ สวัสดิการกรณีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปในงานของธนาคาร ที่ธนาคารได้จ่ายเงินเพิ่มให้กับ พนักงานที่ต้องไปปฏิบัติงานประจำในจังหวัดอื่น ตามคำสั่งของธนาคาร เงินเพิ่มนี้เปรียบ เปรียบเป็นการให้ขวัญหรือกำลังใจแก่พนักงานที่ต้องไปปฏิบัติต่างท้องถิ่นที่ไม่ใช่ในกรุงเทพ-มหานคร (ที่คนบรรจุ) ดังนั้นพนักงานที่ไม่ได้รับคำสั่งจากธนาคารให้ออกไปปฏิบัติงาน ประจำจังหวัดอื่น สวัสดิการกรณีนี้ก็ไม่ได้รับประโยชน์

- ค่าล่วงเวลา ถ้าทำงานในวันหยุดและเบิยเลี้ยง ซึ่งเป็นเงินพิเศษที่ธนาคารจ่าย ให้กับพนักงานในกรณีประจำ เป็นท้องปฏิบัติงานความที่สำคัญให้แล้วเสร็จและจำเป็นต่องนาปฏิบัติงาน ในวันหยุด หรือปฏิบัติงานล่วงเวลาทำกาปกติของธนาคาร ประโยชน์ของสวัสดิการกรณีนี้จึง ตกแก่พนักงานที่ได้รับคำสั่งจากธนาคารหรือผู้บังคับบัญชาให้มาปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือทำงานใน วันหยุดเท่านั้น

- การขานปณิกสงเคราะห์ เป็นบริการสวัสดิการที่ธนาคารให้ความร่วมมือและ  
 ประสานงานอำนวยความสะดวกให้พนักงานดำเนินงานภาคเอกชนที่ขานปณิกสงเคราะห์ ประโยชน์ที่จะ  
 มีแก่พนักงานและครอบครัวของพนักงานที่ใดสมัคร เขาเป็นสมาชิกเท่านั้น พนักงานที่ไม่ได้เป็น  
 สมาชิกก็ขอมจะไม่ได้ประโยชน์จากสวัสดิการกรณีนี้ และสวัสดิการประเภทนี้จะเกิดเป็นประโยชน์  
 ขึ้นแก่พนักงานคือ เมื่อพนักงานได้ถึงแก่กรรม เท่านั้น หากยังงปกค้อยู่ก็จะไม่ได้รับประโยชน์

- การช่วยเหลือครอบครัวพนักงานที่ถึงแก่กรรมในขณะที่เป็นพนักงาน สวัสดิการกรณี  
 นี้เช่นเดียวกับหรือคล้ายคลึงกับ สวัสดิการกรณีขานปณิกสงเคราะห์

- สวัสดิการของพนักงานบางตำแหน่ง ซึ่งธนาคารได้จัดให้เพื่อเป็นการช่วยเหลือ  
 พนักงานบางตำแหน่ง เพื่อจะเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกหรือช่วยเหลือให้พนักงานและลูกจ้าง  
 ใกล้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น พนักงานที่นอกจากตำแหน่งที่ธนาคารได้กำหนดไว้ สวัสดิการนั้นขอมจะ  
 ไม่เป็นประโยชน์แก่พนักงาน

๒. กรณีของสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับโดย "ไม่มีเงื่อนไข" หรือตามภาระที่  
 ธนาคารแห่งประเทศไทยกำหนด หรือไม่ต้องแสดงความจำแนกเพื่อขอเข้ารับบริการสวัสดิการ  
 กรณีนี้ แต่ได้รับโดยสภาพของการเป็นพนักงานทันที สำหรับธนาคารแห่งประเทศไทยจัดได้  
 ว่ามีอยู่เพียงกรณีเดียวคือ เงินทุนเลี้ยงชีพ ทั้งนี้เพราะธนาคารพิจารณาให้พนักงานได้รับเงิน-  
 ทุนเลี้ยงชีพทันทีเมื่อมีสภาพเป็นพนักงาน แต่อาจจะพิจารณาให้ลูกซึ่งขึ้นไปอีก สวัสดิการเงินทุน-  
 เลี้ยงชีพ ซึ่งได้จัดแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ก็ได้กำหนดเป็นเงื่อนไขที่พนักงานจะได้รับเหมือน  
 กันคือ

- เงินทุนเลี้ยงชีพประเภทที่ ๑ ซึ่งเป็นเงินที่ธนาคารจะหักจากเงินก้อนของ  
 พนักงานร้อยละ ๕ โดยธนาคารจะหักไว้ในวันจ่ายเงินก้อนทุก ๆ เดือน และจะนำไปหักออก  
 ยอดเป็นการซื้อพันธบัตรรัฐบาล ฯลฯ ซึ่งเท่ากับว่าธนาคารได้รักษามลประโยชน์ของพนักงาน  
 เป็นการเก็บเงินสะสมให้พนักงานได้มีโอกาสได้รับเงินเป็นก้อนเป็นค่า เมื่อพ้นจากการเป็น  
 พนักงาน เพื่อสามารถที่จะนำเงินดังกล่าวไปดำเนินการเป็นประโยชน์ในภายหน้าได้ ซึ่ง

พนักงานทุกคนจะได้รับทุนประเภทนี้ทุกคนโดยไม่มีเงื่อนไข

— เงินทุนเลี้ยงชีพประเภทสอง เป็นเงินที่ธนาคารจ่ายให้กับพนักงานครั้งเดียวเมื่อพ้น (ออก) จากงาน ซึ่งคำนวณโดยเอาเงินก้อนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน

แต่เงินทุนเลี้ยงชีพประเภทนี้ มีเงื่อนไขว่า พนักงานที่จะได้รับสิทธินี้จะต้องทำงานกับธนาคารมาครบ ๕ ปี (เว้นแต่กรณีถึงแก่กรรมในกลางครบ ๕ ปีก็ได้) หรืออายุครบ ๕๐ ปี ในวันที่ลาออกหรือต้องออกเพราะไม่สามารถทำงานของธนาคารต่อไปได้โดยป่วย เจ็บ ทุพพลภาพ หรือโดยความจำเป็นประการหนึ่ง ซึ่งคณะกรรมการธนาคารได้สอบสวนมีหลักฐานเป็นที่พอใจหรือธนาคารสั่งให้ออกจากงานเพราะเด็กหรือยุบตำแหน่ง หรือสั่งให้ออกโดยไม่มีควมผิด

จึงเท่ากับว่าพนักงานอาจจะไม่ได้รับบริการสวัสดิการเงินทุนเลี้ยงชีพประเภทนี้ หากไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ธนาคารได้กำหนดดังกล่าว

— เงินทุนเลี้ยงชีพประเภทสาม เป็นเงินที่ธนาคารจ่ายให้กับพนักงานที่พ้น (ออก) จากงานเป็นรายเดือน ซึ่งคำนวณโดยเอาเงินทุนประเภทสองทั้งและหารด้วย ๕๐ (ในกรณีที่พนักงานคนนั้นทำงานกับธนาคารมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒๕ ปี) หรือเงินทุนประเภทสองหารด้วย ๕๕ (ในกรณีที่พนักงานคนนั้นทำงานกับธนาคารมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒๕ ปี)

พนักงานผู้มีสิทธิได้รับต้องทำงานกับธนาคาร ๒๕ ปีขึ้นไป ถ้าทำงานไม่ครบพนักงานคนนั้นต้องมีอายุครบ ๖๐ ปี ในวันที่ลาออกหรือพนักงานคนนั้นอายุครบ ๕๐ ปี โดยมีเวลาทำงานกับธนาคาร ๑๐ ปีขึ้นไป หรือถ้าอายุไม่ครบ ๕๐ ปี แต่มีเวลาทำงานกับธนาคาร ๑๐ ปีขึ้นไป ต้องลาออกเพราะไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ซึ่งคณะกรรมการธนาคารได้สอบสวนมีหลักฐานเป็นที่พอใจแล้วหรือธนาคารสั่งให้ออกจากงานเพราะเด็กหรือยุบตำแหน่ง หรือสั่งให้ออกโดยไม่มีควมผิด

จึงเท่ากับว่าพนักงานอาจจะไม่ได้รับบริการสวัสดิการ เงินทุนประเภทสามนี้ก็ได้หากไม่ปฏิบัติตามดังกล่าวนี้

แต่ทั้งนี้ถ้าจะพิจารณาในเรื่องความเป็นจริงของการให้บริการหรือการรับบริการกรณี  
เป็นแล้วจะเห็นได้ว่า พนักงานทุกคนเมื่อมีสภาพเป็นพนักงานโดยสมบูรณ์แล้ว ทุกคนจะมีสิทธิได้  
รับบริการสวัสดิการกรณีเงินทุนเลี้ยงชีพทุกคน โดยไม่มีหลักเกณฑ์ใหญ่ ๆ คือ ไม่ต้องยื่นความ  
จำนง หรือเสนอตัวขอเข้ารับบริการดังกล่าวนี้ คือได้รับบริการสวัสดิการกรณีโดยอัตโนมัติ

ธนาคารกสิกรไทย

๑. กรณีของสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับ ที่จะต้องประกอบไปด้วยการ "มีเงื่อนไข"  
หรือตามสภาวะที่ธนาคารได้กำหนด

- การรักษาพยาบาล จะเห็นได้ว่าพนักงานจะได้รับประโยชน์จากบริการสวัสดิการ  
กรณีนี้เมื่อพนักงานได้เกิดเจ็บป่วย หรือจำเป็นต้องรับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล ถ้า  
พนักงานที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เกิดเจ็บป่วย สวัสดิการประเภทนี้จะไม่เป็นประ-  
โยชน์แก่พนักงาน

- การจ่ายเงินก้อนให้ในระหว่างการลา จะเห็นได้ว่าหากพนักงานไม่มีความจำเป็น  
ที่จะลาหยุดงาน ซึ่งมีลาป่วย ลากิจและพักผ่อน ลาอุปสมบท ลาเพื่อคลอด ลาไปศึกษา ฝึกงาน  
หรือดูงานในต่างประเทศ ที่ธนาคารได้กำหนดไว้ สวัสดิการกรณีนี้จะเป็นเรื่องธรรมดาไป  
แต่จะเป็นประโยชน์เมื่อพนักงานโดยความจำนงจะขอสิทธิดังกล่าว เท่านั้น

- เงินทุนทดแทน ก็เช่นเดียวกับของธนาคารแห่งประเทศไทย ถ้าพนักงานไม่ประสบ-  
อุบัติเหตุจนเป็นเหตุต้องเกิดวางขายสินทรัพย์หรือทุพพลภาพ อันเนื่องจากการปฏิบัติงานให้กับธนาคาร  
สวัสดิการกรณีนี้จะไม่เป็นประโยชน์แก่พนักงาน นอกจากว่าพนักงานได้เกิดอุบัติเหตุดังกล่าว  
ผลประโยชน์จึงจะได้รับจากบริการสวัสดิการกรณีนี้จึงตามมา

- การประกันอุบัติเหตุ พนักงานจะได้รับประโยชน์จากบริการสวัสดิการกรณีนี้เมื่อ  
เมื่อตนเองได้รับอุบัติเหตุหรือถึงทุพพลภาพ และถ้าประสบอุบัติเหตุถึงแก่ชีวิต จำนวนเงินที่

จะได้รับทดแทนก็จะตกแก่สามีหรือภรรยาหรือบุตร หรือบิดามารดาตามแต่กรณี หากไม่ได้รับ  
อนุมัติให้บุตรบริการสวัสดิการกรณีนี้ก็จะไม่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน

- การกู้ยืมเงินเพื่อปลูกสร้างที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นการช่วยเหลือพนักงานที่เดือดร้อนใน  
เรื่องของที่อยู่อาศัย พนักงานที่มีเงินก้อนต่ำหรือเป็นพนักงานชั้นผู้น้อย จะมีสิทธิที่จะได้รับ  
ประโยชน์จากสวัสดิการกรณีนี้มากกว่า พนักงานที่มีเงินก้อนสูงหรือมีตำแหน่ง คือธนาคารจะ  
ให้มีสิทธิจำนวนเท่าใดมากกว่า เช่น พนักงานที่มีเงินก้อนต่ำกว่า ๑,๕๐๐ บาทลงมา จะ  
มีสิทธิกู้ได้ ๒๐ เท่าของเงินก้อน พนักงานที่มีเงินก้อนตั้งแต่ ๑,๕๐๐ - ๒,๕๐๐ บาท จะมี  
สิทธิกู้ได้ ๕๐ เท่าของเงินก้อน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่ง ๒,๖๐๐ บาทขึ้นไป หรือเทียบเท่า  
ถ้าเป็นพนักงานประจำสาขาต้องมีตำแหน่งตั้งแค่วุฒิบัณฑิตขึ้นไป จะมีสิทธิกู้ได้ไม่เกิน ๕๐ เท่า  
ของเงินก้อน เป็นต้น

แต่ถ้าจะพิจารณาในเรื่องจำนวนเงินที่จะได้รับจากการกู้ยืมจะเห็นว่า พนักงาน  
ทุกคนที่ขอกู้เงินเพื่อการปลูกสร้างที่อยู่อาศัยนั้นจะได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน เพราะเมื่อเทียบ  
ตามส่วนของจำนวนเงินที่จะได้รับผู้มีเงินก้อนน้อยจะกู้ได้จำนวนมากกว่าผู้มีเงินก้อนมาก  
เป็นต้นและจะเป็นประโยชน์แก่พนักงานที่มีความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัยเท่านั้น

- การกู้เงินเพื่อบรรเทาทุกข์แก่พนักงาน พนักงานจะได้รับประโยชน์จากสวัสดิการ  
กรณีนี้คือเมื่อมีเหตุอันจะทำให้รายได้เงินอย่างรับความเดือดร้อนหรือบรรเทาความเดือดร้อนของตนเอง ใน  
กรณีที่เกิดเหตุอันจะตนเองหรือภรรยาหรือบิดามารดาหรือบุตรเกิดเจ็บป่วยตนเองหรือแก่บุคคลในครอบครัว  
หรือถูกบังคับโดยที่อยู่อาศัย ซึ่งเกี่ยวกับการศึกษาบุตร เป็นต้น

จะเห็นว่าจะต้องมีเหตุจากสิ่งเหล่านี้เท่านั้น ผลประโยชน์ของสวัสดิการกรณีนี้จึง  
จะเกิดขึ้นได้ ถ้าหากพนักงานยังปกครองธรรมาไม่เดือดร้อนในสาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าว สวัสดิการ  
กรณีนี้ก็ไม่เกิดผลอย่างไร

- การกู้เงินสะสม เป็นการที่พนักงานขอกู้เงินสะสมซึ่งเป็นเงินที่สะสมจากเงินบำนาญของพนักงานเอง ซึ่งถ้าพนักงานมีความจำเป็นในเรื่องการเงินก็มีสิทธิที่จะขอกู้ได้ ถ้าจะพิจารณาก็จะเห็นได้ว่า หากพนักงานไม่เคื่อยกร่อนในด้านการเงิน ไม่ขอกู้เงินสะสมดังกล่าว พนักงานก็จะไม่ได้รับผลประโยชน์จากเงินสะสมจำนวนนี้จนกว่าจะพ้นสภาพของการเป็นพนักงาน และที่เป็นหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งที่ธนาคารได้กำหนดไว้ก็คือพนักงานจะขอกู้เงินสะสมของตนเองเป็นการติดต่อกัน ๒ งวดบัญชี (๑ งวดบัญชีธนาคารคือ ๖ เดือน) ไม่ได้ ซึ่งเท่ากับว่าเป็นสวัสดิการที่เป็นเงื่อนไขเหมือนกัน

- เงินช่วยการศึกษาบุตร เป็นสวัสดิการที่ธนาคารจัดบริการให้กับพนักงานที่มีบุตร และต้องเสียเงินในการใช้จ่ายในการศึกษาของบุตรในโรงเรียน ประโยชน์ของสวัสดิการนี้ ย่อมไม่เท่าเทียมกันในหมู่พนักงาน เพราะย่อมจะเป็นประโยชน์แก่พนักงานที่มีบุตรกำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ ถ้าหากเป็นพนักงานที่ยังเป็นโสด ซึ่งยังไม่มีบุตรย่อมจะไม่ได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการประเภทนี้ และพนักงานที่มีบุตรที่เข้าเล่าเรียนหรือศึกษามากก็ย่อมจะได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการกรณีนี้มากกว่าคนที่ไม่มีบุตรน้อยหรือเข้าศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนน้อย

- ทุนการศึกษา ฝึกงานหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ สวัสดิการกรณีนี้จะมีประโยชน์ก็แก่พนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่ธนาคารกำหนดที่จะมีสิทธิเข้าสอบแข่งขันและมีความรู้ความสามารถตามที่ธนาคารได้กำหนดไว้เท่านั้น ถ้าหากพนักงานที่ไม่มีคุณสมบัติดังกล่าวยอมเห็นว่าประโยชน์ของสวัสดิการกรณีนี้เป็นสิ่งปกติธรรมดาไม่คุ้มช่วยเหลือพนักงานในกรณีใด ๆ เลย และโดยเฉพาะการไปฝึกงานหรือดูงาน ณ ต่างประเทศนั้น ซึ่งเป็นการคัดเลือกจากบุคคลที่มีความขยันขันแข็ง มีความอุตสาหะวิริยะและมีความสามารถไป ซึ่งก็อาจมีโอกาสดักเลือกได้ผิดพลาดไปโดยเช่นกัน พนักงานผู้พลการคัดเลือดย่อมจะเสียโอกาสในสวัสดิการกรณีนี้ไป

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นสวัสดิการที่ทางธนาคารได้อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานที่ต้องเดินทาง ไปปฏิบัติงานให้กับธนาคารต่างจังหวัด หรือ ณ ที่ต่าง ๆ จำเป็น

พนักงานที่มีงานประจำ หรืองานปฏิบัติหลักต้องประจำอยู่แต่ในสำนักงาน ก็ย่อมจะไม่คิดว่าตนเองจะได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการกรณีนี้ ซึ่งต่างกับพนักงานซึ่งต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องออกไปปฏิบัตินอกสำนักงานหรือในที่ไกล ๆ ที่จำเป็นต้องค้างแรม ประโยชน์ของสวัสดิการกรณีนี้ก็จะได้รับมากที่สุดทีเดียว

- การจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เป็นเงินพิเศษที่ธนาคารจ่ายให้กับพนักงาน ในกรณีที่ธนาคารหรือผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้มาปฏิบัติงานซึ่งมีความจำเป็นรีบด่วนที่จะต้องให้แล้วเสร็จ ในวันหยุดหรือล่วงเวลาทำการปกติ ประโยชน์จากสวัสดิการนี้จึงตกแก่พนักงานที่จะต้องมาทำงานในวันหยุดหรือล่วงเวลาทำการของธนาคารตามคำสั่ง และโดยเฉพาะพนักงานที่มีสิทธิได้รับก็เป็นเพียงบางระดับเท่านั้น

- เงินช่วยการกุศลสงเคราะห์พนักงานถึงแก่กรรม นับเป็นสวัสดิการที่ผลจะเกิดขึ้นแก่พนักงานก็ต่อเมื่อพนักงานได้ถึงแก่กรรม และผลประโยชน์ดังกล่าวนี้ก็จะตกแก่ครอบครัวของพนักงาน พนักงานทั่วไปซึ่งตามกำหนดธนาคารจะให้พนักงานทุกคนเป็นสมาชิก จึงยังจะไม่ได้รับผลประโยชน์หรืออาจจะพูดได้ว่าผลประโยชน์ที่จะตกแก่พนักงานนั้นเกือบจะไม่มีเลย แต่จะเป็นผลสวัสดิการทางอ้อมให้แก่ครอบครัวของพนักงานเมื่อถึงแก่กรรมเท่านั้น

- สโมสรพนักงาน เป็นสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับผลก็ต่อเมื่อได้เข้าไปร่วมในกิจกรรมหรือร่วมในสโมสร หากถ้าเป็นพนักงานที่ไม่ชอบในกิจกรรมดังกล่าวหรือไม่ได้เข้าร่วมด้วย สโมสรพนักงานก็จะเป็นเพียงของพนักงานที่ชอบในกิจกรรมนั้น ๆ หรือเข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ เท่านั้น แต่อาจจะพิจารณาถึงผลแล้วการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางสโมสรของธนาคารได้จัดขึ้น ถึงแม้ว่าพนักงานจะไม่ได้เข้าร่วมผลในทางค่านจิตใจของพนักงานก็จะได้รับเช่นเดียวกัน

- สหกรณ์พนักงาน ก็มีลักษณะการตอบสนองของสวัสดิการคล้ายคลึงกับสโมสรพนักงาน คือจะเป็นประโยชน์แก่พนักงานก็ต่อเมื่อพนักงานได้เข้ารับบริการจากสหกรณ์พนักงานเท่านั้น และมีผลต่อเนื่องในแง่ที่ว่าพนักงานจะได้รับในทางจิตใจ



- บ้านพักตากอากาศ "หมู่บ้านสุขสามัคคี" ซึ่งธนาคารจัดเป็นสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานที่ไต่ทำงานอย่างเคร่งเครียดได้มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจนั้น ถ้าจะพิจารณาจะเห็นได้ว่าสวัสดิการประเภทนี้จะดีและมีประโยชน์กับพนักงานที่ได้มีโอกาสพักผ่อนและว่างจากการงานต่าง ๆ เท่านั้น แต่ถ้าเป็นพนักงานที่ไม่ค่อยมีโอกาสเนื่องจากภาระกิจการงานมาก สวัสดิการกรณีนี้เป็นเรื่องธรรมดาไป หรือถ้าหากเป็นพนักงานที่ถึงแม้จะมีเวลาว่างจากการทำงานคือมีโอกาสหยุดพักผ่อนหรือเสาร์-อาทิตย์ไม่มีการงานอย่างอื่นที่เป็นภาระและมีที่พักผ่อนหย่อนใจแหล่งอื่น ๆ หรือที่ตนคิดว่าดีกว่าการที่จะได้ประโยชน์จากสวัสดิการประเภทนี้คงจะมีน้อย แต่ถ้าพิจารณาในค่านของจิตใจก็คงจะได้รับประโยชน์ที่อาจได้จากสวัสดิการประเภทนี้เช่นกัน

- สวัสดิการสำหรับพนักงานบางตำแหน่ง ซึ่งธนาคารได้ให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานบางตำแหน่ง เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนในค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งส่วนมากประโยชน์จากสวัสดิการกรณีนี้จะตกแก่พนักงานประเภทบริการ ซึ่งพนักงานนอกเหนือจากนี้ย่อมจะไม่ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการประเภทนี้

๒. ประเภทของสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับโดย "ไม่มีเงื่อนไข" หรือได้รับโดยความสมภาคกันของการเป็นพนักงาน โดยที่พนักงานไม่ต้องยื่นขอเพื่อรับสิทธิดังกล่าว แต่พนักงานทุกคนจะได้รับโดยธนาคารเป็นฝ่ายให้ ซึ่งมีสวัสดิการกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- เงินบำนาญพิเศษ เป็นเงินที่ธนาคารได้จัดบริการให้แก่พนักงานด้านการเงินเป็นพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานที่ได้รับเป็นประจำ เพื่อเป็นหลักประกันในความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานภายหลังจากที่พนักงานต้องออกหรือพ้นสภาพของการเป็นพนักงาน เงินจำนวนนี้ธนาคารจะจ่ายเป็นเงินบำนาญให้แกพนักงานในแต่ละเดือนสะสมไว้ จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอายุการทำงานของพนักงานเป็นสำคัญและเป็นเงินที่พนักงานจะได้รับทุกคน โดยไม่ต้องยื่นเสนอเรียกร้องตามสิทธิที่จะได้รับ เช่น พนักงานผู้มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๓ ปีขึ้นไป จนถึง ๖ ปี จะได้รับเงินบำนาญจากธนาคารร้อยละ ๖

ของเงินเดือน ในแต่ละเดือนร้อยละ ๔ ของเงินเดือนแท้จริง สำหรับพนักงานผู้มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไปจนถึง ๑๒ ปี เป็นต้น ซึ่งนับเป็นสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับโดยไม่มีเงื่อนไขทั้งสิ้น

- การจ่ายเงินโบนัส คือเงินพิเศษให้กับพนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่พนักงานได้รับ ซึ่งธนาคารจะจ่ายให้ปีละ ๔ เท่าของเงินเดือนพนักงาน โดยจะแยกจ่ายเป็นปีละ ๒ งวด คือในเดือนมิถุนายน ธนาคารจะจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงาน ๒ เท่า ของเงินเดือนและในเดือนธันวาคมธนาคารจะจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานอีก ๒ เท่าของเงินเดือนรวมเป็นปีละ ๔ เท่า

การได้รับเงินดังกล่าวนี้ ผู้มีสภาพของการเป็นพนักงานของธนาคารจะมีสิทธิได้รับเงินโบนัสทันทีโดยไม่มีเงื่อนไข หรือยื่นเสนอเรียกร้องตามสิทธิที่จะได้รับ คือพนักงานทุกคนจะได้รับเงินโบนัสทันทีของการมีสภาพของการเป็นพนักงานโดยอัตโนมัติ

- เงินช่วยค่าครองชีพ เป็นบริการสวัสดิการที่เป็นเงินที่ธนาคารจ่ายเงินให้พนักงาน เพื่อเป็นการช่วยเหลือค่าครองชีพของพนักงาน ซึ่งเป็นเงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานที่ได้รับเป็นประจำ โดยธนาคารจะจ่ายให้พนักงานคนละ ๖๕๐ บาท สำหรับพนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาทถ้วน และ ๕๕๐ บาทสำหรับพนักงานที่มีเงินเดือนเกินกว่า ๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป เงินจำนวนนี้พนักงานทุกคนจะได้รับโดย "ไม่มีเงื่อนไข" และเงินจำนวนนี้ธนาคารจะจ่ายให้กับพนักงานพร้อมกับวันจ่ายเงินเดือนของทุกเดือน

- การชำระเงินค่าภาษีเงินได้ให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นบริการสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกและเป็นการลดภาระเรื่องการเงินในการชำระภาษีให้กับพนักงาน โดยธนาคารจะจัดการชำระเงินค่าภาษีเงินได้แทนพนักงาน โดยไม่มีเงื่อนไข พนักงานของธนาคาร ซึ่งเป็นผู้มีเงินได้ทุกคนจึงย่อมได้รับความสะดวกในสวัสดิการกรณีนี้ เท่าเทียมกันในเรื่องบริการและแตกต่างกันในเรื่องภาษีเงินได้ตามอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันเท่านั้น ทั้งนี้โดยพนักงานไม่ต้องยื่นเสนอเรียกร้องตามสิทธิที่จะได้รับ

จากประเภทของสวัสดิการที่ไต่ถามมาของธนาคารแห่งประเทศไทย และธนาคารกสิกรไทย จะพิจารณาเห็นได้ว่า บริการสวัสดิการของธนาคารแห่งประเทศไทย นั้นมีแนวโน้มในเรื่องการบริการสวัสดิการ เน้นหนักไปในทางที่จะเป็นสวัสดิการที่มี "เงื่อนไข" หรือจะต้องยื่นเสนอเรียกร้องในเรื่องการขอเข้ารับบริการตามสิทธิที่จะได้รับเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะธนาคารแห่งประเทศไทยถึงแม้จะเป็นสถาบันทางด้านการเงิน แต่ก็ยังเป็นสถาบันที่รักษาสถานภาพของการเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ แม้วางงบประมาณในการดำเนินงาน จะมีความเป็นอิสระมากกว่ารัฐวิสาหกิจอื่น แต่ถึงกระนั้นในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับด้านการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทยยังคงรักษาสถานภาพเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ ดังเช่นประเภทของสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไต่ถามมานี้ ซึ่งส่วนมากจะเป็นบริการที่จัดให้กับพนักงานโดยมี "เงื่อนไข" หรือต้องยื่นเสนอเรียกร้องในเรื่องการขอรับบริการตามสิทธิ เป็นสำคัญดังเช่น โรงงานยาสูบและกองสลาก<sup>๑</sup> ซึ่งถ้าจะให้ถือว่าเป็นบริการสวัสดิการกรณีเก็บเงินสะสม หรือเงินทุนเลี้ยงชีพเท่านั้น ที่จะเป็นประเภทของสวัสดิการที่ "ไม่มีเงื่อนไข" หรือไม่ต้องยื่นเสนอเรียกร้องในเรื่องการขอรับบริการตามสิทธิ

สำหรับธนาคารกสิกรไทยนั้น จะพิจารณาได้ว่ามีสวัสดิการทั้งที่เป็นการบริการโดย "มีเงื่อนไข" หรือจะต้องยื่นเสนอเรียกร้องในเรื่องการขอเข้ารับบริการตามสิทธิ และประเภทบริการโดย "ไม่มีเงื่อนไข" หรือไม่ต้องยื่นเสนอเรียกร้องในเรื่องของการขอเข้ารับบริการตามสิทธิ ซึ่งสวัสดิการประเภทหลังนี้ส่วนมากจะเป็นบริการสวัสดิการที่จะเป็นการให้ความช่วยเหลือในด้านเศรษฐกิจการเงิน ซึ่งเป็นเงินพิเศษที่ธนาคารจ่ายให้กับพนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนประจำของพนักงาน อันมักจะเป็นลักษณะของการบริการงานธุรกิจของเอกชนโดยทั่วไป (ดูตารางเปรียบเทียบที่ ๓)

<sup>๑</sup> ผุคณอง บุษเวส. "การจัดบริการสวัสดิการให้พนักงานของรัฐวิสาหกิจ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘)

ตารางเปรียบเทียบที่ ๓

ธนาคารแห่งประเทศไทย	กรณีสวัสดิการ	ธนาคารกสิกรไทย
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การรักษาพยาบาล</li> <li>๒. การจ่ายเงินคืนให้ในระหว่างการลาและป่วย</li> <li>๓. เงินทดแทน</li> <li>๔. การกั้มเงินกรณีอาคารสงเคราะห์</li> <li>๕. การช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวแก่การศึกษาของบุตรในโรงเรียน</li> <li>๖. เงินสงเคราะห์บุตรพนักงาน</li> <li>๗. การขเคาระห์ให้พนักงานกั้มเงิน</li> <li>๘. ทูการศึกษา ณ ต่างประเทศ</li> <li>๙. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปในงานของ</li> <li>๑๐. เงินเพิ่มของพนักงานไปประจำในจังหวัดอื่น</li> <li>๑๑. คาลวงเวลา คาทำงานในวันหยุดและเบี่ยงเคียง</li> <li>๑๒. การยกปนกิจสงเคราะห์</li> <li>๑๓. การช่วยเหลือครอบครัวพนักงานถึงแก่กรรมในขณะที่เป็นพนักงาน</li> <li>๑๔. สถานสวัสดิการสงเคราะห์</li> <li>๑๕. สวัสดิการของพนักงานบางตำแหน่ง</li> </ol>	<p>มีเงื่อนไข</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การรักษาพยาบาล</li> <li>๒. การจ่ายเงินคืนให้ในระหว่างที่ลา</li> <li>๓. เงินทุนทดแทน</li> <li>๔. การประกันอุบัติเหตุ</li> <li>๕. การกั้มเงินเพื่อปลูกสร้างที่อยู่อาศัย</li> <li>๖. การกั้มเงินเพื่อบรรเทาทุกข์แก่พนักงาน</li> <li>๗. การกั้มเงินสะสม</li> <li>๘. เงินช่วยการศึกษาบุตร</li> <li>๙. ทูการศึกษา ฝึกงานหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ</li> <li>๑๐. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง</li> <li>๑๑. การจ่ายคาลวงเวลา คาทำงานในวันหยุด</li> <li>๑๒. เงินช่วยการกุศลสงเคราะห์พนักงานถึงแก่กรรม</li> <li>๑๓. สโมสรพนักงาน</li> <li>๑๔. สหกรณ์พนักงาน</li> <li>๑๕. บ้านพักตากอากาศ "หมู่บ้านสุขสามัคคี"</li> <li>๑๖. สวัสดิการสำหรับพนักงานปีประเทศไทย</li> </ol>

ตารางเปรียบเทียบที่ ๓

ธนาคารแห่งประเทศไทย	กรณีสวัสดิการ	ธนาคารกสิกรไทย
๑. เงินทุนเลี้ยงชีพ	ไม่มีเงินออม	๑. เงินบำนาญ ๒. การจ่ายเงินโบนัส ๓. เงินชดเชยค่าครองชีพ ๔. การชำระเงินค่างาน เงินได้ให้แทนพนักงาน

๕. วิเคราะห์ถึงผลแห่งความแตกต่างของสถานภาพที่เป็นรัฐวิสาหกิจของธนาคารแห่งประเทศไทย กับสถานะที่เป็นสถาบันธนาคารพาณิชย์เอกชน ซึ่งเป็นเหตุให้ธนาคารทั้งสองมีความแตกต่างกันในขอบเขตที่ควบคุมถึงบริการสวัสดิการบางกรณีให้กับพนักงาน ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร รวมทั้งกรณีของสวัสดิการที่ธนาคารทั้งสองจัดให้กับพนักงาน

จากการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยมีสถานภาพจัดเป็นรัฐวิสาหกิจได้เป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้สวัสดิการบางกรณีมีขอบเขตที่ครอบคลุมถึงการบริการให้กับพนักงานได้กว้างกว่าธนาคารกสิกรไทย และเช่นเดียวกันได้มีสวัสดิการบางกรณีที่ธนาคารกสิกรไทยได้จัดให้กับพนักงาน แต่ธนาคารแห่งประเทศไทยไม่สามารถจะจัดให้ได้ เช่น

๕.๑ การรักษาพยาบาลของธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นสวัสดิการประเภทหนึ่งที่มีลักษณะเหมือนรัฐวิสาหกิจทั่วไปหรือของระบบราชการ ซึ่งมักจะวางเป็นแนวเดียวกันไว้ เช่น โรงงานยาสูบ ที่การรักษาพยาบาลได้ครอบคลุมถึงคู่สมรสและบุตร โดยชอบด้วยกฎหมาย แต่เนื่องจากการที่ยังคงสภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีระบบการปกครองอยู่ การที่จะให้สวัสดิการประเภทนี้มีขอบเขตครอบคลุมถึงบิดามารดาของพนักงานจึงเป็นไปได้ยาก ซึ่งเป็นการแตกต่างของการบริการลักษณะหนึ่งของรัฐวิสาหกิจกับระบบการบริการสวัสดิการให้กับข้าราชการ

ส่วนธนาคารกสิกรไทย ซึ่งถือเป็นธุรกิจเอกชนย่อมไม่สามารถสรรหาหรือเจียดยงบประมาณมาเพื่อสนองบริการสวัสดิการให้กว้าง ครอบคลุมถึง เช่นของรัฐวิสาหกิจได้ แต่ธนาคารกสิกรไทยก็ได้ให้ความสำคัญในสวัสดิการประเภทนี้ โดยการจัดบริการด้านการรักษาพยาบาล คือ การให้มีแพทย์และพยาบาล จำนวนหลายคนตั้งที่ใดก็ตามมาแล้วคอยปฏิบัติตรวจรักษาบริการให้กับพนักงานตลอดเวลาทำการของพนักงาน (ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่และสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร) มีสถานพยาบาล ดังเช่นสถานพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนทั่วไป และมีสิ่งอื่นนอกเหนือจากการตรวจรักษา

ก็คือการบริหารด้วยทันตกรรม มีห้องและเครื่องมือทันตกรรมที่ทันสมัย มีทันตแพทย์ ๒ ท่าน คอยให้บริการตรวจรักษาฟันให้กับพนักงาน

สำหรับการขอเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลทั่วไป ทั้งธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคารกสิกรไทยก็จะให้สิทธิแก่พนักงานมีลักษณะคล้าย ๆ กัน และเกือบจะเท่ากัน การจำกัดอัตราค่าห้องที่พนักงานจะมีสิทธิขอเข้าพักรักษาโดยไม่ถือประเภทของพนักงานหรือชั้นตำแหน่งเป็นสำคัญ เช่น พนักงานชั้นกลางของธนาคารกสิกรไทยมีสิทธิที่ได้รับความช่วยเหลือจากธนาคารในการเสียค่าห้องได้ไม่เกินวันละ ๑๕๐ บาท พนักงานชั้นต้นมีสิทธิที่ได้รับความช่วยเหลือจากธนาคารในการเสียค่าห้องได้ไม่เกินวันละ ๑๐๐ บาท เป็นต้น สำหรับธนาคารแห่งประเทศไทย พนักงานหมวดฝ่ายบริหารและลูกจ้างที่มีชั้นเงินเดือนเทียบเท่ามีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากธนาคารในการเสียค่าห้องได้ไม่เกินวันละ ๒๐๐ บาท พนักงานหมวดสารบรรณและบริการรวมทั้งลูกจ้าง ไม่เกินวันละ ๑๐๐ บาท เป็นต้น

จะเห็นว่าทั้งสองธนาคารได้ถือประเภทของพนักงานเป็นเกณฑ์ในการที่จะได้รับความช่วยเหลือจากธนาคาร คล้ายคลึงกัน แต่จะมีความแตกต่างกันอยู่บางในการบริการให้กับพนักงานในสวัสดิการกรณีนี้คือ ในเรื่องรักษาพยาบาล ผู้ที่ใดเคยเป็นพนักงานกับธนาคารมาก่อน ซึ่งนับว่าธนาคารแห่งประเทศไทยได้ให้สวัสดิการประเภทนี้มีผลถึงผู้ที่เข้ามาพนักงานมาก่อนด้วย นับเป็นประโยชน์ในสวัสดิการกรณีนี้ของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ต้องออกจากตามเงื่อนไขของธนาคาร เป็นอย่างยิ่ง

๕.๒ สวัสดิการกรณีเงินสงเคราะห์บุตรพนักงานของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่เป็นการช่วยเหลือค่าครองชีพหรือช่วยเหลือทางด้านการเงินเศรษฐกิจให้กับพนักงาน คือธนาคารจะให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่พนักงาน ที่มีบุตรโดยให้บุตรทุกคน คนละ ๕๐ บาท ถ้าจะพิจารณาถึงงบประมาณที่ต้องจัดเป็นสวัสดิการในเรื่องนี้ นับว่าเป็นเงินจำนวนมาก ธนาคารกสิกรไทยซึ่งเป็นธุรกิจเอกชน ซึ่งต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่าย

อันจะเกี่ยวเนื่องถึงผลกำไรหรือขาดทุน บ่อมจะไม่สามารถแยกภาระของงบประมาณเหล่านี้ได้ ซึ่งถ้ามองในคานตรงข้าม สวัสดิการประเภทนี้อาจเป็นผลเสียในแง่ที่ว่าได้เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีบุตร ซึ่งปัญหาเรื่องเศรษฐกิจย่อมจะตามมามากกว่าเงินที่จะได้จากจำนวนนั้นแน่ แต่ถ้ายังกิดถึงผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับความช่วยเหลือจากธนาคารก็ยังมีว่ามีประโยชน์อยู่มาก

การที่ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้จัดบริการสวัสดิการค่าน้ำนี้ได้ก็เพราะเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งมักจะได้กำหนดเป็นแบบแผนเดียวกัน คือจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานที่มีบุตร โดยให้ตามจำนวนบุตรต่อคนละ ๕๐ บาท เป็นประจำทุกเดือน ซึ่งนับเป็นการยัดถือเป็นหลักปฏิบัติตามระบบของราชการทั่วไป กล่าวคือต้องเป็นบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมายและอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู ซึ่งไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม และการจ่ายเงินจะให้สูงกว่าบุตรจะมีงานทำหรือบรรลุนิติภาวะตามกฎหมาย<sup>๑</sup>

๕.๓ การให้บุตรหรือสามี หรือภรรยามีโอกาสเดินทางไปเยี่ยมพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำต่างจังหวัด โดยมีสิทธิที่จะเบิกค่าพาหนะเดินทางได้ตามสิทธิของพนักงาน ซึ่งค่าใช้จ่ายดังกล่าวนี้ย่อมเป็นงบประมาณจำนวนมาก ที่ธุรกิจเอกชนโดยทั่ว ๆ ไปไม่สามารถจะดำเนินการบริการแก่พนักงาน ซึ่งแตกต่างกับการบริหารรัฐวิสาหกิจบางประเภทอย่างเช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย หรือการรถไฟแห่งประเทศไทย เป็นต้น

๕.๔ ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้จัดสวัสดิการที่รัฐได้จัดบริการให้กับข้าราชการ เช่น การจ่ายเงินเพิ่มให้กับพนักงานที่ไปประจำในจังหวัดอื่น หรือถ้าจะเรียกตาม

<sup>๑</sup> บุคมอง บูมเวส การจัดบริการสวัสดิการให้พนักงานของรัฐวิสาหกิจ



ศัพท์ในทางราชการก็คือ "เบี้ยกันดาร" นั่นเอง ซึ่งสวัสดิการกรณีนี้ที่ธนาคารแห่งประเทศไทยจัดให้ได้นี้ก็เพราะเนื่องจากระบบบริการที่มีลักษณะเป็นกิจการของตนเอง จึงย่อมจะมีสวัสดิการบางกรณีเป็นลักษณะแบบอย่างเดียวกัน

๕.๕ การให้เงินโบนัสแก่พนักงานที่ธนาคารกสิกรไทยได้จัดให้กับพนักงาน ซึ่งถือเป็นเงินที่พนักงานจะได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเงินจำนวนนี้ในแต่ละปี พนักงานจะได้รับเงินเป็น ๔ เท่าของเงินเดือน และธนาคารจะจ่ายให้กับพนักงานเป็น ๒ ครั้ง ครั้งละ ๒ เท่าของเงินเดือน เงินจำนวนนี้เป็นเงินพิเศษที่จะก่อให้เกิดกำลังใจ และสร้างขวัญในการทำงานของพนักงาน ที่จะทำให้พนักงานได้รับเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนที่แน่นอน ซึ่งมักจะถือเป็นนโยบายของธุรกิจเอกชนหรือธนาคารพาณิชย์ทั่วไป เพื่อจะทำให้พนักงานได้เกิดความรู้สึกว่าตนได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ และจะช่วยทำให้ธุรกิจเจริญงอกงาม เงินที่รับจึงเปรียบเสมือนเป็นส่วนแบ่งของผลกำไรที่พนักงานได้เป็นแรงหนึ่งที่ได้ก่อให้เกิดเป็นผลกำไรนั้น

สำหรับธนาคารแห่งประเทศไทยนั้น ในยุคเริ่มแรกของการก่อตั้งก็ได้จัดบริการสวัสดิการกรณีนี้เช่นกัน แต่ต่อมาได้ยกเลิกไปในปี พ.ศ. ๒๕๐๒ ทั้งนี้เนื่องจากธนาคารแห่งประเทศไทยยังมีระบบบริหารงานหลายอย่างที่มักจะคล้ายคลึงและสอดคล้องกับระบบการบริหารของราชการทั่วไป การจะจ่ายโบนัสให้กับพนักงานย่อมจะถูกมองไปในแง่ของความไม่ยุติ แต่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจอื่นบางประเภท การไม่จัดบริการสวัสดิการประเภทนี้ของธนาคารแห่งประเทศไทยจึงถูกมองข้ามไป

๕.๖ การจ่ายเงินช่วยค่าครองชีพ ที่ธนาคารกสิกรไทยจ่ายให้กับพนักงาน เป็นรายเดือน ๆ ละ ๕๕๐ บาท สำหรับพนักงานที่มีเงินเดือนเกิน ๕,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ๖๕๐ บาท สำหรับพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาทลงมา ซึ่งนับเป็นเงินพิเศษที่พนักงานจะได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ และเงินจำนวนนี้จะจ่ายพร้อมกับเงินเดือนของพนักงานในแต่ละเดือน ซึ่งธุรกิจเอกชนทั่วไปมักจะถือเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะปฏิบัติ

ค. พนักงานของington เพื่อเป็นสิ่งที่จูงใจ ถึงคู่ค้าให้คู่ค้าที่มีฝีมือมีความสามารถเข้ามาทำงานธุรกิจของตน ซึ่งถ้าจะพูดตามความจริงแล้ว เงินค่าครองชีพซึ่งจ่ายให้พร้อมกับเงินเดือนของพนักงานนี้ย่อมมีแนวโน้มที่จะทำให้พนักงานเขาใจว่าตนได้รับเงินเพิ่ม (คือเพิ่มจากเงินเดือน) ซึ่งอาจคิดว่าทั้งหมดนั้นก็คือเงินเดือนของตนเอง ย่อมจะมีผลทางค่านจิตใจของพนักงานเป็นอย่างดี ซึ่งแตกต่างกับรัฐวิสาหกิจบางประเภท เช่น โรงงานยาสูบ กองสลากกินแบ่งรัฐบาล และธนาคารแห่งประเทศไทย ที่จะไม่มีสวัสดิการในเรื่องการจ่ายเงินค่าครองชีพให้

๕.๗ การจ่ายเงินค่าภาษีให้แทนพนักงาน และการดำเนินการแทนพนักงานนั้นนับเป็นสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการทั่ว ๆ ไป อันจะเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ให้กับพนักงานทั้งในเรื่องการเงินและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการแทน นับว่าเป็นความก้าวหน้าอย่างดียิ่ง ถ้าจะมองอีกในแง่หนึ่งเงินภาษีเงินได้ที่ธนาคารจ่ายแทนพนักงานก็นับว่าเป็นเงินที่พนักงานได้รับเพิ่มพิเศษอย่างหนึ่ง นอกเหนือจากเงินเดือน เงินโบนัส และเงินช่วยค่าครองชีพ สำหรับธนาคารแห่งประเทศไทยซึ่งจัดเป็นรัฐวิสาหกิจและส่วนราชการทั่วไปมีกฎหมายหรือหลักปฏิบัติที่แน่นอนว่า พนักงานหรือลูกจ้างและข้าราชการจะต้องเป็นคนเสียภาษีเงินได้เอง โดยมักจะหักในวันจ่ายเงินเดือนพร้อมในวันนั้นเลย จึงนับเป็นความแตกต่างอย่างหนึ่งของการบริการสวัสดิการของธนาคารกสิกรไทยกับธนาคารแห่งประเทศไทย

๕.๘ การจัดสถานที่เพื่อเป็นที่พักผ่อนตากอากาศ หรือเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ ดังเช่น ธนาคารกสิกรไทยได้จัดบ้านพักตากอากาศที่หัวหินที่เรียกว่า "หมู่บ้านสุขสามัคคี" เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสมาพักผ่อนสำราญใจได้ ทั้งนี้เพราะพนักงานจะได้ลัดเปลี่ยนบรรยากาศจากสภาพการทำงานเป็นการชั่วคราว อันจะเป็นการสร้างบรรยากาศให้ดีขึ้นได้ในงานของพนักงาน

โดยทั่วไปสถาบันธุรกิจที่ใหญ่โตมักจะมีสถานที่ดังกล่าวนี้ไว้ให้พนักงาน ซึ่งแตกต่างจากหน่วยราชการทั่วไป ซึ่งอาจจะเนื่องจากว่าภาคราชการจะจัดให้บริการแก่

ข้าราชการก็อาจจะไม่เพียงพอ หรือไม่เหมาะสมกับจำนวนของข้าราชการ หากจะมีก็เป็นเพียงเรือนรับรองสำหรับข้าราชการบางระดับเท่านั้น ซึ่งจะแตกต่างจากธุรกิจเอกชนที่มีจำนวนพนักงานพอประมาณที่ผู้บริหาร หรือนายจ้างสามารถบริการได้ไม่เป็นภาระหนักจนเกินไป และพอเหมาะกับจำนวนพนักงานที่ย่อมจะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนข้าราชการ ซึ่งย่อมจะเกี่ยวโยงเข้าเรื่องงบประมาณในการจัดหาสถานที่และการปลูกสร้างและเรื่องนโยบายในการจัดทำไม่ยุ่งยากซับซ้อน แตกต่างกับระบบข้าราชการหรือรัฐวิสาหกิจบางประเภทที่จะต้องมีการเสนอแผนงานหรือนโยบายสู่เบื้องบน ซึ่งจะ เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยต่อไป เพราะอาจจะ เป็นเหตุตั้งกล่าวธนาคารแห่งประเทศไทยจึงไม่สามารถจัดสถานที่อันเป็นที่พักผ่อนตากอากาศอันเป็นสวัสดิการของพนักงานได้ดัง เช่นธนาคาร กสิกรไทย

๖. วิเคราะห์ในเชิงของการ โคม่าของสวัสดิการกรณีต่าง ๆ ที่ธนาคารทั้งสองได้จัดให้กับพนักงานและลูกจ้าง ว่าเป็นการโคม่าอย่างไร โดยทางฝ่ายบริหารของธนาคารจัดให้ตามความเหมาะสมหรือจากการ เรียกร้องของพนักงาน

เป็นที่น่าสังเกตว่า สวัสดิการที่ธนาคารทั้งสองได้จัดให้กับพนักงานหรือลูกจ้างนั้น เป็นการจัดให้โดยไม่มีสาเหตุจากการ เรียกร้องหรือที่เรียกว่าการต่อรองทางคานแรงงานจากพนักงาน แต่เป็นการจัดให้ที่ธนาคารทั้งสองได้ใช้ดุลยพินิจศึกษาสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมทั่วไปของมีระเทศเป็นหลักเกณฑ์และคำนึงถึงสิ่งจำเป็นและความต้องการของพนักงานเป็นหลัก เพื่อให้พนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าของการบริหารงานธนาคารได้หายจากกังวลหรือ ไม่มีความกังวลในเรื่องเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจหรือชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งย่อมจะมีผลสะท้อนต่อการบริหารคานการเงินของธนาคารได้

นอกจากนี้ทั้งธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคาร กสิกรไทยได้มีหน่วยงานหรือส่วนงานทางวิชาการที่จะเป็นเครื่องมือเครื่องมือที่จะศึกษาวิเคราะห์ถึงสภาพภาวะเศรษฐกิจได้เป็นอย่างดี ย่อมจะเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในสภาพเศรษฐกิจทั่วไปได้ จึงย่อมสามารถตอบสนองหรือแก้ไขปัญหภาวะทางเศรษฐกิจของพนักงานในทางที่ถูกที่ควรได้และให้เป็นไปตามจุดความต้องการของพนักงาน

ซึ่งถ้าจะพิจารณาศึกษาไปอีกในอีกด้านหนึ่ง ทั้งธนาคารแห่งประเทศไทยก็เป็นสถาบันทางการเงินที่จะเป็นสถาบันที่จะแสดงออกถึงความมั่นคงในทางเศรษฐกิจและการเงินของประเทศไทย ถ้าหากพนักงานหรือลูกจ้างธนาคารได้รับความไม่ "พอเหมาะ" ในภาวะค่าครองชีพ หวังความช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการของธนาคาร อันจะเป็นการลดภาระในเรื่องค่าครองชีพของพนักงานแล้ว การแสดงออกในการเรียกร้องขอความช่วยเหลือจากธนาคารในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ย่อมจะเป็นผลกระทบกระเทือนต่อสถาบันธนาคาร ซึ่งนับเป็นสถาบันการเงินที่สำคัญของประเทศไทย และนั่นย่อมจะมีผลต่อเนื่องไปถึงสถานะต่าง ๆ ของประเทศ อันเป็นเกี่ยวโยงถึงสภาพภายในเรื่องเศรษฐกิจและการเงินที่ประเทศต่าง ๆ จะให้ความยอมรับกับประเทศไทย ดังนั้นการตอบสนองความต้องการทางด้านสวัสดิการของพนักงาน จึงมักจะเป็นว่าฝ่ายการบริหารของธนาคารเป็นผู้มอบให้กับพนักงานและลูกจ้าง โดยคำนึงถึงความ "พอเหมาะ" หรือ "เหมาะสม" กับสภาพในทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นสิ่งสำคัญ

สำหรับธนาคารกสิกรไทยนั้น ก็เช่นเดียวกันการแสดงออกของพนักงานย่อมเป็นภาพพจน์ของธนาคารต่อประชาชน คนภายนอกจะมองธนาคารได้ ดังนั้นหากพนักงานของธนาคารได้รับในสิ่งที่จะสร้างคาม "พอเหมาะ" หรือ "เหมาะสม" ให้กับลูกจ้างแล้วฝ่ายบริหารย่อมจะคิดว่าเป็นสิ่งจำเป็น การบริหารงานในด้านสวัสดิการจึงมักเป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารจะพิจารณาถึงความเหมาะสม ในทางภาวะเศรษฐกิจสังคมเป็นหลัก ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนั้นการที่จะมีการเรียกร้องของพนักงาน ในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ จึงไม่มีดังเช่นสวัสดิการกรณีเงินช่วยเหลือค่าครองชีพของพนักงาน ในปี ๒๕๑๗ ซึ่งนับเป็นปีที่สภาวะทางเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลง ได้เกิดมีการเรียกร้องในเรื่องแรงงานต่าง ๆ ในสถานการจัดการทางธุรกิจทั่วไป มีการนัดหยุดงานของพนักงานและลูกจ้างของโรงงาน หรือชุมชนต่าง ๆ โดยเหตุที่สำคัญของการนัดหยุดงานหรือก่อให้เกิดความวุ่นวายต่าง ๆ นั้น เนื่องจากการเรียกร้องในเรื่องการสนองของฝ่ายจัดการในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่อยู่อาศัย การเพิ่มเงินเดือน ค่าครองชีพต่าง ๆ

ธนาคารกสิกรไทย ได้คำนึงถึงความจำเป็นของสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม  
 ขณะนั้นธนาคารจึงได้จัดสวัสดิการประเภทเงินช่วยค่าครองชีพให้กับพนักงานเป็นครั้งแรก  
 คือให้เงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่พนักงานได้รับอีกคนละ ๒๐๐ บาท และ  
 ตั้งแต่บัดนั้นมาก็ได้เพิ่มขึ้นให้กับพนักงานตามสภาวะในทางเศรษฐกิจและสังคมเรื่อยมาจนใน  
 ปี ๒๔๒๐ ได้เงินช่วยค่าครองชีพก็ได้เพิ่มกับพนักงานเป็นคนละ ๒๕๐ บาท (พนักงานที่มี  
 เงินเดือนเกินกว่า ๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป ได้รับคนละ ๕๕๐ บาท) และในปี ๒๕๑๔ ทาง  
 ธนาคารก็ได้จัดการเพิ่มเงินโบนัสให้กับพนักงานอีก (ซึ่งจากเดิมพนักงานจะได้รับปีละ  
 ๓ เท่าของเงินเดือน) เป็นปีละ ๕ เท่าของเงินเดือนของพนักงานจนเรื่อยมาจนปัจจุบัน

การที่สถาบันธนาคารของประเทศของธนาคารแห่งประเทศไทย และจากการ  
 ที่เป็นธนาคารที่มีบทบาทในด้านการเงินของประเทศของธนาคารกสิกรไทย ซึ่งย่อมจะมี  
 เครื่องไม้เครื่องมือที่ดีที่จะศึกษาและวิเคราะห์สภาวะในทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น  
 ความต้องการในเรื่องเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งส่วนมากจะรวมเป็นผลแสดงออกมาในรูป  
 ของสวัสดิการของพนักงาน จึงยอมเป็นที่รับรู้ของฝ่ายบริหารในการที่จะสนองตอบก่อนที่  
 จะมีการเรียกร้องมาจากพนักงาน อันจะก่อให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารงานของ  
 ธนาคารทั้งสอง.