

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ระบบบริการงานทรัพยากรบุคคลธนาคารแห่งประเทศไทย
สำนักงานภาคเหนือ

ผู้เขียน นายกิตติศักดิ์ เหลืองวรบุตร

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ ฉายสุวรรณ ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรุณ สันติธีรากล กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “ระบบบริการงานทรัพยากรบุคคลธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบบริการงานทรัพยากรบุคคล และศึกษาปัญหาในการดำเนินงานการให้บริการทรัพยากรบุคคลของธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ

การศึกษาในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการออกแบบสอบถามพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ ประกอบด้วย พนักงานระดับผู้บริหาร จำนวน 19 คน และพนักงานระดับต่ำกว่าผู้บริหาร จำนวน 113 คน และนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์โดยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย กับผลการดำเนินการตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม ส่วนความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละด้านนั้น ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยกับผลการดำเนินการด้านการสรรหาบุคคล การโยกย้ายพนักงาน การดำเนินการด้านการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ด้านการบริหารผลงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านสวัสดิภาพในการทำงาน และด้านการดูแลลูกน้อง แต่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยกับผลการดำเนินการด้านการบริหารอัตราค่าจ้าง และการวางแผนอาชีพและความก้าวหน้า

ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัญหาหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การปรับโครงสร้างองค์กรยังไม่มีความสำเร็จ ขาดการวางแผนที่ดีพอเพื่อรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น การวางแผนบริหารอัตรากำลังในภาพรวมและอัตรากำลังส่วนเกินเพื่อตอบสนองนโยบายลดขนาดองค์กร ยังไม่มีความชัดเจน ยังไม่มีการวางแผนอาชีพให้พนักงานอย่างจริงจัง การกำหนดอัตราการขึ้นเงินเดือนแบบตายตัว (Fixed Rate) ทำให้การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่คล่องตัว มาตรฐานในการพิจารณาประเมินผลและพิจารณาเงินเดือนของผู้บริหารแต่ละคนแตกต่างกัน ยังไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการบริหารบุคคลอย่างจริงจัง และหลักเกณฑ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ เปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่แน่นอน

ในด้านการดำเนินการของทีมบริการงานทรัพยากรบุคคล 21 ผู้บริหารมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยกับขอบเขตงาน และมีความคิดเห็นต่อผลการให้บริการในระดับได้ผลดี โดยไม่มีการระบุถึงปัญหาในการดำเนินการของทีมบริการงานทรัพยากรบุคคล 21 ทั้งในด้านขอบเขตงานและการให้บริการ

Independent Study Title Human Resources Shared Services System of The Bank of Thailand,
Northern Region Office

Author Mr. Kitisak Leongvorayun

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisory Committee

Assistant Prof. Dr. Chirawan Chaisuwan	Chairperson
Assistant Prof. Orapin Santidhirakul	Member

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to study operation of the service system of Human Resources Shared Services System of Northern Region Office (NRO), Bank of Thailand, and to study the problems arising in practice.

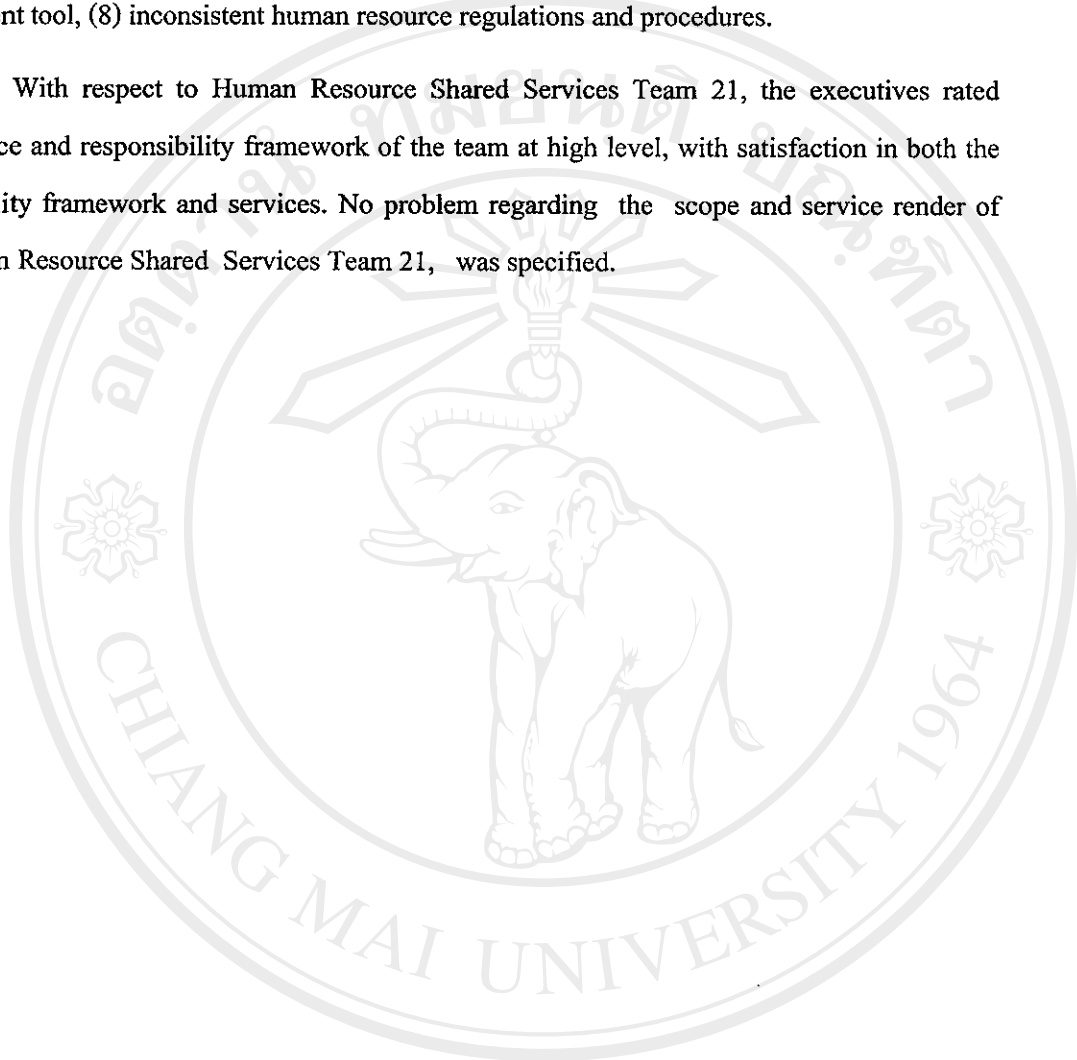
The study was conducted by a questionnaire survey covering 19 executives and 113 operation, and official level staffs. Statistical techniques applied in the data processing were frequency, percentage, and mean. The results of the study were summarized as follows.

Overall performance of human resource management was rated by both executives and staffs at high level as well as seven aspects of the human resource management including recruitment, personnel transfer, pay raise promotion, performance management, personnel development, workplace safety and personnel fostering. Two aspects, human resources planning and career planning, however, were rated at low level.

In the areas of practical problems, there were some main set-backs to the human resources management: (1) uncertain and on-going reorganization of Bank of Thailand, (2) insufficient preparation in response to adverse effects of the reorganization, (3) unclear human resource plan to accommodate the organization downsizing, especially in terms of resource

surplus, (4) lacking of career planning, (5) inflexible salary promotion due to fixed rate increment approach, (6) applying of different performance evaluation and pay raise promotion standards by different executives, (7) inadequate utilizing of the performance evaluation as human resource management tool, (8) inconsistent human resource regulations and procedures.

With respect to Human Resource Shared Services Team 21, the executives rated performance and responsibility framework of the team at high level, with satisfaction in both the responsibility framework and services. No problem regarding the scope and service render of the Human Resource Shared Services Team 21, was specified.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved