

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ได้ดำเนินการปรับปรุงองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ธนาคารกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลก็เป็นหนึ่งในหลายๆ ด้านที่เกิดขึ้น เนื่องจากทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนการดำเนินงานของธนาคารแห่งประเทศไทยให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2544 – กรกฎาคม 2545 ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของสายทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นสายงานที่รับผิดชอบในการดูแลด้านการพนักงาน จนนำไปสู่การปรับโครงสร้างองค์กรสายทรัพยากรบุคคลใหม่ รวมถึงการปรับปรุงระบบงานในหลายๆ ด้านตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2545 เป็นต้นมา¹ ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ นอกจากผู้บริหารในสายงานหลักจะปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักของตนแล้ว ยังต้องเพิ่มบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้การบังคับบัญชาของตนเองอย่างใกล้ชิด เหมือนเป็นผู้จัดการด้านบุคคล (Human Resources Manager) ด้วย และธนาคารแห่งประเทศไทยยังได้กระจายอำนาจเพื่อให้สายงานต่างๆ มีความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น

เนื่องจากเป็นช่วงเริ่มต้นของการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบใหม่ดังกล่าว ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงนี้ค่อนข้างมาก ธนาคารแห่งประเทศไทยจึงจัดตั้งหน่วยงานที่เรียกว่า “สำนักบริการงานทรัพยากรบุคคล (Human Resources Shared Services Office)” ขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2545 อยู่ภายใต้สังกัดสายทรัพยากรบุคคล ให้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางเพื่อประสานระหว่างสายทรัพยากรบุคคลกับสายงานต่างๆ และจัดตั้งทีมบริการงานทรัพยากรบุคคล (Human Resources Shared Services Team) ขึ้น 15 ทีม เพื่อให้

¹ ข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยอัตรากำลังของธนาคารแห่งประเทศไทย (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 72) พ.ศ.2545 ลงวันที่ 4 กันยายน 2545 และข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการแบ่งส่วนงานของธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 36) พ.ศ.2545 ลงวันที่ 4 กันยายน 2545

การศึกษาและคำแนะนำแก่ผู้บริหารสายงานต่างๆ ในการนำนโยบาย ระบบ และหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสายทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับทราบปัญหา ข้อเสนอแนะ และความต้องการจากสายงานต่างๆ มาแจ้งให้สายทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป²

ในส่วนของธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ ซึ่งถือเป็นสายงานที่มีขนาดใหญ่สายงานหนึ่งของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและการเงินในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือ และมีพนักงานกว่า 200 คน ธนาคารแห่งประเทศไทยได้จัดตั้งทีมบริการงานทรัพยากรบุคคล 21 (Human Resources Shared Services Team 21) ขึ้น โดยให้ปฏิบัติงาน ณ ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ และสังกัดขึ้นตรงต่อสำนักบริการงานทรัพยากรบุคคล สายทรัพยากรบุคคล ที่สำนักงานใหญ่ ซึ่งทีมบริหารงานทรัพยากรบุคคล 21 ได้ดำเนินการให้บริการมาเป็นเวลากว่า 1 ปีแล้ว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงระบบการบริการงานทรัพยากรบุคคลของธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ และปัญหาที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระบบบริการงานทรัพยากรบุคคลของธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานการให้บริการงานทรัพยากรบุคคลของธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระบบการบริการงานทรัพยากรบุคคล ของธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาในการดำเนินงานของการให้บริการงานทรัพยากรบุคคลของธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ
3. ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริการงานทรัพยากรบุคคลของธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ ให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อธนาคารแห่งประเทศไทยมากยิ่งขึ้น

² ข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการแบ่งส่วนงานของธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 36)

นิยามศัพท์

ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ หมายถึง ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ และธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาจังหวัดลำปาง โดยที่สาขา จังหวัดลำปาง มีโครงสร้างการบริหารงานภายในขึ้นตรงกับสำนักงานภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่

ระบบบริการงานทรัพยากรบุคคล หมายถึง ระบบการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสายงานต่างๆในธนาคารแห่งประเทศไทย โดยมีสำนักบริการงานทรัพยากรบุคคล (Human Resources Shared Services Office) ทำหน้าที่เป็นตัวกลางเพื่อประสานระหว่างสาย ทรัพยากรบุคคลกับสายงานอื่นๆ โดยให้การศึกษาและคำแนะนำแก่ผู้บริหารสายงานต่างๆ ในการนำนโยบาย ระบบ และหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสายทรัพยากรบุคคลไปสู่ การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับทราบปัญหา ข้อเสนอแนะ และความต้องการจากสายงาน ต่างๆ มาแจ้งให้สายทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาคำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved