

การลงทุนในบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย



นายประภาส ไสธรนพบุตร

003557

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต

แผนกวิชาการบัญชี

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๑๘

I16๓76936

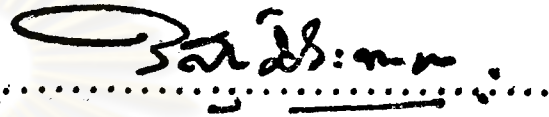
Investment in Personnel of Commercial Banks  
in Thailand

Mr.Prapas Sothornnopabutr

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Master Degree of Commerce  
Department of Accountancy  
Graduate School  
Chulalongkorn University

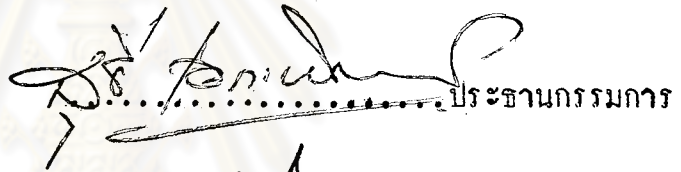
1976

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต

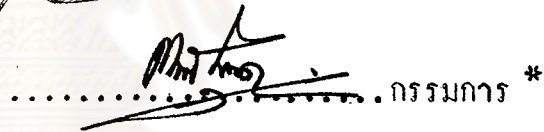


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

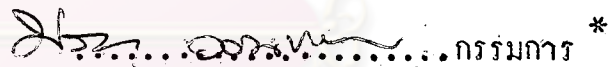
คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ



กรรมการ \*



กรรมการ \*

อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปรียา วอนขอพร

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การลงทุนในบุคคลากรของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย

ชื่อ นายประภาส ไสสรณพบุตร แผนกวิชาการบัญชี (ทุน)

ปีการศึกษา ๒๕๑๘

บทคัดย่อ



ความเจริญก้าวหน้าของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทรัพยากรกำลังคนมีส่วนช่วยในการประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าของธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด การวิจัยเพื่อที่จะศึกษาว่าผู้บริหารงานของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลมากน้อยเพียงใด โดยศึกษาถึงการบริหารงาน การลงทุนในบุคคลากรด้านการพัฒนาบุคคล และการบำรุงรักษาบุคคล จากการรวบรวมข้อมูลของธนาคารพาณิชย์ ๑๓ ธนาคาร ในจำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๖ ธนาคาร สรุปได้ว่า

การวางแผนการลงทุนในบุคคลากร จำนวน ๘ ธนาคาร ใน ๑๓ ธนาคาร ได้ใช้ประโยชน์จากการวางแผนในการบริหารงาน เพราะว่าการวางแผนเป็นการตัดสินใจ การกระทำล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตตามที่ต้องการ สำหรับประเภทของแผนงานที่นิยมใช้ มักจะเป็นแผนระยะสั้น มีเขตปฏิบัติงานช่วงระยะเวลา ๑ ปี แผนระยะยาวยังไม่นิยมใช้กัน เนื่องจากว่าความยากในการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต

การจัดองค์การเพื่อบริหารงานการลงทุนในบุคคลากร เพื่อให้การลงทุนในบุคคลากรบรรลุเป้าหมายขององค์การ จึงจำเป็นต้องจัดหน่วยงานขึ้น เพื่อบริหารงาน

การลงทุนในบุคคลากร การบริหารงานบุคคลในวงการธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ได้จัดให้มีหน่วยงานที่เรียกว่าหน่วยงานทางด้านบุคคลากร เป็นผู้ดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับอนุมัติจากผู้บริหารงานชั้นสุดท้ายคือกรรมการผู้จัดการ หรือคณะกรรมการผู้จัดการ

ประเภทต่าง ๆ ของการลงทุนในบุคคลากร ผู้บริหารงานของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลอย่างมาก จึงได้จัดให้มีการลงทุนในบุคคลากรทั้งทางด้านพัฒนาบุคคลและการบำรุงรักษาบุคคลสำหรับทางด้าน การบำรุงรักษาบุคคลได้จัดให้มีมากกว่าข้อบังคับอย่างน้อยที่สุดของกฎหมายตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ เรื่องการคุ้มครองแรงงาน

การประเมินผลการลงทุนในบุคคลากร การบริหารงานการลงทุนในบุคคลากรในวงการธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยยังมีได้นำการประเมินผลมาเป็นประโยชน์ในการบริหารงานมากนั้ ทั้ง ๆ ที่การประเมินผลจะช่วยให้มีการปรับปรุงแก้ไขโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยได้ลงทุนในบุคคลากรด้านการพัฒนาบุคคลและการบำรุงรักษาบุคคลอย่างมากพอสมควร เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานด้าน ทฤษฎีและการปฏิบัติของการบริหารงานบุคคล แต่ผู้บริหารงานของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยควรที่จะนำการวางแผนและการประเมินผล ซึ่งเป็นขบวนการที่สำคัญในการบริหารงานมาใช้ให้เป็นประโยชน์มากขึ้น เพื่อที่จะให้การลงทุนในบุคคลากรมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย.

Thesis Title      Investment in Personnel of Commercial Banks in  
                         Thailand

Name                Mr.Prapas   Sothornnopabutr   Department   Accountancy

Academic Year    1975

ABSTRACT

Commercial banks in Thailand particularly those which are established under the law of Thailand, have been playing an important role in the implementation of economic development programme of the country. Their success owes in a large part to the scientific-oriented utilization of human resources. The objective of this research is designed to investigate:-

1. How much and how far the commercial bank executives pay their attention to the importance of the development and maintenance of human resources.
2. Their investment in the development and maintenance of human resources in their personnel administration.

From a total of 16 Thai banks, 13 banks are covered in this study and following are summary results:

Planning of Investment in Personnel.    Nine of 13 Thai banks reported that they find the planning very useful in their operations. They considered that planning is a process with which would guide them for day-to-day decision making to attain a predetermined goal. Their planning is mostly limited to cover one year operation. Unpredictable future circumstances mainly prevent them to set a medium or long range planning.

Organizing of Investment in Personnel. In order to effectively execute such programme it, by necessity, requires the establishment of a functional unit. All banks studied have set up personnel departments, or their equivalent, with the responsibility of administering personnel matters in accordance with the policy of top management.

Directing of Investment in Personnel. Realizing the importance of the human factors in the organization, many of them have substantially invested in terms of money and effort in the development and maintenance of this resources. All of them, for example, have established maintenance standard for their employees better than the minimum requirement under the provision of the Revolutionary Party, No. 103.

Appraising the Investment in Personnel. Technically speaking, Thai commercial banks seldom evaluate the result of their investment in personnel even though such appraisal would significantly contribute to the improvement in the field of personnel administration.

In conclusion, investment in terms of money and effort have been made for the development and maintenance of human resource. Thai commercial banks, however, should utilize a functional and technically sound planning and appraising concepts. Only by such realization the banks would achieve the goal of the organization.



๗.

คำนำ

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณธนาคารกสิกรไทยที่ให้ทุนอุดหนุนการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปรีชา วอนซอพร ที่ได้กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดเวลาได้ให้คำแนะนำ และช่วยตรวจทานวิทยานิพนธ์ให้จนสำเร็จสมบูรณ์

ความสำเร็จในการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ยากที่จะสำเร็จได้ปราศจากความช่วยเหลือจากคุณ คณีย์ มุนนาค ผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ คุณ ไพโรจน์ เกดิภรณ์ คุณ ธวัช อนุภูม และคุณ สุรชัย สุฟโปฏก แห่งธนาคารกรุงเทพ และผู้บริหารงานฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ต่าง ๆ จำนวนหลายท่านที่ไม่อาจกล่าวได้หมด ณ ที่นี้ในการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือการรวบรวมข้อมูล ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากเพื่อนหลายคน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในธนาคารพาณิชย์ที่มีส่วนช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ ซึ่งไม่สามารถกล่าวได้หมด ความดีและประโยชน์ทั้งหลายที่อาจจะได้รับจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้เขียนขอมอบให้ท่านผู้มีส่วนช่วยเหลือทุกท่าน บิคาமாகของผู้เขียน และธนาคารกสิกรไทย โดยหมดสิ้น ขอบกพร่องต่าง ๆ ทั้งหมดอันได้เกิดขึ้นด้วยประการใดก็ดี ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อ ภาษาอังกฤษ .....	ฉ
คำนำ .....	ช
สารบัญ .....	ณ
รายการตารางและภาพประกอบ .....	ญ
บทที่	
๑. บทนำ .....	๑
๒. การวางแผนการลงทุนในมุกคผลการ ของธนาคารพาณิชย์ ในประเทศไทย .....	๔
๓. การจ้คองค้การ เพื่อการลงทุนในมุกคผลการ ของธนาคาร พาณิชย์ในประเทศไทย .....	๔๒
๔. ประเภทต่าง ๆ ของการลงทุนในมุกคผลการ ของธนาคาร พาณิชย์ในประเทศไทย .....	๖๕
๕. การประเมินผลการลงทุนในมุกคผลการ ของธนาคารพาณิชย์ ในประเทศไทย .....	๑๒๓
๖. บทสรุปและขอเสนอแนะ .....	๑๔๑
บรรณานุกรม .....	๑๕๔
ประวัติการศึกษา .....	๑๕๘



รายการตารางและภาพประกอบ

๕  
หน้า

รูปที่

๑ - ก	เปรียบเทียบสถิติของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยเพียง สิ้น ๓๑ ธันวาคม ๒๕๑๕ .....	๗
๓ - ๑	ความสัมพันธ์ขั้นมูลฐานของการปฏิบัติงาน .....	๔๔
๓ - ๒	แผนผังแสดง โครงสร้างองค์การแบบงานหลัก (หน่วยงานบุคคลากร) .....	๔๖
๓ - ๓	แผนผังแสดง โครงสร้างองค์การแบบงานหลักและงาน ที่ปรึกษา (หน่วยงานบุคคลากร) .....	๔๘
๓ - ๔	แผนผังแสดง โครงสร้างองค์การแบบหน้าที่การงานเฉพาะ (หน่วยงานบุคคลากร) .....	๔๘
๓ - ๕	โครงสร้างองค์การของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยที่มี หน่วยงานทางคานบุคคลากร เทียบเท่าหน่วยงานอื่น ๆ...	๕๒
๓ - ๖	โครงสร้างองค์การของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยที่มี หน่วยงานทางคานบุคคลากร ชันกับหน่วยงานหนึ่งหน่วย งานใด .....	๕๓
๓ - ๗	โครงสร้างองค์การของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยที่มี หน่วยงานทางคานบุคคลากร ชันตรงต่อกรรมการผู้จัดการ...	๕๔
๓ - ๘	โครงสร้างภายในหน่วยงานแบ่งตามหน้าที่งานบุคคลากร...	๕๘
๓ - ๙	โครงสร้างภายในหน่วยงานแบ่งตามการให้บริการ ทางคานบุคคลากร .....	๕๘
๓ - ๑๐	โครงสร้างภายในหน่วยงานแบ่งตามประเภทของพนักงาน...	๖๐
๔ - ๑	ขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนานักบริหาร .....	๘๘