

เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของธนาคารแห่งประเทศไทย  
กับธนาคารพาณิชย์ของ เอกชน(ธนาคารกสิกรไทย)  
: ศึกษาเฉพาะกรณีการให้สวัสดิการ

นายอัญชัย คังวงษ์ไชย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

แผนกวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๑

I 16000870

005212

COMPARISON OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE CENTRAL BANK  
(THE BANK OF THAILAND) AND OF THE COMMERCIAL BANK  
(THAI FARMERS BANK) : STUDY ON FRINGE BENEFIT

Mr. Bunchai Tangwongchai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Government

Department of Government

Graduate School

Chulalongkorn University

1978

หัวข้อวิทยานิพนธ์

เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธนาคารแห่งประเทศไทย) กับธนาคารพาณิชย์ของเอกชน (ธนาคารกสิกรไทย) : ศึกษาเฉพาะกรณีการให้สวัสดิการ

โดย

นายบัณฑิต กังวณิชไชย

แผนกวิชา

การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา

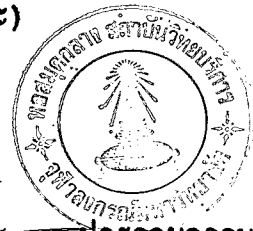
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ สิตปรีชา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร. วิศิษฐ์ ประจวบเหมาะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุจิต มุญงการ)

..... กรรมการ

(นายศิริ นันทรักษ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สิตปรีชา)

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธนาคารแห่งประเทศไทย) กับธนาคารพาณิชย์ของเอกชน (ธนาคารกสิกรไทย) : ศึกษาเฉพาะกรณีการให้สวัสดิการ

ชื่อนิสิต นายมัธยม ตั้งวงษ์ไชย

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สัตย์ปรีชา

แผนกวิชา การปกครอง

ปีการศึกษา ๒๕๖๐

บทคัดย่อ



เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การจะกระทำงานใด ๆ ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ย่อมจะต้องอาศัยปัจจัย ๔ ประการคือ คน เงิน วัสดุและการจัดการ ในปัจจัยข้าง ๆ เหล่านี้เป็นที่ยอมรับในการบริหารงานขององค์การรูปต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันของรัฐหรือของเอกชนว่า "คน" เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งในการที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ แม้ว่าจะมีงบประมาณเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงใด แต่ขาดการใช้หลักการบริหารงานบุคคลเขาชวย ก็อาจจะทำให้สถาบันหรือองค์การนั้นบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้

การบริหารงานบุคคล นอกจากจะมีหลักในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเพื่อมอบหมายให้กระทำและรับผิดชอบงานอย่างใดอย่างหนึ่งทั้งที่ว่า "วางคนให้ถูกกับงาน" แล้วนั้น การพยายามส่งเสริมสวัสดิการและการเพิ่มพูนให้คนหรือพนักงานในองค์การให้เกิดมีความ

รู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน มีความจงรักภักดีและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน หรือลดความกังวลเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวไปได้อย่างมาก จะไม่มีปัญหาอื่นใดที่จะมาขัดขวางที่จะทำให้พนักงานหรือคนในองค์กรใดทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานในองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นสถาบันของรัฐหรือเอกชน โดยเฉพาะสำหรับธนาคาร คนหรือพนักงานของธนาคาร ได้ถือว่าเป็นสมบัติที่มีค่ามากที่สุดของธนาคารเพราะ "เงิน" อันเป็นสินค้าของธนาคารนั้น ถ้าธนาคารมีพนักงานที่มีสมรรถภาพบริหารเงินนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ธนาคารและผูกพันเงิน แต่หาพนักงานของธนาคารขาดสมรรถภาพ หรือมีเจตนาไม่สุจริต ถ้าเป็นธนาคารพาณิชย์เอกชนทั่วไปก็อาจจะทำให้ทรัพย์สินของธนาคารประสบความเสียหายได้ และถ้าเป็นธนาคารของรัฐหรือธนาคารกลางก็อาจจะเป็นผลเสียต่อเศรษฐกิจและชื่อเสียงของประเทศได้

การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลเฉพาะกรณีการให้สวัสดิการของธนาคารแห่งประเทศไทย และธนาคารกสิกรไทยจึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาว่า ธนาคารทั้งสองซึ่งเป็นสถาบันที่ต้องเกี่ยวข้องกับพันทางด้านการเงินและเศรษฐกิจของประเทศ แต่มีความแตกต่างกันในหลายด้านภาพ เพราะธนาคารแห่งประเทศไทยนั้นเป็นธนาคารกลาง เป็นธนาคารของรัฐซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจ กับธนาคารกสิกรไทยนั้นเป็นธนาคารพาณิชย์ ซึ่งเป็นธุรกิจของเอกชน ว่ามีการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะการให้สวัสดิการแก่พนักงานหรือลูกจ้างแตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร และหลักการจัดสวัสดิการของสถาบันทั้งสองนี้ได้มีผลทำให้การบริหารงานบุคคลของธนาคารทั้งสองได้เจริญก้าวหน้าเป็นสถาบันที่สำคัญของประเทศอย่างไร ซึ่งอาจจะถือเป็นแบบอย่างของการบริหารงานในเรื่องการให้สวัสดิการของสถาบันอื่นต่อไป.

Thesis Title            Comparison of Personnel Management of the Central  
Bank (The Bank of Thailand) and of The Commercial  
Bank (Thai Farmers Bank). Study on Fringe  
Benefit

Name                    Mr. Bunchai Tangwongchai

Thesis Advisor        Assistant Professor Pairoj Sitprija

Department            Department of Government

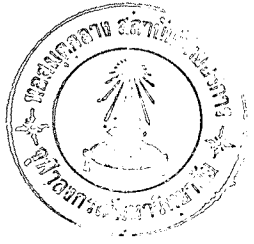
Academic Year        1977

#### ABSTRACT

People are the universal resource that organization must manage. Large or small, public or private, business or non-business organizations by definition involve human resources. "Putting the right man on the right job", and "fair pay" are attempted in order to achieve effectiveness in human management. And yet, one basic truth should not be forgotten: people also need other forms of job satisfaction or psychic income. Employee benefits - compensation other than wages or salaries - have thus become another management tool. They are believed to be able to raise employee morale since they provide protection from the

contingencies of life from day of employment to retirement and beyond.

Employee benefits are intended as hygienic factor, but they can become negative if they are not properly designed, balanced, administered and communicated. This thesis compares the administration of benefit program at 2 different banks. One is a central bank. The other is a commercial bank It also attempts to measure the impact of benefits on productivity.



กิติกรรมประกาศ

ผมขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการการแห่งประเทศไทย รองผู้อำนวยการการ  
แห่งประเทศไทย และคุณศิริ นันทรักษ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการแห่งประเทศไทย ที่ได้อนุญาต  
ให้ผมเข้าศึกษาข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์นี้ โดยเฉพาะคุณอำนวย สิ่งทีโคโรจน์ หนวย  
พนักงานสัมพันธ์ ที่ได้แนะนำแนวการเขียนตลอดจนข้อมูลและให้ความช่วยเหลือในการเขียน  
วิทยานิพนธ์นี้

ผมขอกราบขอบพระคุณ คุณบัญชา คำท่า ประธานกรรมการธนาคารกสิกรไทย  
คุณบรรยงค์ คำท่า กรรมการผู้จัดการ และคุณชนะ รุ่งแสง กรรมการผู้ช่วยกรรมการ  
ผู้จัดการ นักบริหารธุรกิจซึ่งอุทิศตนส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของชาติมาโดยตลอด ที่  
ได้อนุญาตให้ผมเข้าศึกษาข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณ คุณสมเกียรติ สุขเทวา  
ผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงาน และคุณประภาพรรณ อิมพุดทรัพย์ หัวหน้าส่วนวิจัยและวางแผน  
ที่ได้ให้คำปรึกษา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุดคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะ  
คุณ ศิริวรรณ คำประเสริฐ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดกลางมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์คณะรัฐศาสตร์ทุกท่าน โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ดร.สุจิต บุญงการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพโรจน์ สิตปรีชา ที่ได้สละเวลาเป็นกรรมการ  
สอบวิทยานิพนธ์นี้ร่วมกับคุณ ศิริ นันทรักษ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการแห่งประเทศไทย ซึ่งท่านทั้ง  
สามได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผมได้สำเร็จการศึกษารัฐศาสตรมหาบัณฑิตนี้.



# สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย .....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	๘
กิตติกรรมประกาศ .....	๙
รายการตารางประกอบ .....	๙
รายการแผนภาพประกอบ .....	๙
บทนำ .....	๑
ปัญหาของการศึกษา .....	๑
การศึกษา .....	๔
ขอบเขตของการศึกษา.....	๔
บทที่ ๑ ความหมาย หน้าที่ของธนาคารกลางและธนาคารพาณิชย์ .....	๖
ธนาคารกลาง ( Central Bank ) .....	๖
อำนาจและหน้าที่ของธนาคารกลาง.....	๘
๑. ธนาคารกลางจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษากานการเงินและ เศรษฐกิจของรัฐ.....	๘
๒. ธนาคารกลางมีอำนาจในการผูกขาดการออกธนบัตร.....	๑๑
๓. ธนาคารกลางจะทำหน้าที่ในฐานะนายธนาคารและตัวแทนทาง การเงินของรัฐบาล .....	๑๒

๔. ธนาคารกลางจะทำหน้าที่เป็นนายธนาคารของธนาคารพาณิชย์...	๑๓
๕. ธนาคารกลางจะทำหน้าที่ในการรักษาเงินสำรอง.....	๑๔
๖. ธนาคารกลางมีอำนาจและหน้าที่ในการควบคุมการเงิน และเครดิต.....	๑๕
๗. ธนาคารกลางจะทำหน้าที่การหักบัญชีระหว่างธนาคารพาณิชย์...	๑๗
ธนาคารพาณิชย์.....	๑๘
หน้าที่ของธนาคารพาณิชย์.....	๒๐
๑. หน้าที่ในด้านการรับฝากเงิน.....	๒๐
๒. หน้าที่ในด้านการให้กู้ยืม.....	๒๒
๓. หน้าที่ในด้านการบริการอื่นตามประเพณีธนาคารพาณิชย์พึงกระทำ.....	๒๔

บทที่ ๒

ประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการของหน่วยงานบริหารงานบุคคล สวัสดิการของธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคารกสิกรไทย.....	๒๘
ประวัติธนาคารแห่งประเทศไทย.....	๒๙
การจัดองค์การและวิวัฒนาการของหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่บริหาร..... ด้านสวัสดิการของธนาคารแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๖-๒๕๒๐	๓๖
๑. การจัดองค์การของธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๔๘๕..	๓๗
๒. การจัดองค์การของธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๔๘๖..	๓๘
๓. การจัดองค์การของธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๑๕..	๔๐
๔. การจัดองค์การของธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๑๕..	๔๕

๕. การจัดองค์การของธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๕..	๕๕
๖. การจัดองค์การของธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๐..	๕๘
ประวัติธนาคารกสิกรไทย.....	๕๘
การจัดองค์การและวิวัฒนาการของหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่จัดการคาน	
สวัสดิการของธนาคารกสิกรไทย.....	๖๐
๑. การจัดองค์การของธนาคารกสิกรไทย พ.ศ.๒๕๔๘.....	๖๓
๒. การจัดองค์การของธนาคารกสิกรไทย พ.ศ.๒๕๐๖.....	๖๕
๓. การจัดองค์การของธนาคารกสิกรไทย พ.ศ.๒๕๑๑.....	๖๖
๔. การจัดองค์การของธนาคารกสิกรไทย พ.ศ.๒๕๑๗.....	๗๑
๕. การจัดองค์การของธนาคารกสิกรไทย พ.ศ.๒๕๑๘.....	๗๗
๖. การจัดองค์การของธนาคารกสิกรไทย พ.ศ.๒๕๒๐.....	๘๔
บทที่ ๓ การจัดสวัสดิการ.....	๘๗
ความหมาย.....	๘๗
สวัสดิการกับการบริหารงานบุคคล.....	๙๓
หลักในการจัดสวัสดิการ.....	๑๐๐
๑. พิจารณาถึงผลงาน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือ	
องค์การซึ่งเป็นผู้ให้บริการ.....	๑๐๑
๒. พิจารณาถึงหน่วยงานหรือองค์การซึ่งเป็นผู้ให้บริการ.....	๑๐๔
๓. พิจารณาสิ่งประกอบอื่น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดให้	
สวัสดิการ.....	๑๐๗

	สวัสดิการที่ควรจัด .....	๑๐๘
	บริการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย .....	๑๑๑
	บริการด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง .....	๑๑๔
	บริการด้านการศึกษา .....	๑๑๖
	บริการด้านสหภาพการ .....	๑๑๗
	บริการด้านสังคมสงเคราะห์ .....	๑๑๘
บทที่ ๘	การให้สวัสดิการของธนาคารแห่งประเทศไทย .....	๑๑๙
	การรักษาพยาบาล .....	๑๒๐
	การจ่ายเงินก้อนให้ในระหว่างการลาและป่วย .....	๑๒๑
	การรักษาพยาบาลผู้ที่เคยเป็นพนักงานของธนาคาร .....	๑๒๒
	เงินทดแทน .....	๑๒๓
	เงินทุนเลี้ยงชีพ .....	๑๒๓
	การกู้ยืมเงินกรณีอาคารสงเคราะห์ .....	๑๒๕
	การช่วยเหลือพนักงานเกี่ยวแก่การศึกษาของบุตรในโรงเรียน .....	๑๒๕
	เงินสงเคราะห์บุตรพนักงาน .....	๑๒๖
	การสงเคราะห์ให้พนักงานกู้ยืมเงิน .....	๑๒๗
	ทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศ .....	๑๒๗
	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปในงานของธนาคาร .....	๑๒๘
	เงินเพิ่มของพนักงานที่ไปประจำการในจังหวัดอื่น .....	๑๓๐
	ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและเบี้ยเลี้ยง .....	๑๓๐

	การขานกิจสงเคราะห์ .....	๑๓๓
	การช่วยเหลือครอบครัวพนักงานที่ถึงแก่กรรมในขณะที่เป็นพนักงาน .....	๑๓๓
	การจักสวัสดิการให้กับพนักงานบางตำแหน่ง .....	๑๓๖
	สถานสวัสดิการ .....	๑๓๖
บทที่ ๕	การให้สวัสดิการของธนาคารกสิกรไทย .....	๑๓๓
	การรักษาพยาบาล .....	๑๓๖
	การจ่ายเงินเลี้ยงชีพในระหว่างการลา .....	๑๓๖
	เงินทุนทดแทน .....	๑๓๖
	การประกันอุบัติเหตุ .....	๑๓๗
	เงินบำเหน็จพิเศษ .....	๑๓๘
	การจ่ายเงินโบนัส .....	๑๓๘
	การเสียดำเนินเงินโคแทนพนักงาน .....	๑๓๘
	เงินช่วยเหลือการร้องทุกข์ .....	๑๔๐
	การกู้ยืมเงินเพื่อปลูกสร้างที่อยู่อาศัย .....	๑๔๑
	การกู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาทุกข์แก่พนักงาน .....	๑๔๒
	การกู้เงินสะสม .....	๑๔๒
	เงินช่วยการศึกษาบุตร .....	๑๔๒
	ทุนการศึกษา มีงานหรืองาน ณ ต่างประเทศ .....	๑๔๓
	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง .....	๑๔๔
	การจ่ายค่าดวงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด .....	๑๔๖
	เงินช่วยการกุศลสงเคราะห์พนักงานถึงแก่กรรม .....	๑๔๗

สโตร์พนักงาน ..... ๑๔๘

สหกรณ์พนักงาน ..... ๑๔๘

บ้านพักตากอากาศ หมู่บ้านสุขสามัคคี/..... ๑๔๘

สวัสดิการสำหรับพนักงานบางประเภท ..... ๑๔๘

บทที่ ๖ วิเคราะห์และเปรียบเทียบ ..... ๑๕๑

๑. วิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีของสวัสดิการของธนาคารทั้งสอง  
ว่าได้เป็นไปตามทฤษฎีการจัดสวัสดิการอย่างไร และแต่ละกรณี  
นั้น ธนาคารทั้งสองมีความแตกต่างกันอย่างไร ..... ๑๕๒
๒. วิเคราะห์และเปรียบเทียบในหลักของการให้สวัสดิการของ  
ธนาคารทั้งสองว่าแต่ละกรณีของสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน  
หรือลูกจ้างนั้น มีหลักในการให้อย่างไร..... ๑๕๘
๓. ลักษณะของสวัสดิการที่ธนาคารทั้งสองที่จัดให้กับพนักงาน  
ลูกจ้างว่า ลักษณะของสวัสดิการนั้นมีลักษณะและในแต่ละ  
ที่ธนาคารทั้งสองจัดให้แตกต่างกันอย่างไร ..... ๑๖๘
๔. วิเคราะห์และเปรียบเทียบถึงกรณีของสวัสดิการที่ธนาคารทั้งสอง  
ได้จัดให้กับพนักงานหรือลูกจ้างในเชิงสิทธิของพนักงานที่จะได้รับ  
ในสวัสดิการของแต่ละกรณีว่ามีความแตกต่างในเรื่องของการ  
"มีเงื่อนไข" หรือ "ไม่มีเงื่อนไข" ในการได้รับอย่างไร .... ๑๗๑

๕. วิเคราะห์ถึงผลแห่งความแตกต่างของสถานภาพที่เป็นรัฐวิสาหกิจ ของธนาคารแห่งประเทศไทย กับสถานภาพที่เป็นสถาบันธนาคาร พาณิชย์เอกชน ซึ่งเป็นเหตุให้ธนาคารทั้งสองมีความแตกต่างกัน ในขอบเขตที่ควบคุมถึงการบริการบางกรณีให้กับพนักงานว่ามี ความแตกต่างกันอย่างไร รวมทั้งกรณีของสวัสดิการที่ธนาคาร ทั้งสองจัดให้กับพนักงาน .....	๑๔๘
๖. วิเคราะห์ในเชิงของการได้มาของสวัสดิการกรณีต่าง ๆ ที่ ธนาคารทั้งสองได้จัดให้กับพนักงานและดูจางว่าเป็นการได้ มาอย่างไร โดยทางฝ่ายบริหารของธนาคารจัดให้ตามความ เหมาะสมหรือจากการเรียกร้องของพนักงาน .....	๑๕๓
บทสรุปและเสนอแนะ .....	๑๖๖
ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับหลักหรือทฤษฎีการจัดสวัสดิการ .....	๑๖๗
ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการศึกษาและประสบการณ์ .....	๒๐๐
สรุป .....	๒๐๘
บรรณานุกรม .....	๒๑๐
ภาคผนวก .....	๒๑๕
ประวัติการศึกษา .....	๓๑๘

รายการตารางประกอบ

๗  
หน้า

ตารางที่	๑	ตารางเปรียบเทียบที่ ๑ ประเภทของสวัสดิการ .....	๑๕๘
	๒	ตารางเปรียบเทียบที่ ๒ ลักษณะของสวัสดิการ .....	๑๗๒
	๓	ตารางเปรียบเทียบที่ ๓ กรณีสวัสดิการ "มีเงินไซ" และ "ไม่มีเงินไซ" .....	๑๘๖



สารบัญแผนภาพประกอบ

๒  
หน้า

แผนภาพที่	๑	ผังการแบ่งส่วนงานของธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๕...	๓๙
	๒	ผังการแบ่งส่วนงานของธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๖...	๔๑
	๓	ผังการแบ่งส่วนงานของธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๙...	๔๔
	๔	ผังการแบ่งส่วนงานของธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๕...	๔๘
	๕	ผังการแบ่งส่วนงานของธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๑๕๑๕...	๕๓
	๖	ผังการแบ่งส่วนงานของธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๐...	๕๕
	๗	ผังการแบ่งส่วนงานของธนาคารกสิกรไทย พ.ศ. ๒๕๔๘.....	๖๔
	๘	ผังการแบ่งส่วนงานของธนาคารกสิกรไทย พ.ศ. ๒๕๐๖.....	๖๗
	๙	ผังการแบ่งส่วนงานของธนาคารกสิกรไทย พ.ศ. ๒๕๑๑.....	๗๐
	๑๐	ผังการแบ่งส่วนงานของธนาคารกสิกรไทย พ.ศ. ๒๕๖๗.....	๗๖
	๑๑	ผังการแบ่งส่วนงานของธนาคารกสิกรไทย พ.ศ. ๒๕๑๙.....	๘๒
	๑๒	ผังการแบ่งส่วนงานของธนาคารกสิกรไทย พ.ศ. ๒๕๒๖.....	๘๖

บทนำ



## ปัญหาของการศึกษา

ศาสตราจารย์ MOLD แห่งศูนย์บริหารงานมินเนโซตา สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวว่า การบริหารงาน คือการวางแผน และดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนโดยจัดกำลังคน เงิน วัสดุ และวิธีจัดการ การประสาน การอำนวยความสะดวก ติดต่อสื่อสาร และควบคุมงานให้เหมาะสมที่สุด

ในบรรดาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ได้เป็นที่ยอมรับในการบริหารงานองค์การรูปต่าง ๆ ว่า "คน" เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งในการทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แมวว่าจะมีงบประมาณเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีสมรรถภาพ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลที่สมความมุ่งหมายใด ๆ

เมื่อคนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและสำคัญในการบริหารแล้ว จึงได้มีการศึกษากันต่อไปว่ามีปัจจัยอะไรที่จะเป็นสิ่งชักจูงให้พนักงานหรือคนในองค์การเห็นว่า การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ตนบรรลุเป้าหมายในส่วนตัวด้วย นักมนุษยสัมพันธ์จึงได้ให้ความเห็นว่า หน้าที่ขององค์การธุรกิจหรือของรัฐที่ดีที่จะบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้โดยมีประสิทธิภาพนั้นก็คือการพยายามหาทางส่งเสริมสวัสดิการของคนหรือพนักงาน และการเพิ่มพูนให้คนหรือพนักงานในองค์การได้มีความมั่นคงในการทำงาน และมีความสุขกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ

---

สุกิจ จุลฉะนันท์, "การบริหารงานบุคคลแผนใหม่", การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย (พระนคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๑๕), หน้า ๒๑.

ทั้งนี้เพราะการบริการสวัสดิการที่คนหรือพนักงานในองค์กรได้รับนั้น จะก่อให้เกิดผลต่อพนักงานในองค์กรนั่นเอง คือ จะทำให้เกิดหรือเพิ่มขวัญของพนักงานในการทำงาน จะก่อให้เกิดความจงรักภักดีและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้คนหรือพนักงานในองค์กรคลายความกังวลเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว เช่น ความเจ็บไข้ได้ป่วยของตนเองและครอบครัวและปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัย และนอกจากนี้ยังจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มพูนสมรรถภาพของคนในองค์กรด้วย ถ้าพนักงานหรือคนในองค์กรได้มีสิ่งเหล่านี้อยู่แล้ว ก็ย่อมจะไม่มีอะไรที่จะมาคอยขัดขวางหรือขัดความรู้สึกที่จะทำให้พนักงานหรือคนในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

การจัดบริการสวัสดิการให้กับคนหรือพนักงานในองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือธุรกิจเอกชน

สำหรับธนาคาร คนหรือพนักงานของธนาคารถือได้ว่าเป็นสมบัติที่มีค่ามากที่สุดของธนาคาร เพราะ "เงิน" อันเป็นสินค้าของธนาคารนั้นถ้าธนาคารมีพนักงานที่มีสมรรถภาพบริหาร เงินนั้นอย่างมีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ธนาคารและผูกพันเงิน แต่ถาพนักงานของธนาคารขาดสมรรถภาพ หรือมีเจตนาไม่สุจริตถ้าเป็นธนาคารพาณิชย์เอกชนทั่วไปก็อาจจะทำให้ทรัพย์สินของธนาคารประสบความเสียหายได้ ถ้าเป็นธนาคารของรัฐหรือธนาคาร กลางก็อาจจะ เป็นผลเสียต่อเศรษฐกิจและชื่อเสียงของประเทศได้

แต่ถาพนักงานมีความชำนาญเหมาะสมกับงาน มีความซื่อสัตย์สุจริตมีความสามัคคี และตั้งใจจริงในการทำงาน ก็จะเป็นกำลังผลักดันให้ธนาคารเจริญก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคง ปฏิบัติงานภายในหลักการและกรอบประเพณีของธนาคารที่ดีที่ให้บริการ ให้ความปลอดภัยแก่เงินฝากของลูกค้า หรือสร้างเสถียรภาพให้กับรัฐได้ มีผลถึงเศรษฐกิจและชื่อเสียงของประเทศด้วย ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ถือหุ้นและตนเอง

คนหรือพนักงานของธนาคาร จึงนับเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงานของธนาคารมากที่สุด

การศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคาร  
กสิกรไทย ซึ่งจะศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีการให้สวัสดิการนี้ จึงเป็นเรื่องที่  
น่าศึกษาว่าทั้ง ๒ สถาบันนี้ ซึ่งเป็นสถาบันที่ต้องเกี่ยวข้องกับด้านการเงินและเศรษฐกิจ  
ของประเทศ ได้มีการจัดการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะการให้สวัสดิการแก่พนักงาน  
และลูกจ้างอย่างไรบ้าง ที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานหรือลูกจ้างใ้ปฏิบัติงานอย่างมี  
ประสิทธิภาพ เพราะธนาคารแห่งประเทศไทยนับเป็นสถาบันการเงินที่สำคัญของประเทศ  
เป็นธนาคารกลางของประเทศ ซึ่งจะต้องสร้างความเชื่อถือทั้งด้านการเงินและการพัฒนา  
เศรษฐกิจของประเทศ ให้กับคนในชาติรวมถึงต่างประเทศด้วย

ธนาคารกสิกรไทยก็เช่นเดียวกัน เป็นสถาบันธนาคารพาณิชย์ ซึ่งนับเป็น  
ธุรกิจเอกชน ที่ถือได้ว่า มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ในช่วง  
ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๑๑ - พ.ศ. ๒๕๑๘ ธนาคารกสิกรไทย ได้ขยายการบริหาร  
และบริการแก่ประชาชนถึง ๗๘ สาขา และมีจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้นจาก พ.ศ. ๒๕๑๑  
ถึงปัจจุบันถึง ๓,๗๖๘ คน (ปัจจุบันถึงวันที่ ๓๑ มิถุนายน ๒๕๒๐ มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น  
๔,๘๕๓ คน) จึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาว่า ธนาคารมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างไร ที่  
ทำให้ธนาคารสามารถขยายการบริหารและบริการแก่ประชาชนได้อย่างนั้น

ถึงแม้ทั้ง ๒ สถาบันดังกล่าวจัดเป็นสถาบันธนาคารเหมือนกัน แต่วิธีการจัดตั้ง  
และควบคุมั้นแตกต่างกัน คือ ธนาคารแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติธนาคาร  
แห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๔๘๕ ซึ่งถือได้ว่าเป็นธนาคารของรัฐหรือเป็นธนาคารกลางของ  
ประเทศ ซึ่งถือได้ว่าเป็นรัฐวิสาหกิจ การบริหารงานจะมีการประสานงานร่วมมือและกำกับโดย  
รัฐมนตรีทบวงการคลัง ส่วนธนาคารกสิกรไทย จัดตั้งขึ้นได้ตามพระราชบัญญัติธนาคาร  
พาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ซึ่งถือได้ว่าเป็นธนาคารพาณิชย์เอกชน หรือธุรกิจเอกชน จึงเป็น  
สิ่งที่น่าศึกษาว่า การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะกรณีการให้สวัสดิการแก่พนักงานหรือ  
ลูกจ้างนั้นมีส่วนเหมือนกันและแตกต่างกันอย่างไร ดังจะได้ศึกษาในบทต่อไป

การศึกษา

ในการเขียนวิทยานิพนธ์นี้จะศึกษาโดยใช้แบบ Document research คือ การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหนังสือ ขอบังคับ คำสั่ง บันทึก ตลอดจนถึงระเบียบ ราวควยการให้สวัสดิการต่าง ๆ และในบางกรณีจำเป็นต้องมีการสัมภาษณ์พนักงานหรือ เจาหน้าที่ประกอบควย เพื่อให้การศึกษาและการวิเคราะห์การบรรยายและเขียนได้เข้าใจ ยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการเขียน ได้แบ่งออกเป็น ๓ บทดังนี้

บทที่ ๑ จะศึกษาถึงอำนาจหน้าที่ของธนาคารกลางและธนาคารพาณิชย์ว่าเป็น อยางไร เพื่อให้ทราบถึงโดยทั่วไปเป็นเบื้องต้นก่อนว่า ธนาคารกลางและธนาคารพาณิชย์ มีอำนาจหน้าที่เป็นอยางไร ทั้งนี้เพราะธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคารกสิกรไทย ต่างก็เป็นธนาคารกลางและธนาคารพาณิชย์ ซึ่งจะทำให้ภาพพจน์ของธนาคารทั้ง ๒ สถาบัน คึงกล่าวได้เกิดขึ้น

บทที่ ๒ จะศึกษาถึงประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการของหน่วยงานหรือส่วน งานซึ่งทำหน้าที่จัดการ เรื่องสวัสดิการของทั้งสองสถาบันนี้ว่าหน่วยงาน หรือส่วนงานนี้มีความ เป็นมาและมีวิวัฒนาการอยางไร ที่มาเป็นจนกระทั่งปัจจุบัน ซึ่งก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ จะตองกล่าวถึงประวัติความเป็นมาของธนาคารแห่งประเทศไทย และธนาคารกสิกรไทย ประกอบควยและโดยเฉพาะการวิวัฒนาการคานการจ้ดองค์การของธนาคารทั้ง ๒ แต่จะเน้นศึกษาหน่วยงานหรือส่วนงานซึ่งทำหน้าที่จัดการ เรื่องสวัสดิการของพนักงานเป็น สำคัญ

บทที่ ๓ จะศึกษาถึงทฤษฎีหรือหลักการโดยทั่วไปว่า สวัสดิการนั้นหมายความ ถึงอะไร มีความสำคัญอยางไร มีความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลอยางไร และสวัสดิการโดยทั่วไปของการบริหารงานบุคคลนั้นควรจ้ดประเภทอะไรบาง ทั้งนี้เพื่อ ให้เข้าใจลึกซึ้งถึงการ จ้ดสวัสดิการในหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ

บทที่ ๔ จะศึกษาถึงการให้สวัสดิการของธนาคารแห่งประเทศไทยว่า ปัจจุบัน (ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๐) พนักงานหรือลูกจ้างของธนาคารจะได้รับสิทธิของการให้สวัสดิการอย่างไรบ้าง และสวัสดิการของธนาคารแห่งประเทศไทยนั้นมีทั้งหมดกี่กรณี

บทที่ ๕ จะศึกษาถึงการให้สวัสดิการของธนาคารกสิกรไทย ว่า ปัจจุบัน (ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๐) พนักงานของธนาคารจะได้รับสิทธิของการให้สวัสดิการอย่างไรบ้าง และสวัสดิการของธนาคารกสิกรไทย จากัด นั้นมีกี่กรณี ซึ่งการศึกษาระหว่างบทที่ ๔ และบทที่ ๕ จะมีลักษณะคล้าย ๆ กัน

บทที่ ๖ เป็นบทที่จะได้ศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบการให้สวัสดิการแก่พนักงานหรือลูกจ้างของทั้งสองสถาบันนี้ โดยจะได้ศึกษา เป็นไปตามทฤษฎีหรือหลักการติดตามบทที่ ๓ ขอบเขตการให้สวัสดิการของทั้ง ๒ ธนาคารนี้มีความแตกต่างกันอย่างไร และสาเหตุของความแตกต่างนั้น ๆ

วัตถุประสงค์และข้อเสนอแนะ  
 และขอเสนอแนะเพิ่มเติมบางประการ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขหรือปรับปรุงเพิ่มเติมต่อไปของทั้งสองสถาบัน.

เป็นสาระสำคัญของการเขียนวิทยานิพนธ์