

บทที่ 1



บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยมีสถาบันการเงินอยู่เป็นจำนวนมาก การดำเนินงานของสถาบันเหล่านี้ต่างก็มีผลต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยตรงอย่างมาก นายธนาคารพาณิชย์เป็นสถาบันทางการเงินที่สำคัญมากประเภทหนึ่ง นับว่าธุรกิจธนาคารก็ยิ่งจะเจริญเติบโตขึ้นทุกที ซึ่งจะทำให้มีบทบาทที่สำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศมากยิ่งขึ้น นายธนาคารพาณิชย์ต่างก็มีวัตถุประสงค์หลักที่จะเติบโตและอยู่รอดในระยะยาว การที่ธนาคารพาณิชย์เหล่านั้นจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถบริหารงานได้อย่างคล่องตัวและดำเนินงานได้อย่างราบรื่นมีผลกำไรดีและเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลทั่วไปได้นั้น ธนาคารต่างๆ จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ก็คือ คน เงิน เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ และในบรรดาทรัพยากรเหล่านี้เป็นที่เชื่อกันว่า "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าที่สุดสำหรับองค์กร เพราะเป็นผู้ทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือมีระบบการจัดการที่ดีอย่างไรก็ตาม เรายังถือว่า "คน" เป็นสิ่งสำคัญอยู่นั่นเอง ดังนั้น ในการดำเนินธุรกิจนอกจากจะต้องมีเงินให้เพียงพอตามจำนวนงานแล้ว คนเหล่านั้นจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่พร้อมด้วยคุณสมบัติหลายด้านภายในตัวเขาเหล่านั้น ตั้งแต่รูปร่าง ลักษณะท่าทาง ทักษะ ทศนคติ ความสนใจ ความต้องการ อุปนิสัย สติปัญญา ความสามารถ และยังรวมถึงพฤติกรรมทั้งหมดที่แสดงออกมาอย่างเปิดเผยและที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ซึ่งอาจเรียกรวมได้ว่า เป็นบุคลิกภาพของคนนั้น นั่นเอง

นอกจากความรู้ความสามารถ เขวามันและความขยันขันแข็งแล้ว เชื่อกันว่า "บุคลิกภาพ" เป็นสิ่งสำคัญยิ่งอีกอันหนึ่งที่ทำให้คนบรรลุความสำเร็จหรือล้มเหลวในอาชีพการงาน¹ มีบทความและงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่าง ๆ พบว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญมาก การประกอบอาชีพการงานของบุคคลจะประสบผลสำเร็จหรือการที่บุคคลอื่นจะมีความรู้สึกนิยมยกย่องให้ความรักใคร่เอ็นดู

¹ ม.ล. คู่ย์ รุขสาย, จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน (พระนคร : โรงพิมพ์กิ่งเพชร, 2504) หน้า

เกลียดชัง หรือมีเจตคติอย่างใดที่ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคล เพราะบุคลิกที่แสดงออกมานั้น มีอิทธิพลต่อความวิตกกังวลและอารมณ์ของผู้นั้น เห็น¹

เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางระบบเศรษฐกิจและสังคมในมัจจุบัน ทำให้องค์การธุรกิจต่าง ๆ ต้องมีการแข่งขันกันอย่างมากเพื่อความอยู่รอด และเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายที่วางไว้ องค์การและสถาบันต่าง ๆ ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องมีคนที่มีความสามารถ มีความกระตือรือร้นในหน้าที่การงาน ดังนั้น การจัดเตรียมบุคคลให้ถูกต้องและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การธุรกิจคำนึงถึง แต่อย่างไรก็ตามจากผลงานวิจัยพบว่า ผู้บริหารของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยเห็นความสำคัญของงานฝ่ายบุคคลค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับงานของฝ่ายอื่น และมีทัศนคติว่าพนักงานฝ่ายอื่น ๆ หรือใคร ๆ ก็สามารถทำงานฝ่ายบุคคลได้² ความเชื่อดังกล่าวอาจมีผลไปสู่การสรรหาบุคลากรในฝ่ายบุคคลที่ผิดวิธี กล่าวคือ อาจมีการนำคนที่ไม่เหมาะสมที่จะทำงานอื่น ๆ มาบรรจุไว้ในฝ่ายบุคคลได้ ซึ่งทำให้เกิดผลเสียทั้งต่อตัวพนักงานเองที่จะต้องทำงานซึ่งไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือความถนัดของคน อาจจะมีผลให้บุคคลนั้นไม่อยากที่จะทำงาน หรือทำงานได้ผลงานที่ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งในที่สุดแล้วบุคคลนั้นจะมีสุขภาพจิตเสีย ทำให้บุคลิกภาพแปรปรวนไปซึ่งย่อมมีผลเสียมาสู่องค์การที่ทำอยู่ในที่สุด

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบว่า บุคลากรของฝ่ายบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันในธนาคารพาณิชย์นั้น มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานของเขาหรือไม่ และถ้าพบว่าบุคลิกภาพของพนักงานในฝ่ายบุคคลเป็นอย่างไรจะสามารถบอกได้ว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญของงานบุคคลหรือไม่ นอกจากนี้ยังมีใ้ศึกษาหรือวิจัยบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้ว่ามีบุคลิกภาพเป็นอย่างไร สอดคล้องเป็นตัวแทนที่ดีของฝ่ายอื่นอย่างไรหรือไม่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹บรรจบ สุพรรณพิทักษ์, "บุคลิกภาพของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา ปี๒๕๒๓ วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525)

²เนาวิชิตน์ ดิษยบุตร, "การศึกษาทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานธนาคารในกรุงเทพมหานครที่มีต่องานด้านบุคลากร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพาณิชย์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยต่อเนื่องจากงานวิจัยเรื่อง "การศึกษาทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานธนาคารในกรุงเทพมหานครที่มีต่องานด้านบุคลากร" ของ เนาวรัตน์ ดิษยบุตร ซึ่งพบว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของฝ่ายบุคคลมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน ซึ่งทัศนคดีย่อมมีผลต่อบุคลิกภาพของคน นั้นได้ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยในปัจจุบันทั้งระดับหัวหน้างานและผู้อยู่ปฏิบัติงาน
2. เพื่อชี้ให้เห็นว่าบุคลิกภาพของ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย มีแนวโน้มไปในทางใด
3. เพื่อหาข้อ เสนอแนะแนวทางในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลิกภาพของ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

สมมุติฐานการวิจัย

จากผลการวิจัยในอดีตพบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลมีทัศนคติเกี่ยวกับงานของตนไปในทางลบ เช่น ในเรื่องของ การพิจารณาความดีความชอบ การถูกลี้ภัยจากผู้บริหารรวมทั้งลักษณะของงานที่ทำอยู่ก็ไม่น่าสนใจ มักเป็นงานไม่รู้จักจบสิ้น เวลาผิดพลาดก็มักจะถูกเพ่งเล็งมาก ดังนั้น ในด้านความภาคภูมิใจของตนเองจึงรู้สึกต่ำกว่าพนักงานฝ่ายอื่น ๆ และที่นำโดยเจ้าหน้าที่ของฝ่ายบุคคลไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองนัก ประกอบกับในปัจจุบันทัศนคติของผู้นิเทศการเห็นความสำคัญของงานในฝ่ายบุคคลยังอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ โดยมีทัศนคติว่าพนักงานในฝ่ายอื่น ๆ ก็สามารถทำแทนฝ่ายบุคคลได้ ซึ่งมีผลไปถึงการสรรหาที่ผิดวิธี คือมีการนำคนที่ไม่มีประสิทธิภาพมาไว้ในฝ่ายบุคคลด้วย¹

ด้วยข้อมูลเหล่านี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า "บุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย มีทิศทางไปในแนวที่เป็นลบ" ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้หมายความถึงบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introvert) และบุคลิกภาพที่ไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neurotic) นั้นเอง

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 46 - 50.

ขอบ เขตของการวิจัย

การวิจัยนี้จะศึกษาบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่บุคคล ซึ่งในระดับหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติภารกิจของธนาคารพาณิชย์ที่จดทะเบียนในประเทศไทย ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 16 แห่ง¹ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก) และบุคลิกภาพในที่จะมุ่งศึกษาถึงบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีของ Eysenck เท่านั้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

การศึกษารววิจัย เรื่องนี้ จะทำให้ได้รับประโยชน์พอสมควรได้ดังนี้คือ

1. ทำให้ทราบว่าบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลทั้งระดับหัวหน้าและผู้ปฏิบัติงานของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยในปัจจุบันนี้เป็นเช่นไร เหมาะสมหรือไม่กับลักษณะงานของฝ่ายบุคคล และหากพบว่า บุคลิกภาพของพนักงานเป็นไปในด้านลบ ฝ่ายบุคคลก็จะได้หาทางแก้ไขต่อไป เพื่อความเหมาะสมยิ่งขึ้น
2. จะช่วยให้ฝ่ายบุคคลทราบว่า ควรที่จะมีการวางแผนในการปรับปรุงการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรในฝ่ายของตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ต่อไปหรือไม่ อย่างไร
3. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานในแผนกบุคคลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
4. พื้นฐานความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นพื้นฐาน แนวคิด หรือแนวทางแก่ผู้วิจัยอื่น ๆ ที่สนใจจะศึกษาต่อในด้านอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะเดียวกันให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นได้

คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะการแสดงออกพื้นฐานที่วัดได้ตามแบบทดสอบ The Maudsley Personality Inventory ใช้คำย่อว่า MPI มีลักษณะเป็น 2 มิติ คือ

1. มิติที่ 1 วัดลักษณะบุคลิกภาพประเภทเก็บตัวและแสดงตัว (Introversion - Extraversion) ใช้คำย่อว่า E-Scale
2. มิติที่ 2 วัดลักษณะบุคลิกภาพประเภทไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism - Stability) ใช้คำย่อว่า N-Scale

¹ ฝ่ายวางแผนและบัญชี ธนาคารไทยทุน จำกัด.

บุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัว (Introversion) หมายถึง ลักษณะการแสดงออกที่เงียบเฉย ชอบเก็บตัว เมื่อไม่ชอบสังคมกับคนอื่น ชอบทำงานตามลำพังมากกว่าที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น สนุกกับคนยาก ทำทุกสิ่งด้วยความระมัดระวังเกินไป ดำเนินชีวิตประจำวันด้วยความเคร่งขรึม ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีพื้นอารมณ์ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ตุน้ำ เชื้อถือ บางครั้งมองแต่ในแง่ร้าย ยึดถือแบบมาตรฐานจรรยาบรรณของสังคมมาก¹ ซึ่งหากพนักงานของฝ่ายบุคคลมีบุคลิกภาพ เช่นนี้ก็ย่อมจะเป็นผลเสียต่อพนักงานผู้นั้นเองที่จะต้องทำงานอย่างไม่มีความสุข เพราะต้องทำงานที่ขัดกับบุคลิกภาพของเขา กล่าวคือลักษณะของงานฝ่ายบุคคลนั้นเป็นงานที่จะต้องติดต่อและให้บริการแก่บุคคลอื่น ทั้งบุคคลภายนอกและพนักงานในธนาคารเอง และหากที่คนต้องทำงานซึ่งไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของเขา จะทำให้เขาไม่อยากทำงานนั้น ๆ อันนำไปสู่สาเหตุหนึ่งของการที่พนักงานทำงานด้วยประสิทธิภาพได้² และหากฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย มีพนักงานที่มีบุคลิกภาพชอบเก็บตัวมาก ย่อมหมายถึงประสิทธิภาพของฝ่ายย่อมไม่ดีเท่าที่ควร เพราะการติดต่อประสานงาน ประชาสัมพันธ์ย่อมเป็นไปได้อย่าง

ในการวิจัยนี้ บุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัว หมายถึง ลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบ MPI ด้านสเกล E น้อยกว่า 18 คะแนน จากคะแนนเต็ม 48 คะแนน

บุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ลักษณะการแสดงออกที่มีกิจกรรมไม่ตรี ชอบเข้าสังคม มีเพื่อนมาก ชอบพูดคุยกับผู้อื่น ไม่ชอบทำงานตามลำพัง ปรารถนาได้คิดในสถานการณ์ต่าง ๆ มักมองแต่ในแง่ดี มีแนวโน้มที่จะแสดงความรู้สึกออกมาตรง ๆ ไม่เก็บความรู้สึกไว้มากนัก³ ซึ่งบุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัวนี้เหมาะสมที่จะทำงานที่มีลักษณะบริการหรือติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ⁴

¹ ประจิดดี ประจักษ์จิตต์, "ความสัมพันธ์ของ ลักษณะบุคลิกภาพกับการเกิดอาการทางจิต" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาคลินิก มหาวิทยาลัยมหิดล), 2525 หน้า 1 - 5

² กลุ่มผู้บริหารงานบุคคลของธนาคาร, "รายงานสรุปผลการสัมมนาระดับผู้บริหาร การกลุ่มผู้บริหารงานบุคคลของธนาคารประจำปี 2527" (กรุงเทพมหานคร : ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2527) (ธคสำเนา) หน้า 41

³ ประจิดดี ประจักษ์จิตต์, "ความสัมพันธ์ของ ลักษณะบุคลิกภาพกับการเกิดอาการทางจิต" หน้า 1 - 6

⁴ อุตัย ทิระภูโต, เทคนิคการบริหาร (กรุงเทพ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโรว์, 2525) หน้า 292.

และมักมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูง¹ ดังนั้น หากบุคลากรในฝ่ายบุคคลมีบุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัวมาก ๆ ก็ย่อมจะทำให้ภาระกิจต่าง ๆ ของฝ่ายบุคคลดำเนินไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลไปสู่องค์การด้วย

ในการวิจัยนี้ บุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัว หมายถึง ลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบ MPI ด้านสเกล E มากกว่า หรือเท่ากับ 18 คะแนน จากคะแนนเต็ม 48 คะแนน

บุคลิกภาพที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะการแสดงออกที่หุทหิงง่าย มีอารมณ์รุนแรง และอ่อนไหวง่าย คิดไม่รู้จักจบ มีความรู้สึกชอบเกินตัว มักเชื่อมโยงความวิตกกังวล เข้ากับสิ่งเร้าที่เป็นกลาง รู้สึกวิตกกังวลต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่ปรากฏขึ้น ไม่สามารถทนต่อสภาวะที่มีความเครียดมาก ๆ ได้และมักจะปรากฏเป็นอาการออกทางร่างกาย เช่น หน้าตาบึ้งตึง เป็นต้น² บุคลิกภาพเช่นนี้จะมีผลทำให้ไม่มีใครอยากจะทำดีต่อด้วย หรือแม้แต่การที่จะไปติดต่อขอความร่วมมือจากฝ่ายอื่น ๆ ก็อาจจะไม่ได้รับความร่วมมือ นอกจากนี้เพื่อน ๆ ที่ทำงานอยู่ในฝ่ายเดียวกันก็ไม่อยากที่จะทำงานร่วมด้วย ในด้านของคุณภาพของผลงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์นั้น ก็จะไม่มีความไม่แน่นอนด้วย ดังนั้น หากฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยมีบุคลากรที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ แม้เพียงจำนวนไม่มากก็ย่อมเป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตของคนส่วนรวมได้

ในการวิจัยนี้ บุคลิกภาพที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบ MPI ด้านสเกล N มากกว่า หรือเท่ากับ 43 คะแนน จากคะแนนเต็ม 48 คะแนน

บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Stability) หมายถึง ลักษณะการแสดงออกที่มีอารมณ์เยือกเย็นและมีสุขภาพจิตดี คือ มีสุขภาพของอารมณ์ สวมคิด ความรู้สึก และการกระทำดี รวมทั้งมีการปรับตัวอยู่ในสภาพแวดล้อมได้ดี³ ซึ่งบุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์นี้ เป็นลักษณะ

¹ นลวิภา สุวรรณฉาย, "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแบบแสดงตัวกับแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514)

² ประจักษ์ ประจักษ์จิตต์, "ความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพกับการเกิดอาการขาดสติ" หน้า 1 - 6 .

³ เรื่องเดียวกัน .

ที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับพนักงานของฝ่ายบุคคลที่จะต้องมี เพราะลักษณะงานของฝ่ายบุคคลจะต้องติดต่อและให้บริการแก่คนอื่น ๆ จึงต้องเป็นคนมีเหตุผลด้วย และถ้าอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่ายแล้วความมีเหตุผลและการควบคุมตัวเองก็จะหมดไปด้วย¹

ในการวิจัยนี้ บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบ MPI ด้านสเกล N น้อยกว่า 43 คะแนนจากคะแนนเต็ม 48 คะแนน

"ธนาคารพาณิชย์" หมายถึง ธนาคารที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ และหมายความรวมถึงสาขายงธนาคารต่างประเทศที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ด้วย²

ส่วน "ธุรกิจธนาคารพาณิชย์" หมายถึง การประกอบธุรกิจประเภทรับฝากเงินที่ต้องจ่ายคืนเมื่อทวงถามหรือเมื่อสิ้นระยะเวลาอันกำหนดไว้และใช้ประโยชน์นั้นไปทางหนึ่งหรือหลายทาง เช่น ให้สินเชื่อ ซื้อขายตั๋วแลกเงินหรือตราสาร เปลี่ยนมืออิมโตะ และซื้อขายเงินตราต่างประเทศ³

ในการวิจัยนี้ ธนาคารพาณิชย์ หมายความว่า เฉพาะธนาคารที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ เฉพาะที่จดทะเบียนในประเทศไทย ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 16 แห่ง⁴ โดยไม่รวมถึงสาขายงธนาคารต่างประเทศที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หมายถึง พนักงานที่สังกัดอยู่ในฝ่ายบุคคล และทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ไม่รวมถึงพนักงานที่สังกัดอยู่กับฝ่ายบุคคลแต่ เป็นกำลังสำรองหรือเตรียมไว้สำหรับหน่วยงานอื่น

ส่วน "การบริหารงานบุคคล" ในที่นี้หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การรับสมัคร การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การดำเนินการทางวินัย

¹ สัมภาษณ์ กฤษณเนตร พันธุมโพธิ, ผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงานและธุรการ, ธนาคารไทยทุน จำกัด, 21 กุมภาพันธ์ 2527

² ประยูร จินดาประคิษฐ์, การธนาคารพาณิชย์ การดำเนินงานและการบัญชี, หน้า 20 - 22

³ พระราชบัญญัติธนาคารพาณิชย์ ชุทธหิกราช 2522

⁴ ธนาคารแห่งประเทศไทย

การให้พ้นจากงานและการช่วยเหลืออำนาจความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้มีปฏิบัติงาน ตลอดจน
การให้สินน้ำใจ รางวัลบำเหน็จบำนาญหรือเงินสมนาคุณ เมื่อออกจากงานไป¹



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹อมร รักษาสิทธิ์ และ ไสรัจ สุจริตกุล, การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย,
(พระนคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, 2514) หน้า 15