

การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ก่อนและหลังวิกฤตเศรษฐกิจ กรอบในการศึกษาเปรียบเทียบในครั้งนี้ มี 5 ด้าน 1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง 4. ด้านการจัดสวัสดิการ 5. ด้านแรงงานสัมพันธ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารซีทีแบงก์ จำกัด (สาขากรุงเทพ) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ ควบคู่กับการกรอกแบบสอบถามของผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละธนาคาร

ผลการศึกษา พบว่า

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลังวิกฤตเศรษฐกิจธนาคารพาณิชย์มีนโยบายการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างไปจากก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ กล่าวคือยังมีวิธีการคัดเลือกและพิจารณาคูสมมติไม่แตกต่างไปจากเดิม
2. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หลังวิกฤตเศรษฐกิจธนาคารพาณิชย์ได้ปรับลดจำนวนวันปฐมนิเทศและการฝึกอบรมลง
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง หลังวิกฤตเศรษฐกิจธนาคารพาณิชย์มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงาน ไม่แตกต่างไปจากก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ กล่าวคือ ยังมีวิธีการและแบบการประเมินตลอดจนระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างไปจากเดิม
4. ด้านการจัดสวัสดิการ หลังวิกฤตเศรษฐกิจ ธนาคารพาณิชย์ได้ลดหรืองดจ่าย เงินรางวัล และใช้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสิทธิประโยชน์หลังเกษียณ การจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ ได้แก่ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย เงินกู้สวัสดิการเพื่อการศึกษา เงินกู้สวัสดิการเพื่อกรณีฉุกเฉิน เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาภิก วันลาป่วย อายุการเกษียณ ไม่แตกต่างไปจากก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ
5. ด้านแรงงานสัมพันธ์ ภายหลังจากวิกฤตเศรษฐกิจ ธนาคารพาณิชย์ยังคงให้สภาพแรงงานปฏิบัติกิจกรรมได้คงเดิม ไม่แตกต่างไปจากก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

1. ธนาคารพาณิชย์ควรมีเงื่อนไขการปฏิบัติงานที่เหมือนกันระหว่างพนักงานชายและพนักงานหญิงในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุ
2. ธนาคารพาณิชย์ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีมาตรฐานและยุติธรรม และควรมีการประเมินผลแบบกลุ่มงานหรือเป็นแผนก
3. ธนาคารพาณิชย์ควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมกลุ่มให้มากขึ้น เช่น กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ และอื่นๆ เป็นต้น

The study compared human resource management of commercial banks in Thailand before and after the economic crisis. The framework of the study included five dimensions : search and selection of the personnel, training and development of the personnel, work performance evaluation and promotion, welfare provision, and labor relations.

The samples consisted of Thai Military Bank (Public), Bangkok Bank (Public) and Citi Bank (Bangkok Branch). The data were collected by Interviewing the manager of the human resource management department of each bank and also by asking them to fill out a questionnaire .

The findings were summed up below.

1. Search and selection of the personnel. After the economic crisis, The commercial banks had no different policy on search and selection of the personnel from before the crisis. That is, they still used the same selection method and the same qualifications as before.

2. Training and development of the personnel. After the economic crisis, The commercial banks had reduced the number of days for work orientation and training.

3. Work performance evaluation and promotion. After the economic crisis, The commercial banks had no different evaluation policy from before the crisis. That is, they still used the same evaluation methods and form, and the same promotion period.

4. Welfare provision. After the economic crisis, the commercial banks reduced or gave up the amount of after the reward and the providend fund provided after retirement. The banks provided no other different types of welfare - housing loan, education loan, emergency loan, and hospital fee – from before the crisis. Also, there was no different policy for minimum salary rate, annual holidays, business leave, sick leave, and the retirement age.

5. Labor relations. After the ecomic crisis, the commercial banks still allow the union to function as before – again , no difference from before the crisis.

Recommendations

1. Similar work conditions should be applied to male and female employees at commercial banks, such as the retirement age.

2. Commercial banks should have fair and standard work performance evaluation and evaluation should be made for groups or sections rather than an individual employee.

3. The bank employees should be encouraged to join group activites such as quality group activity, and so on.