

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมไทยได้วิวัฒนาการมาเป็นสังคมสมัยใหม่ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีลักษณะซับซ้อน ความหลากหลายในเรื่องของผลประโยชน์ แต่อย่างไรก็ดีลักษณะพื้นฐานทางวัฒนธรรมของสังคมไทยมักจะอิงกลุ่มหรือการใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเข้ามาในการบริหารงาน จนเปรียบเสมือนเอกลักษณ์ของสังคมไทยในปัจจุบัน ซึ่งระบบที่เห็นได้ชัดในการนำมาบริหารงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ นั่นคือ ระบบคุณธรรม (Merit System) และ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ซึ่งระบบคุณธรรมนั้นเกิดจากความพยายามในการขจัดข้อบกพร่องของระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงาน โดยได้มีการนำหลักความเสมอภาคและความยุติธรรมมาปรับใช้ในการบริหารงาน เพื่อคัดเลือกและประเมินความสามารถของบุคคลโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยอื่น ไม่ว่าจะเป็น เหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ การใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานต้องคำนึงถึง หลักความเสมอภาคในโอกาส (Equality of Opportunity) หลักความสามารถ (Competence) หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on Tenure) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) ผลที่ได้จากการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เช่น ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างความภาคภูมิใจและเกียรติยศขององค์กร รวมทั้งป้องกันการแทรกแซงจากอำนาจในด้านต่าง ๆ แต่การใช้ระบบคุณธรรมใช่ว่าจะมีแต่เพียงผลดีต่อองค์กรเท่านั้นแต่ในทางกลับกันก็มีผลเสียเช่นกัน อาทิ ความล่าช้าในการบริหารงานที่ต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ให้ตรงตามหลักความเสมอภาคและความยุติธรรม ไม่มีคำว่า “ทางลัด” ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการบริหารงานที่มีจำนวนค่อนข้างสูง และที่สำคัญคือ ความร่วมมือของทุกฝ่ายและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในแง่ของการปฏิบัติแล้วมีความเป็นไปได้ยากที่จะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพราะคำว่า “ผลประโยชน์” เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องในการบริหารขององค์กรย่อมต้องมีผลกระทบจากคำว่าผลประโยชน์ กล่าวคือ มีทั้งได้-เสีย และการบริหารงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับการได้-เสีย ผลประโยชน์ของบุคคลนั้น จึงทำให้ระบบอุปถัมภ์เข้ามามีบทบาทและแทรกแซงในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร จึงเป็นระบบที่แฝงตัวอยู่ในเกือบทุก

ขั้นตอนการบริหารงาน โดยเฉพาะองค์การของภาครัฐที่มีการแทรกแซงจากทางการเมืองได้ง่ายกว่าองค์การเอกชนหรือองค์การอิสระ

ผลสำรวจความสำคัญเปรียบเทียบหน้าที่ทางด้านการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย (เสนาะ ตีแยว, 2531, น. 72) ในด้านการสรรหาและการคัดเลือกโดย ร้อยละ 92.6 เห็นว่าสำคัญ ร้อยละ 1.7 ที่เห็นว่าไม่สำคัญ ร้อยละ 5.6 ไม่มีความเห็น ส่วนในด้านการทดสอบบุคลากรของงานด้านบริหารบุคคล ร้อยละ 80.2 เห็นว่าสำคัญ ร้อยละ 11.2 เห็นว่าไม่สำคัญ ร้อยละ 8.6 ไม่มีความเห็น จากผลสำรวจจะเห็นได้ว่าในงานบริหารด้านบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารงานโดยรวมขององค์การที่จะตอบสนองบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์การและจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดภายในองค์การ

จากความจริงที่ว่าในบรรดาทรัพยากรหลักของการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) การจัดการ (Management) หรือรวมเรียกว่า 4 M มีความเกี่ยวเนื่องผูกพันและพึ่งพากันอยู่เสมอ โดยเฉพาะในหลักของการพัฒนาองค์การนั้น กำลังคนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะว่าถ้ามีคนจำนวนพอเพียง มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดีและประหยัดยรวมทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายในองค์การ แต่ทั้งนี้จากการบริหารงานที่ถูกแทรกแซงจากการนำระบบอุปถัมภ์ย้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์การ เช่น กระบวนการคัดสรรบุคลากรในกรณีที่ต้องการความรวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์การทำให้ระบบคุณธรรมที่ใช้หลักความเสมอภาคและยุติธรรมรวมทั้งความเหมาะสมถูกลดความสำคัญและหันไปให้ความสำคัญแก่ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลรอบข้าง อาทิ การใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลหรือความรู้สึกส่วนบุคคลประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์การก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคและยุติธรรมในการบริหารงาน ทั้งนี้ย่อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานภายในองค์การ ทำให้รูปแบบการปฏิบัติงานภายในองค์การมีความต่างกันเนื่องจากความตั้งใจในการทำงานไม่เท่ากัน จากเหตุผลดังกล่าวย่อมส่งผลต่อภาพรวมหรือประสิทธิภาพรวมในการปฏิบัติงานขององค์การ

เมื่อเกิดความไม่เสมอภาคอันเนื่องมาจากการพึ่งพิงระบบอุปถัมภ์ปัญหาจึงตามมาอีกในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกไม่ผูกพันหรือจงรักภักดีต่อองค์การ ส่งผลต่ออัตราการเข้า-ออกจากราชการ ถ้าระบบการจัดการภายในองค์การไม่มีสิ่งดึงดูดหรือจูงใจในการปฏิบัติงานมากพอที่จะทำให้พนักงานเหล่านั้นปฏิบัติงานต่อไปให้กับองค์การโดยไม่คำนึงถึงหลักความเสมอภาคหรือความยุติธรรมและอีกส่วนที่สำคัญซึ่งอาจจะมีผลต่อองค์การ คือ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของ

องค์การ ที่ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานอาจจะทำให้ภาพรวมขององค์การถูกมองว่า มีบุคลากรภายในองค์การที่ไม่มีความสามารถหรือประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การที่เป็นหน่วยงานเฉพาะที่ต้องการความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น องค์การการเงิน เป็นต้น ดังนั้นองค์การในลักษณะดังกล่าวจึงต้องควรระมัดระวังในการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการบริหารงานเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานภายในองค์การ

จากปัจจุบันเทคโนโลยีก้าวหน้าไปอย่างมาก เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานหรือบริหารงานภายในองค์การทำให้บทบาทของความสามารถเฉพาะด้านของบุคคลถูกลดบทบาทลงแล้วถูกแทนที่ด้วยนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่เรียกว่า โปรแกรมสำเร็จรูป ที่สามารถแทนที่ความสามารถเฉพาะของบุคคลเพื่อการปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยที่องค์การสามารถลดขั้นตอนคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานนั้น เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านบัญชี ที่บุคลากรที่มีทักษะในการเรียนรู้ โปรแกรมว่าทำงานอย่างไรแล้วนั้น บุคลากรนั้นก็ต้องมีความสามารถเฉพาะทางด้านบัญชีเลย เป็นต้น จึงทำให้สภาพแวดล้อมหรือวัฒนธรรมขององค์การในเรื่องการบริหารงานบุคคลด้านการคัดสรรบุคลากรเข้าทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไป กล่าวได้ว่าองค์การไม่จำเป็นต้องสรรหาคนที่ตรงหรือเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ทำให้หลาย ๆ องค์การมีบุคลากรหรือพนักงานที่ไม่ตรงกับสายงานเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่เกิดขึ้นในองค์การอย่างสูงสุด แต่โดยทั่วไปแล้วความสามารถหรือความรู้พื้นฐานเฉพาะด้านมีความสำคัญเป็นอย่างมากซึ่งในบางครั้งเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมีอาจมาทดแทนได้ และในกรณีถ้าองค์การมีการนำระบบอุปถัมภ์ไม่ว่ารูปแบบไหนเข้ามามีบทบาทและแทรกแซงในการปฏิบัติงานและบริหารย่อมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านสังคมในการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงขององค์การ

ในระดับจุลภาค องค์การทางการเงินซึ่งเป็นองค์การเฉพาะด้านมีหน้าที่ให้บริการแก่ลูกค้าที่มาใช้บริการ ย่อมต้องทำงานด้วยความถูกต้องและทำให้ลูกค้าที่มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด ถ้าองค์การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพมีความผิดพลาดในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความเสียหาย ส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อองค์การในอนาคตส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นการรองรับความเป็นอยู่รวมทั้งตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในองค์การ เช่น ค่าตอบแทนในการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์การ ส่วนระดับมหภาค องค์การทางการเงินได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อสนองต่อนโยบายของรัฐบาลเพื่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มการลงทุนในระบบเศรษฐกิจ อาทิ การปล่อยเงินกู้หรือการปล่อยสินเชื่อเพื่อ

การลงทุนของภาคเอกชน ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการว่างงานและเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตของประเทศทำให้สามารถส่งออกได้มากกว่าการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศเพื่อเพิ่มดุลทางการค้า

จากวิกฤตการณ์ทางการเงินในภูมิภาคในเอเชีย ในปี 2540 ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรง การเปลี่ยนระบบอัตราแลกเปลี่ยนคงที่ เป็นระบบอัตราแลกเปลี่ยนลอยตัว ส่งผลให้ค่าเงินบาทอ่อนตัวลงอย่างมาก และส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถาบันการเงิน และภาคธุรกิจต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ สถาบันมีภาระการกันสำรองและต้นทุนการดำเนินงานที่เพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งระมัดระวังในการปล่อยสินเชื่อเป็นพิเศษ ส่งผลให้ภาคธุรกิจขาดสภาพคล่อง และไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างปกติ ดังนั้น ลูกหนี้ของสถาบันการเงินจึงไม่สามารถชำระสินเชื่อได้ ส่งผลให้สินเชื่อเหล่านี้กลายเป็นสินเชื่อที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (Non-Performing Loan - NPL) เป็นจำนวนมาก โดยมี NPL สูงสุดจำนวน 2.7 ล้านล้านบาทหรือร้อยละ 47.7 ของสินเชื่อรวมของสถาบันการเงิน ณ สิ้นเดือน พฤษภาคม 2542 (ประชา กุณาสีทธิ, 2549, น. 1) ซึ่งเป็นปัญหาที่เรื้อรังและต้องรีบแก้ไข เนื่องจากหากปล่อยให้น่าสนใจต่อไป ฐานะของสถาบันการเงินที่เกี่ยวข้องจะเกิดปัญหาอย่างรุนแรง และกระทบต่อการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ

องค์การที่ศึกษาก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นองค์การที่บริหารสินทรัพย์ด้วยคุณภาพของสถาบันการเงินและบริษัทบริหารสินทรัพย์ของรัฐและเอกชน ให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ตามนโยบายการบริหารจัดการที่กำหนดไว้โดยคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ลูกค้าที่ซื้อสัตย์และมีศักยภาพสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้สินทรัพย์ด้วยคุณภาพในระบบสถาบันการเงินหมดสิ้นลงหรือเหลือน้อยที่สุด อันจะเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่เศรษฐกิจและระบบสถาบันการเงินของประเทศโดยรวมและแก้ไขปัญหาสินทรัพย์ด้วยคุณภาพของสถาบันการเงินและบริษัทบริหารสินทรัพย์ของรัฐและเอกชน ด้วยการรับโอนสินทรัพย์ด้วยคุณภาพดังกล่าวมาบริหารจัดการด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้การดำเนินงานขององค์การเกี่ยวเนื่องกับการรับโอนและบริหารสินทรัพย์ด้วยคุณภาพซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยและมีผู้มีส่วนได้เสียหลายฝ่าย องค์การต้องมีการดำเนินการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีการเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้และการบริหารจัดการต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของการจัดตั้ง

จากลักษณะขององค์การ ดังที่กล่าวมานั้น มีฝ่ายหรือสายงานภายในองค์การและเป็นสายงานที่รองรับการทำงานขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารงานที่ดีขององค์การ เพื่อแก้ปัญหาสินเชื่อที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) และฟื้นฟูเศรษฐกิจ (บรรษัทบริหารสินทรัพย์ไทย, 2549, น. 22-24) ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการสินทรัพย์ 1 มีหน้าที่รับผิดชอบงานการจัดการสินทรัพย์ด้วยคุณภาพที่เป็นรายเดียวและเป็นกลุ่มที่มีมูลค่านี้นี้ต่ำกว่า 20 ล้านบาท ยกเว้นลูกหนี้ที่อยู่ในกระบวนการฟื้นฟูกิจการของศาลล้มละลายกลาง รวมถึงควบคุม ดูแล ติดตามให้ลูกหนี้ปฏิบัติตามแผนปรับโครงสร้างหนี้

2. ฝ่ายจัดการสินทรัพย์ 2 มีหน้าที่รับผิดชอบงานการจัดการสินทรัพย์ด้วยคุณภาพทั้งที่เป็นรายเดียวและที่เป็นกลุ่มที่มีมูลหนี้ตั้งแต่ 20 ล้านบาท ถึง 200 ล้านบาท ยกเว้นลูกหนี้ที่อยู่ในกระบวนการฟื้นฟูกิจการของศาลล้มละลายกลาง รวมถึงควบคุม ดูแล ติดตามให้ลูกหนี้ปฏิบัติตามแผนปรับโครงสร้างหนี้

3. ฝ่ายจัดการสินทรัพย์ 3 มีหน้าที่รับผิดชอบงานการจัดการสินทรัพย์ด้วยคุณภาพทั้งที่เป็นรายเดียวและที่เป็นกลุ่มที่มีมูลหนี้ตั้งแต่ 200 ล้านบาทถึง 500 ล้านบาท ยกเว้นลูกหนี้ที่อยู่ในกระบวนการฟื้นฟูกิจการของศาลล้มละลายกลาง รวมถึงควบคุม ดูแล ติดตามให้ลูกหนี้ปฏิบัติตามแผนปรับโครงสร้างหนี้

4. ฝ่ายจัดการสินทรัพย์ 4 มีหน้าที่รับผิดชอบงานการจัดการสินทรัพย์ด้วยคุณภาพทั้งที่เป็นรายเดียวและที่เป็นกลุ่มที่มีมูลหนี้ตั้งแต่ 500 ล้านบาทขึ้นไป ยกเว้นลูกหนี้ที่อยู่ในกระบวนการฟื้นฟูกิจการของศาลล้มละลายกลาง รวมถึงควบคุม ดูแล ติดตามให้ลูกหนี้ปฏิบัติตามแผนปรับโครงสร้างหนี้

5. ฝ่ายจัดการสินทรัพย์ 5 มีหน้าที่รับผิดชอบงานการจัดการสินทรัพย์ด้วยคุณภาพที่อยู่ในกระบวนการฟื้นฟูกิจการของศาลล้มละลายกลางตลอดระยะเวลาที่ลูกหนี้อยู่ในกระบวนการฟื้นฟูกิจการ จนกระทั่งออกจากแผนฟื้นฟูกิจการ

6. ฝ่ายธุรกิจบริหารสินทรัพย์ มีหน้าที่บริหารจัดการลูกหนี้ที่ผ่านการปรับโครงสร้างหนี้และ/หรือฟื้นฟูกิจการแล้ว ที่มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับสินเชื่อใหม่ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้และมีกระแสเงินสดเพียงพอที่จะชำระหนี้คืนตามเงื่อนไขแผนการปรับโครงสร้างหนี้และ/หรือฟื้นฟูกิจการได้อย่างต่อเนื่องจนเสร็จสิ้น รวมถึงการจำหน่ายตราสารทางการเงินรูปแบบต่าง ๆ ที่ได้รับชำระหนี้จากลูกหนี้ที่ปรับโครงสร้างหนี้และ/หรือฟื้นฟูกิจการกับองค์การ การ Refinance ลูกหนี้ที่ผ่านการปรับโครงสร้างหนี้กลับเข้าสู่ระบบสถาบันการเงินตามปกติ เพื่อให้ลูกหนี้สามารถกลับเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจต่อไปและเพื่อเป็นช่องทางให้องค์การเสร็จสิ้นภารกิจตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งได้อย่างรวดเร็วและช่วยลดต้นทุนการบริหารจัดการในอนาคต

7. ฝ่ายจัดการและดูแลทรัพย์สินรอการขาย มีหน้าที่บริหารจัดการงานสำรวจและประเมินราคาสินทรัพย์รอการขาย งานจัดการและดูแลทรัพย์สินรอการขายและงานธุรกรรมการ

จัดการทรัพย์สินรอการขาย รวมถึงประสานงานกับฝ่ายการตลาดทรัพย์สินรอการขายและฝ่ายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพย์สินรอการขายขององค์การบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ฝ่ายการตลาดทรัพย์สินรอการขาย มีหน้าที่บริหารจัดการฐานข้อมูลการจัดการทรัพย์สิน งานวิเคราะห์และบริหารทรัพย์สินและงานจำหน่ายทรัพย์สินรวมถึงประสานงานกับฝ่ายจัดการและดูแลทรัพย์สินรอการขายและฝ่ายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพย์สินรอการขายขององค์การ บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การที่ศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

9. ฝ่ายวางแผนและบริหาร มีหน้าที่ในการศึกษา พัฒนาและกำหนดนโยบายแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์การ โดยพิจารณาปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ทั้งที่เป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเงิน และอื่น ๆ รวมทั้งติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน จัดการประเมินทิศทางด้านนโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงานให้ทันสถานการณ์อยู่เสมอ วิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับข้อมูลลูกหนี้เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายและศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานภายในขององค์การ บริหารจัดการข้อมูลเพื่อการบริหาร ศึกษาและค้นคว้าวิจัยงานโครงการต่าง ๆ จัดทำรายงานประจำปี รายงานรายไตรมาสและรายงานความคืบหน้าของการดำเนินงานประจำเดือน รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้องค์การที่ศึกษา เป็นองค์การที่มีความโปร่งใสและมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

10. ฝ่ายนิติการ มีหน้าที่จัดทำนิติกรรมสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการปรับโครงสร้างหนี้หรือปรับโครงสร้างกิจการ ให้คำปรึกษาพิจารณา ตีความเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับ คำสั่ง ระเบียบหรือเอกสารอื่น ๆ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับกฎหมาย พร้อมทั้งให้ความสนับสนุนงานด้านกฎหมายแก่การดำเนินงานของสายงานจัดการสินทรัพย์และส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

11. ฝ่ายงานคดี มีหน้าที่ในการดำเนินงานบังคับหลักประกันตาม มาตรา 58 และ 74 แห่งพระราชกำหนดบรรษัทบริหารสินทรัพย์ไทย พ.ศ.2544 และงานด้านคดีทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การ

12. ฝ่ายธุรกรรมสินทรัพย์ มีหน้าที่ในการรับโอนสินทรัพย์ด้วยคุณภาพจากสถาบันการเงินผู้โอน การตรวจสอบราคาหลักประกัน การประเมินราคาหลักประกัน การออกตั๋วสัญญาใช้เงินเพื่อชำระราคาสินทรัพย์ด้วยคุณภาพให้สถาบันการเงินผู้โอน การประสานกับกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาสถาบันการเงินเพื่อให้อวัลตั๋วสัญญาใช้เงิน การไถ่ถอนชำระตั๋วสัญญาใช้เงินทั้งต้นเงินและดอกเบี้ยแก่สถาบันการเงินผู้โอน ตลอดจนการตรวจสอบและนำเข้าข้อมูลรายได้และค่าใช้จ่ายเฉพาะลูกหนี้เพื่อการแบ่งปันผลกำไร ขาดทุน ดูแลตรวจสอบการแบ่งปันผลกำไรและ

การรับผิดชอบในผลขาดทุนระหว่างองค์การกับสถาบันการเงินผู้โอน ดูแลรับผิดชอบความถูกต้องของการประภัยทรัพย์สิน หลักประกันและทรัพย์สินรอการขาย

13. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน้าที่ติดตาม ศึกษาวิเคราะห์และวางแผนนำข้อมูลในระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ ให้สามารถนำมาใช้สนับสนุนในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมดูแลการพัฒนาระบบงานสารสนเทศ และ website ขององค์การที่ศึกษา การรักษาความปลอดภัยระบบงานด้านสารสนเทศ การกำหนดสิทธิ์ในการใช้งานสารสนเทศ การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลของระบบงาน การสำรองข้อมูล การกู้คืนระบบสารสนเทศ กรณีเกิดเหตุฉุกเฉินต่าง ๆ รวมทั้งการให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำส่วนงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โปรแกรมระบบงานต่าง ๆ

14. ฝ่ายสนับสนุนการติดตามแผน มีหน้าที่ติดตามสัญญาปรับโครงสร้างหนี้/ปรับโครงสร้างกิจการ และแผนฟื้นฟูกิจการให้ครบถ้วนตามมติของคณะกรรมการบริหาร คณะอนุกรรมการบริหารสินทรัพย์ด้วยคุณภาพระดับที่ 1 และระดับที่ 2 รวมทั้งดูแลรับผิดชอบฐานข้อมูลลูกหนี้ที่มีข้อยุติและบันทึกข้อมูลเงื่อนไขของสัญญาปรับโครงสร้างหนี้ลงระบบ การจัดตั้งแฟ้มเพื่อใช้ติดตามการปฏิบัติตามมติอนุมัติ งานติดตามและพิจารณาผลการสืบทรัพย์และการดำเนินการด้านพิทักษ์หลักประกันพร้อมทั้งการจัดทำข้อมูลรายงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนการจัดทำรายงานเพื่อการบริหาร

15. ฝ่ายปฏิบัติการรับชำระ มีหน้าที่ปฏิบัติการรับชำระหนี้รายตัวลูกค้าหรือกลุ่มลูกค้า ติดตามดูแลให้ผู้ซื้อทรัพย์สินหรือผู้เช่าทรัพย์สินขององค์การที่ศึกษา ปฏิบัติตามสัญญาและเงื่อนไขของการชำระหนี้ให้ครบถ้วนและถูกต้องตามที่กำหนด รับโอนงานหลักประกันและจัดเก็บเอกสารสำคัญของลูกค้า รวมทั้งเอกสารทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า

16. ฝ่ายการบัญชีและการเงิน มีหน้าที่ดูแลและปฏิบัติงานในเรื่องจัดทำบัญชี ให้เป็นไปตามนโยบายการบัญชี คู่มือการบัญชี และการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามข้อบังคับและคำสั่งขององค์การ การจัดทำงบการเงิน งบดุล งบแสดงรายรับหรือรายจ่ายสุทธิหรือปันส่วนไปยังสินทรัพย์รับโอนและการจัดทำงบประมาณประจำปี

17. ฝ่ายบริหารความเสี่ยงและพัฒนาระเบียบปฏิบัติงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงขององค์การที่เหมาะสมในทุกระดับ เพื่อควบคุมกำกับและดูแลความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ การประเมินโอกาสและผลกระทบของธุรกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ การกำหนดมาตรการควบคุม กำกับและดูแลความเสี่ยงอย่างเพียงพอ รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์การได้ตระหนักถึงความเสี่ยงและเข้าใจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในการบริหารความเสี่ยง ตลอดจนรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาระเบียบปฏิบัติงานและเส้นทางเดินของงาน (Work Flow) เพื่อให้ส่วนงานต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและมีการควบคุมภายในที่ดี มีความคล่องตัวและลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานและมีการถ่วงดุลระหว่างส่วนงาน

18. ฝ่ายควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบ มีหน้าที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำด้วยความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการดำเนินงานในอันที่จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยจัดให้มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นระเบียบและแบบแผนที่ดีมาใช้ในการตรวจสอบ การประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในและการกำกับดูแลที่ดี รวมทั้งเป็นศูนย์รับเรื่องร้องเรียน

19. สำนักกรรมการผู้จัดการ มีหน้าที่ในการจัดการงานเลขานุการและประสานงานในการประชุมคณะกรรมการขององค์การที่ศึกษา คณะกรรมการบริหารและคณะอนุกรรมการต่าง ๆ ประมวลข้อบังคับ คำสั่งและประกาศ เป็นศูนย์กลางในการติดต่อประสานงานกับองค์การภายนอก รวมทั้งการดูแลเลขานุการของผู้บริหารองค์การ

จะเห็นได้ว่ามีบางฝ่ายต้องใช้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการบริหารงาน เช่น ฝ่ายนิติการและฝ่ายงานคดี ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางด้านนิติความและวิเคราะห์งานด้านกฎหมายที่เรียกว่า “นิติกร” หรือฝ่ายบัญชีและการเงินที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านการบัญชีหรือทักษะในทางพีชคณิตเพื่อคำนวณงบการเงินต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งบุคลากรที่ไม่มีความรู้พื้นฐานเฉพาะด้านมีอาจปฏิบัติงานหรือบริหารงานในฝ่ายหรือส่วนงานดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลขององค์การย่อมต้องมีการคัดเลือกคัดสรรที่ดีและมีความเหมาะสมต่อสายงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์การ

จากความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่ตรงกับสายงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือบริหารงานที่ดีภายในองค์การ ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาทัศนะของพนักงานองค์การการเงิน ที่ปฏิบัติงานภายในองค์การที่ต้องการบุคลากรที่เหมาะสมกับสายงานและต้องมีหลักในการบริหารงานขององค์การเพื่อความถูกต้องและก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การนำระบบอุปถัมภ์ซึ่งมีหลายรูปแบบความสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารงานภายในองค์การอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์การได้ ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าถ้ามีการศึกษาทัศนะของพนักงานภายในองค์การที่ศึกษา ต่อผลที่ได้จากการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ภายในองค์การการเงิน ผลที่ได้ย่อมช่วยให้เกิดแนวทางการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อผลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้บริหารงาน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อแนวทางการใช้ระบบอุปถัมภ์ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงาน

3. สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน
2. ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กรที่มีผลมาจากการรับรู้รูปแบบของระบบอุปถัมภ์
3. การรับรู้รูปแบบความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติและบริหารงานภายในองค์กร

4. ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาทัศนะพนักงานภายในองค์กรที่ศึกษา ซึ่งดำเนินงาน ณ.อาคาร Exim Bank ชั้น 19, 21, 22 เลขที่ 1193 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มตัวอย่างพนักงานภายในองค์กรที่ศึกษา จำนวน 188 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์ 3 ลักษณะ คือ 1. ระบบอุปถัมภ์ที่มีในเครือญาติ 2. ระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้นในมิตรสหาย 3. ระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้นในเชิงทดแทนบุญคุณ

รวมทั้งผลดี-ผลเสียของการนำระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบต่างๆมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร

6. นิยามศัพท์

“ระบบอุปถัมภ์” หมายถึง การใช้ความสัมพันธ์รูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบเครือญาติ ความสนิทสนมส่วนตัว หรือการเป็นหนี้บุญคุณ เข้ามาเกี่ยวข้องในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยเฉพาะ ด้านงานบริหารงานบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

“รูปแบบความสัมพันธ์ของระบบอุปถัมภ์” หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้อุปถัมภ์-ผู้รับอุปถัมภ์ในรูปแบบที่ต่างกัน รูปแบบระบบอุปถัมภ์ที่ผู้ศึกษาสนใจ จำแนกเป็น 3 รูปแบบ 1. ระบบอุปถัมภ์ในเครือญาติ 2. ระบบอุปถัมภ์ในมิตรสหาย 3. ระบบอุปถัมภ์ในเชิงทดแทนบุญคุณ

“ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานขององค์กรที่ได้รับผลมาจากด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ด้านบุคคลในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

“ทรัพยากร” หมายถึง ทรัพยากรต่าง ๆ หมายความว่ารวมทั้ง อำนาจทางการเมืองการเมืองหรือสิทธิพิเศษต่าง ๆ ในสังคมของผู้อุปถัมภ์

“พนักงานภายในองค์กรที่ศึกษา” หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการขององค์กรที่ผู้ศึกษาสนใจ ซึ่งเป็นผู้ให้ความเห็นจากประสบการณ์การรับรู้ พบเห็นหรือสัมผัสการมีระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กรทั้งจากการอยู่ในสภาพแวดล้อมขององค์กรอื่น ก่อนที่จะมาปฏิบัติงานภายใต้องค์กรปัจจุบัน