

ช่อมาลา พัฒนเกียรติพงศ์ : การจัดทำแผนกลยุทธ์สำหรับการจัดหากำลังคนของธุรกิจธนาคาร. (Strategic Plan Development for Manpower Recruitment of Banking Business) อ.ที่ปรึกษา : ผศ.สุทัศน์ รัตนเกื้อกังวาน, อ.ที่ปรึกษาร่วม : ผศ.ดร.สมชาย พัวจินดาเนตร, 159 หน้า. ISBN 974-14-3548-7.

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว สำหรับการจัดหาพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ถึงผู้ช่วยผู้จัดการของธนาคารกรณีศึกษา โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาการสรรหาและจัดจ้างพนักงานไม่ทันกับความต้องการของหน่วยงาน และคัดเลือกคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้ 1.) ศึกษาสภาพปัจจุบันและข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดหากำลังคนของธนาคารกรณีศึกษา 2.) ศึกษาวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) CEO's SIX Point Agenda และแผนธุรกิจขององค์กร 3.) ใช้กลไกการระดมสมอง (Brainstorm) ของพนักงานจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดหากำลังคนของธนาคารในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT ANALYSIS) 4.) กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ของหน่วยงานที่สอดคล้องกับทิศทางของธนาคารกรณีศึกษา 5.) จัดทำแผนกลยุทธ์ในการจัดหากำลังคนของธนาคารกรณีศึกษา

ผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ระยะสั้นสำหรับการแก้ปัญหาการจัดหาคนไม่ทันกับความต้องการของหน่วยงาน ได้แก่ ปรับปรุงการจัดการภายในหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดหาคนของธนาคาร เพิ่มจำนวนการสัมภาษณ์ต่อเดือน ปรับปรุงข้อมูลที่ใช้ในการสรรหา เพิ่มจำนวนผู้สมัครงานกับธนาคาร จัดหาและติดตั้งระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS) กลยุทธ์ระยะกลาง ได้แก่ จัดตั้งหน่วยงานในการวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงานก่อนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ปรับปรุงระบบการฝึกอบรมพนักงานของธนาคาร ส่วนกลยุทธ์ระยะสั้นสำหรับการแก้ปัญหาการคัดเลือกคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของผู้สัมภาษณ์ในการคัดเลือกผู้สมัคร กลยุทธ์ระยะกลาง ได้แก่ ทำการวิเคราะห์งาน เพิ่มช่องทางการสรรหาจากภายในธนาคาร การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทนของธนาคาร หาเครื่องมือมาช่วยในการคัดเลือกผู้สมัคร ทำการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของธนาคาร และกลยุทธ์ระยะยาวสำหรับการแก้ปัญหาทั้งสองอย่างข้างต้น ได้แก่ การปรับเปลี่ยนการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลตามผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน และการสร้างแบรนด์ด้านการจ้างงาน

The objective of this thesis is to develop strategic plans for manpower recruitment in the banking industry. The strategic plans will be divided into short term, medium term and long term plans while focusing on the recruitment of officers to assistant manager levels only. The thesis emphasizes on solving the problem of uncommitted recruitment timeline and unqualified staff hiring for the opened positions. The steps of the study are as following; 1.) Study the current situation and all related bank recruitment information 2.) Study company's visions, missions, CEO's SIX Point Agendas and business plans 3.) Brainstorm amongst bank recruitment team members for SWOT Analysis 4.) Define visions and missions of departments and 5.) Develop recruitment strategies.

The result of the study shows that short-term strategic plan for solving uncommitted recruitment timeline includes reorganizing the department responsible for recruitment, increasing the number of interviews per month, improving the information used to recruit new staff, increasing the candidate pool and implement Human Resource Management System. Medium-term strategic plan includes analyzing and improving the process before human resource planning and improving the employee training programs. Meanwhile short-term strategic plan for solving unqualified staff hiring is by increasing the criteria of interview candidates. Medium-term strategic plan for solving unqualified staff hiring include analyzing the job description, increasing internal recruitment, reorganizing the salary and compensation structure, finding new tools to assist in the recruitment of new employees and surveying on the satisfaction of employees on the human resource department. The long-run strategic plan for solving both uncommitted recruitment timeline and unqualified staff hiring include improving the human resource department according to the survey and developing a human resource recruitment brand.