

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ โครงการร่วมใจจากเพื่อนาตองค้กรที่เหมาสม พ.ศ.2542  
 ธานการกรงไทย จ้ากค้(มหาชน)

ชื่อผู้เขียน นางสาวสุธีรา มโนกสานค้

บริหารทรูกริจมมหาบัณทิต สาขาวิชาบริหารทรูกริจ

คณะกรรมาการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์นันทนา	ค่านวน	ประธานกรรมาการ
อาจารย์อรพิน	สันติธีรากุล	กรรมาการ
อาจารย์เพชรรัตน์	มีสมบุรณ์พูนสุข	กรรมาการ

#### บทค้ค้ย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการของโครงการร่วมใจจากเพื่อนาตองค้กรที่เหมาสม พ.ศ.2542 ธานการกรงไทย จ้ากค้(มหาชน) และศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธานการกรงไทยฯ เขตภาคเหนือ 8 ต้อโครงการร่วมใจจากเพื่อนาตองค้กรที่เหมาสม พ.ศ.2542

การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องหลักการและความเป็นมาของโครงการฯ โดยการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนพนักงานสัมพันธ์ ฝ่ายการพนักงาน และผู้จัดการเขตภาคเหนือ 8 ธานการกรงไทยฯ และโดยการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง สำหรับข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน ในเรื่องความคิดเห็นต้อโครงการร่วมใจจากเพื่อนาตองค้กรที่เหมาสม พ.ศ.2542 ได้เก็บรวบรวมโดยการใช่แบบสอบถามสำรวจพนักงานในสังกัดเขตภาคเหนือ 8 จำนวน 173 ราย และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล โดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

จากการศึกษาพบว่า โครงการร่วมใจจากเพื่อนาตองค้กรที่เหมาสม ปี พ.ศ.2542 เป็นโครงการที่จัดขึ้นเป็นครั้งที่ 4 โดยวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อลดจำนวนพนักงานให้มีความเหมาสม ภายหลังจากการควมรวมกริจการกับธานการมทานคร จ้ากค้(มหาชน) ตามนโยบายของรัฐบาล

หลักเกณฑ์ของโครงการร่วมใจจากเพื่อนาตองค้กรที่เหมะสม พ.ศ.2542 ได้แกการไม่กำหนดอายุตัวและไม่กำหนดอายุการทำงานของพนักงานที่มีสิทธิ์สมัครเข้าร่วมโครงการ ซึ่งพนักงานสามารถยื่นใบสมัครได้โดยตรงถึงฝ่ายการพนักงานโดยไม่ต้องผ่านผู้บังคับบัญชา และผลการพิจารณาของคณะกรรมการโครงการถือเป็นที่สุด โดยไม่มีการอุทธรณ์หรือทบทวนอีก ทั้งนี้พนักงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าโครงการจะได้รับผลตอบแทนตามที่ธนาคารกำหนด

การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทยฯ ต่อโครงการร่วมใจจากเพื่อนาตองค้กรที่เหมะสม พ.ศ.2542 ในเรื่องหลักเกณฑ์ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ วิธีการดำเนินโครงการ ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ของโครงการฯ เว้นแต่เงินชดเชยพิเศษ ซึ่งพนักงานมีความเห็นว่าน้อยเกินไป ไม่เพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตภายหลังการลาออกหรือการลงทุนเพื่อประกอบอาชีพใหม่

ในเรื่องความคิดเห็นเพิ่มเติมต่อโครงการฯ พบว่า พนักงานเห็นด้วยที่จะให้ธนาคารกรุงไทยฯ ใช้โครงการร่วมใจจากเพื่อนาตองค้กรที่เหมะสม เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและเห็นว่าธนาคารกรุงไทยควรใช้เกณฑ์ด้านผลการปฏิบัติงานและปัญหาด้านสุขภาพ ในการพิจารณาผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการ และเสนอว่าธนาคารควรจัดโครงการแนะแนวทางและพัฒนาอาชีพใหม่ให้แก่พนักงานที่สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการในต่างจังหวัดด้วย

<b>Independent Study Title</b>	The Mutual Separation Plan for Right Sizing Organization(1999) , Krung Thai Bank Public Company Limited		
<b>Author</b>	Miss Sutheera Manokasan		
<b>M.B.A</b>	Business Administration		
<b>Examining Committee</b>	Lecturer Nantana Kumnuan		Chairman
	Lecturer Orapin Santidhirakul		Member
	Lecturer Petcharat Mesomboonpoonsuk		Member

#### Abstract

The objectives of this independent study were to study the principle of the Mutual Separation Plan for Right Sizing Organization (1999) , Krung Thai Bank Public Company Limited and to study the Krung Thai Bank Public Company Limited Northern District 8 employees' opinions toward the Mutual Separation Plan for Right Sizing Organization (1999).

The study on the development and the principle of the plan was conducted and gathered information by interviewing with chief of Employee Relations Division , Employee Department, and the manager of Northern District 8 Krung Thai Bank Public Company Limited . The information about employees' opinions toward the Mutual Separation Plan for Right Sizing Organization (1999) was collected from questionnaires of 173 samples, and was analyzed by statistical method such as frequency, percentage, and average.

The results of the study indicated that it was the fourth time that the plan had been set up in order to accomplish the objective of reducing number of employees to appropriate level after the bank was merged with Mahanakorn Bank Public Company Limited according to the government policy.

The criteria of the plan was the unspecification in both life age or working age of employees who had the right to join the plan. The employees who interested in the plan could apply directly to the Employee Department without the consent of the supervisor. The result of the

trial by the plan committee was the final approval which could not be appealed. The selected applicants would receive incentive that had been predetermined by the bank.

The further study had been conducted on the opinions of employees toward the plan's criteria , applicant's qualification , procedures of the plan and incentive compensation . The study discovered that employees agreed with most of the criteria except the extra incentive compensation, as they suggested that it was not enough to keep them survive after retirement or even to start up a business.

The additional opinions about the plan had been advised. The employees agreed with using this plan tailoring the organization into appropriate size. They suggested that performance appraisal and physical problems of the applicants should be the significant criteria. Meanwhile, there should be a recommendation project in developing new career for employees in upcountry who interested in joining this plan.