

บทคัดย่อ

วิชา บธ.851 วิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

| | |
|------------------|--|
| ชื่อเรื่อง | ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานศูนย์จัดการธนบัตรธนาคารแห่งประเทศไทยในเขตภาคเหนือ |
| ผู้จัดทำ | นางสาว อุษา วีรศิริกุล |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ดร.ฐิติกุล ไชยวรรณ |
| หลักสูตร | หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ |
| วันที่อนุมัติ | ตุลาคม 2549 |
| จำนวนหน้า | 112 หน้า |

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานศูนย์จัดการธนบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย ในเขตภาคเหนือ และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงานศูนย์จัดการธนบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย ในเขตภาคเหนือ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานศูนย์จัดการธนบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย ประจำศูนย์จังหวัดเชียงใหม่ ลำปาง และพิษณุโลก รวมทั้งหมด 85 ราย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ตั้งแต่ 80,000 บาทขึ้นไป และมีอายุในการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-46 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 20,001-40,000 บาทต่อเดือน และมีอายุการทำงานระหว่าง 6 ปี – 10 ปี

พนักงานปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 20,001-40,000 บาทต่อเดือน และมีอายุการทำงานระหว่าง 6 ปี – 10 ปี

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์จัดการธนบัตร ธนาคารแห่งประเทศไทยในเขตภาคเหนือในภาพรวม พบว่า ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมากในปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านการจัดการองค์กร และปัจจัยด้านแรงเสริมของบุคคล

เมื่อแยกพิจารณาตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า

ผู้บริหาร ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมากในปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการจัดการองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านแรงเสริมของบุคคล

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ พบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากในปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐาน ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในปัจจัยด้านแรงเสริมของบุคคล

สำหรับพนักงานปฏิบัติการ พบว่า ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐาน ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ปัจจัยด้านแรงเสริมของบุคคล โดยรวมในระดับปานกลาง

สำหรับข้อเสนอแนะ องค์กรควรที่สร้างความมั่นใจให้กับพนักงานว่างานที่ทำงานอยู่มีความมั่นคง ควรมีการเอาใจใส่และดูแลพนักงานให้ทั่วถึงทุกระดับ มีการส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน เสริมสร้างความมีส่วนร่วมภายในองค์กร ตลอดจนควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย และมีเครื่องใช้ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานให้มากขึ้น