

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด โดยถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานองค์กร จะบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้นเริ่มจากมนุษย์เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และลงมือปฏิบัติ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะแบ่งทรัพยากรมนุษย์เป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนที่บุคคลจะเข้ามาอยู่ในองค์กร ระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร และระยะที่บุคคลนั้นพ้นสภาพการทำงานในองค์กร โดยระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนั้นถือว่าเป็นระยะที่มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นช่วงเวลาที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรในที่สุด (พยอม วงศ์สารศรี, 2538: 210) ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยอาศัยปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงานและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) เป็นองค์กรที่มีหน้าที่หลักในการรักษาเสถียรภาพทางการเงิน การกำกับดูแลสถาบันการเงิน การเป็นนายธนาคารและที่ปรึกษาด้านนโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาล การเป็นนายธนาคารของสถาบันการเงิน การบริหารเงินสำรองระหว่างประเทศ และการจัดพิมพ์และออกใช้ธนบัตร (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2547ก: ออนไลน์)

ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ มีหน้าที่หลักในการบริการทางการเงินแก่ธนาคารพาณิชย์และส่วนราชการ การให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจการเงินการธนาคารแก่สาธารณชน โดยเฉพาะการกำกับและดูแลสถาบันการเงินอย่างใกล้ชิดและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทางการเงินอันอาจเกิดขึ้นในภูมิภาค และการสนับสนุนและให้ความร่วมมือกับส่วนราชการและสถาบันการเงินในการพัฒนาท้องถิ่น (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2547ก: ออนไลน์)

ในปี 2541 ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้เริ่มมีแนวคิดการควบคุมขนาดขององค์กร โดยการไม่บรรจุกำลังคนเพิ่มทั้งปกติและการทดแทนผู้ที่ออกจากราชการ โดยมีทิศทางในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง คือเป็นองค์กรที่มีระบบงาน กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรกระทัดรัดภายในปี 2550 โดยมีแนวทางดำเนินงานไปสู่องค์กรคุณภาพที่ธนาคารแห่งประเทศไทย กำหนดแนวทางไว้คือ

1. ทำงานเท่าที่จำเป็น ตัดภารกิจที่ไม่จำเป็นออกไป
2. ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ของธนาคารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. จัดโครงสร้างองค์กรที่กระชับ ยืดหยุ่นและคล่องตัว
4. จัดกระบวนการทำงานให้สั้นและรัดกุม
5. จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมและใช้งานอย่างคุ้มค่า
6. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

โดยมีหลักการดำเนินงานองค์กรกระทัดรัดอยู่ 3 ประการ คือ ประการแรก แนวคิดการจัดโครงสร้างองค์กรภายในแบบรวมศูนย์ เฉพาะกับสายงานและงานที่มีลักษณะเหมาะสม ประการที่สอง ไม่มีการเพิ่มและขยายส่วนงานของธนาคารแห่งประเทศไทยภายในระยะเวลา 5 ปี และประการสุดท้าย ไม่มีการเพิ่มอัตรากำลังโดยรวมของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2547ข: ออนไลน์)

จากนโยบายของธนาคารแห่งประเทศไทยในการปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นให้มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้วก้าวไปสู่องค์กรกระทัดรัดนั้น ทำให้จำนวนพนักงานของธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ จากเดิมในปี 2546 มีจำนวน 171 คน ลดลงเหลือ 146 คนในปี 2547 และมีเป้าหมายให้เหลือพนักงานจำนวน 60 คน ในปี 2550 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2546: 10) ทำให้มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานของพนักงาน การทำงานของพนักงานบางส่วนงานเป็นแบบรวมศูนย์ซึ่งพนักงานสามารถผลักดันงานให้สำเร็จด้วยตนเอง พนักงานจะต้องมีศักยภาพที่ใกล้เคียงกันและทำงานได้มาตรฐานทำให้ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีฉะนั้นแล้ว จะกลายเป็นคนล่าช้าและเป็นคนไร้ความสามารถไปในที่สุด นอกจากนี้ยังมีการนำเทคโนโลยีเข้าปรับเปลี่ยนระบบงานให้ทันสมัย จึงทำให้พนักงานที่เคยทำงานในลักษณะงานประจำ ต้องปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงานให้รองรับระบบงานใหม่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานต้องมีการปรับตัวเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากนโยบายการพัฒนาองค์กรของธนาคาร

ดังนั้นผู้ศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ ซึ่งจะทำให้ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบจูงใจในการทำงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาปรับปรุงเสริมสร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ต่อธนาคารแห่งประเทศไทยต่อไป

นิยามศัพท์

พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานที่ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่ ปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจ และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจ

องค์กรกระทัดรัด หมายถึง องค์กรที่มีระบบงาน กระบวนการทำงานที่ประสิทธิภาพ จัดโครงสร้างองค์กรกระชับ ยืดหยุ่น คล่องตัว มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและใช้งานพนักงานอย่างคุ้มค่า

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved