

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (2) เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลัง ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะงาน และตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

1.1 ระดับปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

- 1.2 ระดับปัจจัยลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.3 ระดับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.4 ระดับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง
- 1.5 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับสูง
- 1.6 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง
- 1.7 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการคงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ผลการทดสอบ อยู่ในระดับปานกลาง
2. การทดสอบสมมติฐานการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง ปัจจัยลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปัจจัยลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

This thesis investigates the levels of organizational commitment of employees of Siam Commercial Bank Public Company Limited (SCB) in Surat Thani province. Also investigated are factors related to organizational commitment on the part of the employees of the bank under study in this thesis.

The sample population consisted of 200 employees of SCB in the province of Surat Thani.

The research tool was a tripartite questionnaire. The first part pertained to the demographical characteristics of the respondents under study. The

second part concerned characteristics of the position they held. The third part was devoted to organizational commitment.

Techniques of descriptive statistics used in the analysis, formulation and tabulation of the data obtained were frequency, percentage, mean and standard deviation. The chi-square technique was also employed.

Findings are as follows:

1. In regard to the factors concerning the characteristics of the position held and the organizational commitment of the employees under study, the following was found:

1.1 In reference to the position held and the aspect of participation in the administration, respondents found the relationship to be at a moderate level.

1.2 Concerning the position held and the aspect of career advancement, respondents found the relationship to be at a moderate level.

1.3 In respect to the position held and the aspect of relations with superiors, respondents found the relationship to be at a moderate level.

1.4 However, as for the relationship between the position held and relations with colleagues, the respondents found the relationship to be at a high level.

1.5 In regard to the relationship between the level of organizational commitment evinced by the employees under study and the aspect of an acceptance of goals and organizational values, respondents deemed the relationship to be at a high level.

1.6 Concerning the relationship between the level of organizational commitment evinced by these employees and the aspect of willingness to devote themselves to work for the sake of bringing benefits to the organization, the respondents viewed this relationship to be at a high level.

1.7 In respect to the relationship between the level of organizational commitment evinced by the employees under study and the aspect of continuing as employees of the organization, respondents considered this relationship to be at a moderate level. This finding is exhibited by the results of testing the hypothesis posited for this thesis, as is shown below.

2. The hypothesis was tested in order to establish values for the relationships between demographical characteristics, characteristics of the position held, and the organizational commitment of the employees under study.

Accordingly, it was found that length of employment, the characteristics of the position held in the aspect of relationships with superiors and in the aspect of relationships with colleagues were correlated with organizational commitment on the part of these employees.

The demographical characteristics of gender, age, educational level education, salary, marital status, and the factor of the characteristics of the position in the aspects of participation in administration and the factor of career advancement bore no correlations with the organizational commitment of these employees of SCB in the province of Surat Thani.