

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์คือ 1.) เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 2.) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 255 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One way ANOVA และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า

กลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ระดับตำแหน่งในองค์การเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 15 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท

ระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว ส่วนที่เหลือคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความปรารถนาในการดำรงสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นโยบาย ข้อบังคับและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การรับรู้ความสำคัญของตนเองที่มีผลต่อองค์การ ทักษะต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ รางวัล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

1. การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การปรับเงินเดือนพนักงานที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในงาน อีกทั้งเพิ่มบทบาทให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้รับผิดชอบในงานที่มีขอบเขตที่กว้างขึ้นและมีความสำคัญ ก็สามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการสร้างความมั่นคงในงาน เช่น ให้ความเชื่อมั่นกับพนักงานว่าอนาคตจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ให้ผ่านไปด้วยดี

2. ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเอง ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลมากยิ่งขึ้น

3. ควรให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ระบบการให้รางวัล ตลอดจนสวัสดิการ ผลตอบแทนต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน

4. ผู้บริหาร หรือ ฝ่ายงาน ต้องสร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีกับพนักงานในสังกัด เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดกิจกรรม พบปะสังสรรค์กัน เช่น จัดประชุมกลุ่มย่อยของพนักงานในสังกัดทุกสิ้นเดือน จัดสัมมนาปีละครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ลักษณะงานที่แต่ละคนรับผิดชอบจะมีความยากง่ายต่างกัน ผู้บริหารหรือฝ่ายงานควรมีการพิจารณาผลตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

5. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ วิทยาการใหม่ๆ ให้แก่บุคลากรในองค์กร สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในสาขาที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

The study was aimed at (1) finding out the sense of belonging of the employees at the Headquarters of the SIAM CITY BANK Public Company Limited ,and (2) identifying the factors related to their sense of belonging to the bank.

Multistage random sampling was used to select the sample of 255 Employees at the Headquarters of the SIAM CITY BANK Public Company Limited. A questionnaire was used to collect the data. Percentage, frequency, mean, standard deviation , t-test ,One way ANOVA and Pearson product moment correlation coefficient were used to describe the data and to find out the relationship between variables.

The findings were summarized below :

More than half of the employees in the sample group were female and were 31- 40 years of age. Most of them were single and had Bachelor's degree. Also, most were unit manager. They worked for the bank for less than 6 -15 years and had an Average monthly income less than 20,000 baht.

Overall, the employees had a moderate degree of sense of belonging to the bank. Only willingness to devoted oneself to the bank was found to have a high level. Other dimensions found to have a moderate were feeling that one was part of the organization , acceptance of the bank's goal and values, and a strong desire to be a Member of the organization .

As for factors relations the organization commitment of employee were time of operation , policy , regulation and procedure ,types of designated , perception of self-importance to organization , attitude toward colleagues and organization , presented rewards and incentives were assessed as a moderate level and obtaining knowledge development and competency.

Recommendations :

1. Promotion and salary raisers for those keeping up in learning and Improving their knowledge and skills useful for work are also recommended, as well as consideration of more important roles and greater responsibility in their jobs. Compromise of job security from the company is also important
2. The organization is also encouraged to maintain good relations between Leaders and subordinates as well as pleasant relations among employee at an Equal rank, to enhance work efficiency.
3. A consideration of rewards, bonuses, salary increases, and promotion is found to be very crucial for boosting of employee commitment towards the organization.
4. The executives and the staff lines should build a good relationship with Each other in order to boost the latter's work morale. Activities and meetings in which the employees can join, e.g. small group meeting at the end of the month or a yearly Seminar, should be held so that the employees would have a better understanding among them. Also,since there is difference in the nature of work in each position and the degree of difficulty in work, the executive should give a reasonable pay for each job.
5. The organization should support the officials to further their studies or to Attend training courses to upgrade their skills and they can move up in their career paths