

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการเคหะแห่งชาติ 2) ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 325 คน โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอนุมาน ได้แก่ T-test และ F-test

ผลการศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 -40 ปี สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 40,000 บาท เป็นต้นไป ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับตำแหน่ง ซี 4-6 และปฏิบัติงานที่การเคหะแห่งชาติตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป

2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ความเต็มใจที่ใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์การ พนักงานการเคหะแห่งชาติมีความเห็นอยู่ในระดับสูง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิก ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และเงินเดือน ส่วนด้านลักษณะของการบริหารองค์การ ได้แก่ ความอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และด้านผลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนและรายได้ประจำ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย

ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและบทบาทที่ชัดเจน ต้องถือปฏิบัติอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่เหมาะสม สนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ควรเพิ่มนโยบายสวัสดิการ เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจต่อสถานะและความมั่นคงขององค์การ

เชิงบริหาร

ผู้บังคับบัญชาควรกระจายอำนาจลงสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมและโปร่งใส และบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และสร้างหลักเกณฑ์การวัดผลงานที่ชัดเจนและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักเกณฑ์ด้วย ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ

Title of Research Paper : Sense of Belonging to the Organization
of the National Housing Authority Officials :
A Case Study of the Central Authority Officials,
in the Head Office, Bangkok

Author : Mrs. Pronkanok Chantharasaltool

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2006

The survey research was conducted to find out 1) the levels of sense of belonging to the organization of the National Housing Authority officials 2) the factors affecting their sense of belonging.

The samples of the study were 325 officials of the National Housing Authority. A questionnaire was used for data collection. The descriptive statistics used for data analysis were percentage, mean, frequency, standard deviation and the inferential statistics were t-test and F-test.

Results of the study:

1. Most of the samples were female, age between 25-30 years old, were married, completed Bachelor's degrees, salary more than 40,000 baht, level between 4-6, and period of working more than 26 years.

2. As a whole, the sense of belonging to the organization of the National Housing Authority officials was the moderate level. After analysis in each aspect, it was found that a willing to put highly effort for organization was high level, and be consistency in organization's goal was the moderate level.

3. The important factors found to be related to their sense of belonging to the organization were personal factors ie. age, the number of working years, position, and salary. As for organization management factors were work independence, job challenge,

opportunity to participate in administration, recognition, career advancement, supervision, peer interrelationship, superior interrelationship, working condition, job security and remuneration beside salary and monthly income ie. payment, and welfare. The organization were found to be significantly related to the sense of belonging at the 0.05 level.

Recommendation

- Policy Aspects

The administrators should set a clear policy and role, and should be genuine operation. The criteria must be operational standards suitable for supporting the officials who have knowledge and high ability. Rule regulation should be revised or improved to suitable for the present time situation. The organization should increase in welfare as to assure the personnel of their status and job security.

- Administration Aspects

The superiors should decentralize the power to the subordinates; accept their opinions which were useful to the organization; gave them opportunity to show their ability. Administrators should be fair and clear and administer with good governance. They should use fair standard of evaluation, and gave subordinates opportunity to take part in making criteria in evaluation so that this would create their sense of belonging to the organization.