

ชื่อภาคนิพนธ์ : ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน
ธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
ชื่อผู้เขียน : นางสาวศิริจันทร์ พรหมสุวรรณศิริ
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2549

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์คือ 1.) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 2.) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 205 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า

กลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ระดับตำแหน่งองค์กร เป็นหัวหน้าส่วน ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท

ระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ อยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว ส่วนที่เหลือ คือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะองค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การรับรู้ระหว่างปฏิบัติงาน และการจูงใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

1.ควรให้ความสำคัญกับผลงานของพนักงานในทุกสายงานในธนาคาร ซึ่งมีทั้งสายงานธุรกิจ และสายงานสนับสนุน ซึ่งต้องทำงานประสานสอดคล้องกันเพื่อความสำเร็จของธนาคาร โดยฝ่ายงานที่อยู่ในสายงานธุรกิจและสายงานสนับสนุนนั้น ควรมีการกำหนดเป้าหมายและกำหนดวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของผลงานทั้งหมด ด้วยการจัดให้มีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ทุกครึ่งปี หรือทุกราชไตรมาส เพื่อนำข้อตกลงที่ได้จากการประชุมมาปรับปรุงวิธีทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน

2.ควรมีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานทุกครึ่งปีเพื่อพิจารณาความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายของงานที่พนักงานได้รับกับผลตอบแทน ปริมาณงานกับความรับผิดชอบ และผลงานที่ทำได้กับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้มีความสอดคล้องและสมดุลกัน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร

3.ควรให้พนักงานในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานรวมทั้งเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานทุกระดับในแต่ละฝ่ายงาน เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอย่างแท้จริง โดยจัดเป็นการประชุมกลุ่มย่อยภายในฝ่ายงานปีละครั้ง หรือทุกครึ่งปี และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงเป้าหมายของงานในปีต่อไป นอกจากนั้นแล้วเป้าหมายของงานที่พนักงานได้รับการกระจายเป้าหมายย่อยให้มีความชัดเจนเหมาะสมกับงานที่แต่ละคนรับผิดชอบซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน

4.ผู้บริหารหรือฝ่ายงานต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานในสังกัดเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดกิจกรรม พบปะสังสรรค์กัน เช่น จัดประชุมกลุ่มย่อยของพนักงานในสังกัดทุกสิ้นเดือน จัดสัมมนาปีละครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ลักษณะงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ จะมีความยากง่ายต่างกัน ผู้บริหารหรือฝ่ายงานควรมีการพิจารณาผลตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

ABSTRACT

181071

Title of Research Paper : Sense of Belonging to the Organization : A Case Study of
the Employees at the Headquarters of the
KASIKORNBANK Public Company Limited

Author : Miss Sirijan Promsuwansiri

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2006

The study was aimed at (1) finding out the sense of belonging of the employees at the Headquarters of the KASIKORNBANK 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 205 employees at the Headquarters of the KASIKORNBANK Public Company Limited. A questionnaire was used to collect the data. Percentage, frequency, mean, standard deviation 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 male and were 31 – 40 years of age. Most of them were single and had a Bachelor's degree. Also, most were unit manager. They worked for the bank for less than 5 years and had an average monthly income of 20,001 – 25,000 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 level 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.

Recommendations:

1. The performance of all lines of staff in the bank should receive equal importance because both the business line and the support line must work in harmony in order to achieve the bank's goal. Both lines of staff should work together to determine the objectives and work procedures to reflect the overall performance. Both lines of staff should hold a meeting together at least once a year or semi-annually or every three months. The resolutions in the meeting should be used to improve the work of each line.

2. Consideration should be made semi-annually on the appropriateness between the work objectives and the remuneration, workload and responsibility and between the performance and career advancement. This would enable the employees to work for the organization to their full capability.

3. All the employees should be given an opportunity to set the work objectives and should be listened to so that the executives will learn the employees' work problems. Meetings within a work unit should be held at least once a year or semi-annually. The resolutions in the meetings should be used to set up the work objectives in the next year. There should be clear sub-objectives that are suitable for individual employees.

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.