

ชื่อภาคานิพนธ์ : ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านบุคลากร กรณีศึกษา
ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย
ชื่อผู้เขียน : นายสุวัฒน์ นาคานาคา
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2549

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านบุคลากร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านบุคลากรต่อองค์การในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย การศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์การ 2. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ 3. การปกป้องชื่อเสียงภาพรวมขององค์การ และ 4. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ตัวแปรอิสระที่ศึกษาได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานด้านบุคลากรการเลือกตัวอย่างในการศึกษาเป็นการเลือกโดยบังเอิญ ได้พนักงาน 102 คน เครื่องมือในการศึกษาคือ แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างกรอก สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่า t-test ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 42-51 ปี สถานภาพสมรสแล้ว มีรายได้ (เงินเดือน) อยู่ระหว่าง 15,001- 20,000 บาท จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 9-17 ปีและ 18-26 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานทั่วไป

ความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 83.0 มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.01 ซึ่งเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า งานที่มีความท้าทาย มีความคิดเห็นที่ เห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.18 และความมีอิสระในงาน มีความคิดเห็นที่ ไม่เห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 2.77 จากคะแนนเต็ม 4.00

ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 87.9 มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.93 ซึ่งเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ความน่าเชื่อถือในงาน มีความคิดเห็นที่ เห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.29 และการพิจารณาความดีความชอบ มีความคิดเห็นที่ ไม่เห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 2.53 จากคะแนนเต็ม 4.00

ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.99 จากคะแนนเต็ม 4.00 ซึ่งเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า การปกป้องชื่อเสียงภาพรวมขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.18 และความเชื่อมั่นศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.79 และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยรางวัล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานด้านและ ประสิทธิภาพในการทำงาน ตัวแปรที่นำมาศึกษาทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถอย่างเต็มที่ในบทบาทภารกิจและพันธกิจของตนเองรวมถึงขององค์กร เช่น การกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสมรรถนะ

2. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ด้วยความยุติธรรมไม่มีอคติ รวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดี ให้เกิดผลดีต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ABSTRACT

180041

Title of Research Paper : Sense of Belonging to the Organization of the Customs
Officers : A Case Study of Chiangrai Province

Author : Mr.Suwat Naknaka

Degree : Master of Arts(Social Development)

Year : 2006

The objectives of the study were (1) to examine the sense of belonging to the organization of the customs officers and (2) to find out the factors related to their sense of belonging to the organization. The study included four aspects, namely (1) confidence and faith in the organization's policy and goal, (2) devotion of the efforts to do the job, (3) protection of the overall reputation of the organization, and (4) desire to remain a member of the organization. The independent variables in the study were gender, age, marital status, income, education, number of working years, opinion on the nature of work and work experience. The sample group consisted of 102 customs officers working in Changrai Province who were selected by accidental sampling. A questionnaire was employed as the research instrument. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, t – test, F – test, and Pearson's correlation.

The findings were summarized below.

General characteristics of the sample. Most of the customs officers in the study were male and were 42 -51 years old. Most of them were married and earned a monthly income of 15,000 – 20,000 baht. They received a Bachelor' s degree. Most worked as customs officers for 9 – 17 years, followed by those working as customs officers for 18 - 26 years. The majority were in the general work group.

Opinion on the nature of work. Most of the sample (83.0%) agreed with the nature of work ($\bar{x} = 3.01$ out of 4.00). They considered this job challenging ($\bar{x} = 3.18$), but they thought that they did not have liberty in work ($\bar{x} = 2.77$)

Opinion on work experience. Most of the customs officers (87.50%) agreed with it ($\bar{x} = 2.93$). They agreed with job reliability ($\bar{x} = 3.29$), but they disagreed with the promotion system ($\bar{x} = 2.53$ out of 4.00).

Opinion on sense of belonging to the organization. Most of the sample had a moderate sense of belonging to organization ($\bar{x} = 2.99$ out to 4.00). When the individual aspects were considered, the protection of the organization's reputation was found to be high ($\bar{x} = 3.18$) and confidence and faith in the organization's policy and goal was moderate ($\bar{x} = 2.79$). When the hypotheses were tested, the personal factors which was all found to have relationship with the sense of belonging to the organization was income and welfare factor. In contrast, nature of work and work experience all studied factors were significantly related to the sense of belonging to the organization at the 0.01 level.

Recommendations :

1. The customs officers should be given an opportunity to express their opinions and fully show off their ability in fulfilling their own job objectives and the organization's objectives. The job target and the method of working should match their capability.
2. The customs officer should be assigned higher responsibilities with fairness or no prejudice. The merit system should be used in giving a double rise or promotion in order to motivate them to work efficiently and to develop their good attitude toward the organization. This will increase their sense of belonging to the organization.