

บทคัดย่อ

ชื่อภาคนิพนธ์	:	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : 168138
ชื่อผู้เขียน	:	กรณิศศึกษา บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์
ชื่อปริญญา	:	วิชัย เรืองหนู
ปีการศึกษา	:	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
	:	2548

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณิศศึกษา บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาไว้ดังนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงาน บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์ที่มีต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์ 3) เพื่อนำผลของการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรกับพนักงาน บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์

ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มประชากรที่นำมาใช้ศึกษา คือ พนักงาน บมจ.ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาปฏิบัติการบัตรจำนวน 113 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีระยะเวลาในการศึกษาดังแต่เดือน มิถุนายน ถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2548 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกินครึ่งเป็นเพศชายจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้มีเกินครึ่งมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 โดยกลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 สำหรับรายได้ของกลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 และกลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งมีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 ซึ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานครั้งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีการทำงานที่องค์กรแห่งนี้มาไม่เกิน 3 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3

2. ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าอยู่ในระดับดี โดยที่ในด้านความมั่นคงในงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าอยู่ในระดับดีที่สุด รองลงมาด้านความรับผิดชอบในงานและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และมีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานตามลำดับ โดยมีด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานอยู่ในลำดับสุดท้าย

3. ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตามด้วยด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านเท่ากัน คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ผู้บริหารธนาคาร ควรมีการชี้แจง ในเรื่องของเป้าหมาย และผลสำเร็จในการทำงานให้พนักงานทุกระดับทราบอย่างชัดเจน เช่น เมื่อพนักงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้จะมีผลตอบแทนหรือเงินรางวัลพิเศษให้ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานทุกท่านมีความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนเกินผลสำเร็จ

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยการปรับปรุงโครงสร้างงานของแต่ละหน่วยงานให้ทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันและให้แต่ละหน่วยงานนำเสนอผลงานให้ทุกหน่วยงานทราบตรงกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ในการโอกาสก้าวหน้าของพนักงาน ผู้บริหารควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการทำงานอย่างชัดเจนและควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม

4. ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี มีคุณภาพ ไม่ขาดงานและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งเผยแพร่ให้พนักงานทุกท่านทราบเพื่อเป็นตัวอย่างให้แกพนักงานต่อไป

5. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและเข้ามาสอบถามปัญหาและอุปสรรคในการทำงานแนะนำปัญหาที่ได้รับทราบนำไปแก้ไขปรับปรุงเพื่อผลสำเร็จของงาน

6. ผู้บริหารควรจัดทำนโยบายในการส่งเสริมการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่นการให้พนักงานมีสิทธิ์ซื้อหุ้นของธนาคารในราคาพิเศษหรือได้รับผลตอบแทนเป็นหุ้นของธนาคาร ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร

ABSTRACT

168138

Title of Research Paper : Factors Affecting Employees' Tie to Organization :
A Case Study at Siam Commercial Bank Public Company
Limited.

Author : Wichai Ruengnu

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2005

A study on Factors Affecting Employee's Tie to Organization : A Case Study at Siam Commercial Bank (SCB) Public Company Limited is aiming at 1) studying degree of SCB employees' tie to their organization, 2) studying factors affecting their tie , and 3) Implying results of the study to improve personnel management to create employee's tie to SCB.

Informants of this study or population of this study are 113 SCB employees of Card Operation Line through Purposive Sampling Method. Collection of data had been made during June and August 2005 by using a questionnaire as a tool. Descriptive and inferential statistics were applied in analysis of data.

Results of the study are as follows:

1. More than half (52.2 %) of samples were 59 males. 68 informants or 60.2% of samples were below 30 years old. 79 informants or 69.9% of samples were graduates or equivalent. Monthly income of more than half of informants (64 informants or 56.6 %) were between 10,001-30,000 Baht. More than half (74.3%) of samples or 84 informants were operational employees. Half (51.31%) of samples or 58 informants had been working with the bank less than three years.

2. Regarding opinion on contextual factors, it was found that samples' overall opinion on contextual factors was good, in which security of job was the best whereas responsibility of

work and attitude towards colleagues were the second best. Success of work and understanding of working process were respectively rated as fair by the samples.

3. In respect of employees' tie to organization, it was found that samples' tie to organization was very strong, in which dedication for organization's interest was mostly tied, while feeling to be a part of organization was secondly tied, followed by strong belief, target recognition and organization's values. Both strong desire to be member of organization and devotion were equally tied in medium level.

4. Hypothesis testing found that factors affecting employees' tie to organization were contextual factors such as promotion in career path, security of job, success of work, responsibility of work, understanding of working process, working context, attitude towards chief, and attitude towards colleagues, whereas sex, age, educational level, income and position were not factors employee's tie to organization.

Suggestion from the study :

1. Bank executives should explain about target and achievement of jobs to all levels of employees, for example, when they meet or exceed their targets, they will get rewards or special prize in order to boost their commitment to targets.

2. Bank executives should promote and encourage employees to work as a team by restructuring organization to create harmonious atmosphere of work, and by allowing all departments to present their performance.

3. In respect of career path, bank executives should establish criteria and standard of works. Competent employees should be fairly promoted.

4. Bank executives should give rewards to good-performance, competent and dedicate employees, and publicize this activity for information of other employees.

5. Bank executives should allow employees to express their true opinion about problems and obstacles of working in order to give solutions and advise for their action.

6. Bank should establish a policy on organization participation, for example, bank's shares buying at special price or allocation of bank's shares as a reward.