

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การศึกษาครั้งนี้ ทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ จำนวน 150 คน และใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ ไบซีเรียล และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุประมาณ 31-35 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป รายได้ประมาณ 10,001-20,000.-บาท และมีภาระหนี้สินประเภท 9 เท่าเงินเดือน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ความภาคภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และความเชื่อมั่น ศรัทธา ในนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และรางวัลค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

T 148685

1. การสนับสนุนให้พนักงานได้รับศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางาน และเป็นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานได้

2. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารนโยบาย หรือการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และมีอิสระในการทำงาน

3. การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การปรับเงินเดือนพนักงานที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งเพิ่มบทบาทให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้รับผิดชอบในงานที่มีขอบเขตที่กว้างขึ้นและมีความสำคัญ สามารถจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการสร้าง ความมั่นคงในงาน เช่น ให้ความเชื่อมั่นกับพนักงานว่า ธนาคารจะสามารถฝ่าฝืนอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านไป ด้วยดี

4. ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเอง ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติมีผลมากยิ่งขึ้น

5. ควรให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ระบบการให้รางวัล ตลอดจนสวัสดิการ ผลตอบแทนต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน

Title of Research Paper : **Factors Affecting the Organization Commitment of
Employee towards Thai Military Bank Public Company
Limited**

Author : **Miss Araya Walanchai**

Degree : **Master of Arts (Social Development)**

Year : **2003**

This study, Factors Affecting the Organization Commitment of Employee Towards Thai Military Bank Public Company Limited, aims at: 1) Studying levels of organizational commitment of the employee in the headquarters of the Thai Military Bank Public Company Limited and 2) Studying factors that have an effect upon the employee commitment towards their organization.

A total of 150 employee in the headquarters of the bank were randomly selected as a sample group. A questionnaire was applied as a research tool for data collecting and the statistics employed for the data analysis included frequency, percentage, Arithmetic mean, Standard deviation, Point Biserial correlation coefficient and Pearson product moment correlation coefficient. The findings are summarized as following:

The majority of the samples was male, aged between 31 and 35, married, graduated a bachelor degree, having at least 11 years of work experiences, earning between 10,001 and 20,000 baht per month, and having debts of nine-folds of the salary.

In all aspects, the organizational commitment of the samples was considered a moderate level. The level of employee willingness to devote to the duty was assessed at a high level, whereas their pride of being part of the organization, satisfaction with attaining acceptance from the company, as well as trust and respect in the company policies was evaluated as a moderate level.

As for factors affecting the organization commitment of the employee were sex , education , type of organization , types of designated work , relations with other co-workers, and presented rewards and incentives were assessed as a moderate level.

Recommendations

1) Provision of a higher education opportunity or further professional training to employees is important to raising of their commitment towards the organization.

2) The organization ought to allow more grass-root participation in decision and policy making. Decentralization is also recommended for the initiation of autonomous management.

3) Promotion and salary raises 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.

4) 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.

5) A consideration of rewards, bonuses, salary increases, and promotion is found to be very crucial for boosting of employee commitment towards the organization.