

บทคัดย่อ

ชื่อภาคานิพนธ์ : ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตร
ชื่อผู้เขียน : นางสาวศศิณ บุญยิ่ง
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปี : 2544

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยประเด็นของการศึกษาประกอบด้วย 1) ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การ 2) ศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในสังกัดสำนักงานอ.ก.ส.จังหวัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (นนทบุรี สมุทรปราการ ปทุมธานี) จำนวน 178 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติอนุमान ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยค่าสถิติ t-test และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกหมวด
2. ระดับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พนักงานมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานนั้นอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ลักษณะองค์การ และ ความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

(2)

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาได้เสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. องค์กรควรมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงเป้าหมาย นโยบาย และขั้นตอนในการบริหารงานให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจนก่อนเริ่มการดำเนินงานในปีงบประมาณใหม่ของทุกปี และทุกครั้งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องดังกล่าว

2. องค์กรควรจะทบทวน ปรับปรุง และแก้ไขในเรื่อง ดังต่อไปนี้

- ขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อลดความยุ่งยากซับซ้อน
- การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานงานที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมองค์กร
- การควบคุมการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์

และศักยภาพของแต่ละห้องที่ดำเนินงาน

- พัฒนาระบบเทคโนโลยี เครื่องใช้สำนักงานให้เหมาะสมและทันต่อการขยายงานใหม่ๆ ขององค์กร

- หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ
- หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งในแต่ละสายงานอาชีพ
- การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงาน
- การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และระบบการให้รางวัลสูงใจ

3. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร

ABSTRACT

Title of Research Paper : Sense of Belonging to the Organization
Author : Miss Sasinboon Boonying
Degree : Master of Arts (Social Development)
Year : 2001

The research was conducted for the following objects : 1) to find out the degree of sense of belonging to the organization, and 2) the factors related to or influencing the sense of belonging to the organization. A questionnaire was used to collect the data from 178 employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in different branches in Bangkok and nearby provinces (Nonthaburi, Samutprakarn and Pattumthani Provinces) the descriptive statistics employed were frequency, percentage, mean and standard deviation and the inferential statistics were t-test and Pearson Product-Moment Correlation.

The findings were summarized below :

1. The bank employees were found to have a rather high degree of sense of sense of belonging to the organization. All the dimensions studied were found to show a rather high mean. These dimensions were acceptance of the organizational goals and values, feeling oneself of be part of the organization, willingness to devote one's time and efforts to the organizational work, organizational loyalty, and a strong desire to remain the organization's membership.

2. The important factors found to be related to the bank employees' reuse of belonging to the organization at a high level were the nature of work and work experience. On the other hand, organizational characteristics and satisfaction were found to be related to their sense of belonging at a moderate level. All these factors were significantly related to their sense of belonging to the organization at the .05 level. In contrast, personal factors were found to have no relationship with their sense of belonging.

(4)

The following recommendations were made :

1. A meeting should be held to explain the organization's goals, policy and operational steps to the bank employees at the beginning of the fiscal operation each year or every time there is change in such matters.

2. The following should be revised or improved:

-Complexity of operational procedures should be reduced.

-The objectives and operational standards suitable for the organizational environment should be clearly determine.

-Work supervision should be flexible to cope with the changing situation and the characteristics of the individual locality.

-Modern technology and office facilities should be supplied to accommodate the organization's operational expansion.

-The criteria for pay increase should be revised.

-The criteria for promotion in each work line should be revised.

-Job rotation should be introduced.

-Pay, welfare and incentive systems should be improved

3. The bank should provide an opportunity for the employees to express their opinions and to participate in decision-making, setting the organizational objections and guidelines for operations.