

บทคัดย่อ

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

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

ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกหมวด

2. ระดับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พนักงานมีความคิดเห็น ว่า 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

- การสืบเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงาน

- การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และระบบการให้รางวัลจิตใจ

3. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร