

การจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจ

กรุงเทพมหานคร 8

ORGANIZATIONAL MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL
CULTURE THAT AFFECT EMPLOYEE COMMITMENT TO THE
ORGANIZATION COMMERCIAL BANK, BANGKOK BUSINESS
NETWORK DIVISION NO. 8

¹คັນสนีย์ บัวจันทร์ และ ²สมพล ทุงหว่า

¹Sansanee Buachan and ²Sompon Thungwha

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย

Ramkhamhaeng University, Thailand

6414105016@rumail.ru.ac.th

Received : February 24, 2024; **Revised :** March 21, 2024; **Accepted :** April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการองค์การของ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8 3) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของ พนักงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจ กรุงเทพฯ 8 4) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ พนักงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจ กรุงเทพฯ 8 ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล 5) ศึกษาการจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8 จำนวน 173 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ t-Test , One-Way ANOVA และความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

¹ นิสิต, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พบว่า การควบคุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผน การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดองค์การ ตามลำดับ 2) วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ คือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ตามลำดับ 3) ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านจิตใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ ตามลำดับ ส่วนด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจ กรุงเทพฯ 8 ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การจัดการองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The objectives of this research are to 1) Study the organizational management the organization commercial Bank Bangkok Business Network Division No. 8 2) Study the organizational culture the organization commercial Bank Bangkok Business Network Division No. 8 3) Study the organizational commitment of employees the organization commercial Bank Bangkok Business Network Division No. 8 4) Compare the organizational commitment of employees the organization commercial Bank Bangkok Business Network Division No. 8, based on personal factor variables 5) Study of organizational management and organizational culture that affects organizational commitment of employees the organization commercial Bank Bangkok Business Network Division No. 8 The Sample group used in the research was employees the organization commercial Bank Bangkok Business Network Division No. 8, 173 cases, statistics used in data analysis Descriptive statistics were used including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and use inferential statistics, namely t-Test, One-Way ANOVA and Multiple regression. The research results found that 1) organizational management Overall, it is at the highest Level. When considering each aspect, it was found that Control had the highest average, followed by Planning. Command, coordination, and the aspect with the lowest average is organization, respectively. 2) Organizational culture. Overall, it is at the highest level. When considering each aspect, it was found that adaptive organizational culture has the highest average, followed by results-oriented organizational culture Bureaucratic organizational culture is the aspect with the lowest average. Namely, kinship-based organizational culture, respectively 3) Commitment to the organizational Overall, it is at the highest level. When considering each aspect, it was found that the norm aspect The

aspect with the highest average was followed by the mental aspect, and the aspect with the least average was the aspect of persistence, respectively. As for personal factors, they include gender, age, marital status, and educational level. Job positions and average monthly income are different. There is a commitment to the organization among employees the organization commercial Bank Bangkok Business Network Division No. 8, is no different.

Keywords: Organization management Organizational culture Commitment to the organizational

บทนำ

ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งประกอบกิจการธนาคาร ทั้งธุรกิจด้านหลักทรัพย์และการเงินการธนาคารเป็นธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ของไทยที่ดำเนินธุรกิจตามครลองของการ ขึ้นชื่อเป็นธนาคารแห่งความยั่งยืนภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดีการบริหารความเสี่ยงมีบทบาทสำคัญในการให้บริการทางการเงินในประเทศผ่านวัฏจักรเศรษฐกิจมากมายซึ่งเป็นธนาคารชั้นนำที่ให้บริการทางการเงินแบบครบวงจรของประเทศโดยมีบริการตลอดจนผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายนอกเหนือจากบริการรับฝากเงินและธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้สินเชื่อการบริการด้านการเงินในหลากหลายรูปแบบเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มลูกค้าแนวโน้มเทคโนโลยีในภาคธนาคารจะเห็นได้ว่าในช่วงหลายปีที่ผ่านมาเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทและสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งความเป็นอยู่ของผู้คนและการดำเนินธุรกิจในทุกภาคส่วนอย่างไม่เคยเป็นมาก่อนความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ผู้คนมีชีวิตมีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายมากขึ้นสร้างโอกาสให้ภาคธุรกิจเติบโตช่วยให้ประหยัดต้นทุนและสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transform) ขนาดใหญ่แต่ในทางกลับกันหากไม่สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นก็อาจส่งผลในการที่จะสูญเสียโอกาสไม่เว้นแม้แต่นาคารเองก็อาจจะได้รับผลกระทบเช่นกัน (วิจัยกรุงศรี, 2566) ดังนั้นธุรกิจธนาคารซึ่งเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันทางการตลาดการ บริการทางการเงินการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital Disruption มีทั้งข้อดีและข้อเสียที่เราได้ยิ่นกันบ่อยก็คือการเลิกจ้างแรงงานเพราะมีการแทนที่ด้วยเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ดิจิทัลทำให้ นายจ้างลดค่าใช้จ่าย และยังได้ผลผลิตเท่าเดิมหรือมากกว่า แต่มองในแง่บวกก็จะเป็นการพัฒนาของเทคโนโลยีคือการที่ทำให้ธุรกิจมีการพัฒนาตัวอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของการดำเนินงานหากธนาคารไม่ทำอะไรเลยก็จะตกอยู่ในที่นั่งลำบาก จะมีแต่นโยบายเลิกจ้างพนักงานเพราะพนักงานมีทักษะไม่เพียงพอต่อการแข่งขัน ก็จะต้องพยายามหาพนักงานที่ได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเมื่อเทคโนโลยีกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องวิ่งตามให้ทันความล้ำหน้าทางเทคโนโลยีได้กลายเป็นจุดตัดสำคัญในการเลือกใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการทางการเงินของลูกค้าเป็นธนาคารในยุคดิจิทัลซึ่งจะต้องมีการปรับตัวอย่างมากกลยุทธ์ที่จะดำเนินธุรกิจให้อยู่รอดและสามารถแข่งขันได้ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์พนักงานจะต้องมีทั้งทักษะด้านเทคนิค (Hard Skill) และทักษะเชิงสังคมและการทำงาน (Soft Skill) ทักษะด้านเทคนิค

ทั้งนี้เพื่อจะได้ก้าวผ่านการทำงานในยุคดิจิทัลเกิดประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเข้ามาในอนาคตได้อย่างยั่งยืนสำหรับในปีนี้ แม้จะมีแนวโน้มฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ อย่างต่อเนื่องแต่ยังถือว่าเป็นการฟื้นตัวที่ไม่ทั่วถึงทำให้ภาพของธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในปีนี้อยู่ในภาพการฟื้นตัวที่ระมัดระวังโดยมีประเด็นหลักที่ต้องจับตาซึ่งกระทบต่อการทำธุรกิจและการแข่งขันของธนาคาร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาแนวทางการบริหารจัดการองค์กร ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการปรับกลยุทธ์ และกลไกในการดำเนินธุรกิจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น การวางแผนการจัดการองค์การ จึงถือได้ว่าเป็น องค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการดำเนินธุรกิจ รวมไปถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การในแต่ละแบบที่ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์การเป็นไปในทิศทางที่ดี ย่อมส่งผลดีให้กับองค์การเช่นกัน วัฒนธรรมองค์การจึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในการดำเนินงานองค์การ ทุกองค์การต้องมีวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อย ๆ อีกหลายวัฒนธรรม วัฒนธรรมเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรใน องค์การ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความผูกพันและเสียสละให้กับองค์การ วัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่นำไปสู่ความสำเร็จ ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ ความผูกพันของคนที่มีต่อองค์การถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิภาพขององค์การอย่างแท้จริง สามารถเห็น ได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า-ออกงาน ซึ่งหากคนในองค์การมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อ องค์การจะมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การและความพึงพอใจในงาน หากบุคลากรขาดความผูกพันต่อ องค์การ ซึ่งบุคลากรก็เป็นผู้มีคุณค่าสำหรับองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถ เพื่อให้องค์การนำไปสู่ความสำเร็จหรือ เป้าหมายและปฏิบัติงานในองค์การ ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ในรูปแบบต่าง ๆ ในแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปและจะทำให้แบบแผนในการดำเนินชีวิต ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไปด้วยดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพขององค์การและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ (นันทนา มาศภากร, หารษา คล้ายจันทรพงษ์, วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย, 2561).

จากภาวการณ์แข่งขันทางธุรกิจประเภทเดียวกันสูง ผลกระทบจากโควิด19 รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ ปัญหาการลาออกของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งซึ่งมีสถิติการลาออกคิดเป็นร้อยละ 8.45 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นจะพบว่า การจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะให้ธุรกิจสามารถขับเคลื่อนสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและคู่แข่ง ได้อย่างทันสถานการณ์ ดังนั้น ในการศึกษาการจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่

ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งสาขางานเครือข่ายธุรกิจ กรุงเทพมหานคร 8 ในครั้งนี้ จึงมีความสำคัญ เป็นอย่างยิ่ง เพราะผลของการศึกษาจะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอแนะให้ผู้บริหารในการกำหนดทิศทางนโยบายเพื่อปรับปรุงการวางแผนการจัดการองค์การรวมถึงวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ สามารถแข่งขันกับธุรกิจประเภทเดียว กันได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาการจัดการองค์การของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขางานเครือข่ายธุรกิจ กรุงเทพมหานคร 8
2. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขางานเครือข่ายธุรกิจ กรุงเทพมหานคร 8
3. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขางานเครือข่ายธุรกิจ กรุงเทพฯ 8
4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขางานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8 ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
5. ศึกษาการจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขางานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขางานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8 จำนวนรวมทั้งสิ้น 280 คน

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขางานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8 จำนวนรวมทั้งสิ้น 173 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ Taro Yamane โดยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบเจาะจง และแจกแบบสอบถาม Google form

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended question) และ แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยลักษณะของคำถามปลายปิดแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อาชีพงาน (เฉพาะที่ทำอยู่ในปัจจุบัน) รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed Ended Question) และมีลักษณะคำถามแบบใช้สเกลการให้คะแนน (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed Ended Question) และมีลักษณะคำถามแบบใช้สเกลการให้คะแนน (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed Ended Question) และมีลักษณะคำถามแบบใช้สเกลการให้คะแนน (Rating Scale)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open Ended Question)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ t-Test , One-Way ANOVA และความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8 จำนวนทั้งหมด 173 คน เพศ หญิง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 และรองลงมาเป็นเพศ ชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 มีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 98คน คิดเป็นร้อยละ 56.6รองลงมามีอายุ 36- 45 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 และน้อยที่สุดมีอายุ มากกว่า 46 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ มีสถานภาพสมรส โสด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมา สมรส จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 และน้อยที่สุด หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 37คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมาระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 รองลงมาระดับผู้จัดการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และน้อยที่สุดระดับสูงกว่าผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท จำนวน 64คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1

2. ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร8 รายด้านมวบรวม ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร8 รายด้านมวบรวม

ระดับการจัดการองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) ด้านการวางแผน	4.39	0.721	มากที่สุด
2) ด้านการจัดองค์การ	4.22	0.859	มากที่สุด
3) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ	4.26	0.832	มากที่สุด
4) ด้านการประสานงาน	4.25	0.867	มากที่สุด
5) ด้านการควบคุม	4.44	0.718	มากที่สุด
รวม	4.31	0.754	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการจัดการองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8 โดยรวมพบว่ามีค่าสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.754 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.718 ลำดับที่ 2 ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.721 ลำดับที่ 3 ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.832 ลำดับที่ 4 ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.867 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.859 ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร รายด้านมวบรวม ดังตาราง 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร

ระดับวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ	4.26	0.823	มากที่สุด
2. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	4.27	0.852	มากที่สุด
3. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	4.35	0.746	มากที่สุด
4. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.30	0.830	มากที่สุด
รวม	4.29	0.771	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านวัฒนธรรมองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร8 โดยรวมพบว่ามีค่าสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.771 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ลำดับที่ 1 วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.746 ลำดับที่ 2 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.830 ลำดับที่ 3 วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.852 และลำดับสุดท้ายคือ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.823

4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร รายด้านมวลรวม ดังตาราง 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านจิตใจ	4.28	0.855	มากที่สุด
2. ด้านการคงอยู่	4.24	0.839	มากที่สุด
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.33	0.780	มากที่สุด
รวม	4.29	0.789	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8 โดยรวมพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.789 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.780 ลำดับที่ 2 ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.855 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.839

อภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่อง การจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8 อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งสายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8 ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งสายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สายงานเครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร

8 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยได้กำหนดไว้

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย กุลนัตตา สายสอน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากสมมติฐานที่ 2 การจัดการองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม และวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ของพนักงาน ธนากรพาณิชย์แห่งหนึ่งสายงานเครือข่ายธุรกิจ กรุงเทพมหานคร 8 ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2. การจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ด้านการประสานงานวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนากรพาณิชย์แห่งหนึ่ง เครือข่ายธุรกิจ กรุงเทพมหานคร8 และ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนากรพาณิชย์แห่งหนึ่ง เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร8 ได้ร้อยละ 85.5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่ด้านการประสานงาน ($=0.270$) ของพนักงานธนากรพาณิชย์แห่งหนึ่ง เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร8 มากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ($=0.256$) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ($=0.228$) และ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ($=0.226$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 14.5 เป็นการส่งผลจากปัจจัยอื่นๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา โดยสามารถเขียนสมการทำนายการจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนากรพาณิชย์แห่งหนึ่ง เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพมหานคร 8

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยกำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย กุลนัตตา สายสอน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย ในเขตกรุงเทพมหานคร และ งานวิจัยของ ปารรณนา ผกาแก้ว (2561) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

วัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนเป็นข้อตกลงที่บุคลากรในองค์การยึดถือปฏิบัติตาม เหมือนกับว่าเป็นระเบียบข้อบังคับที่บุคลากรในองค์การตกลงร่วมกันเพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ มีการปฏิบัติสืบทอดกันมาจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของแต่ละองค์การเป็นคุณค่าร่วมที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อความสำเร็จขององค์การและมักถูกนำไปใช้เพื่อการจัดการองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการของความพยายามแก้ปัญหาและฟื้นฟู

องค์การในระยะยาวเพื่อปรับเปลี่ยนองค์การให้สามารถเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์การนั้นต่างก็มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ เพราะการที่พนักงานในองค์การได้รับทราบและยอมรับวัฒนธรรมขององค์การ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ในขณะเดียวกัน เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและจงรักภักดีกับองค์การ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ

เอกสารอ้างอิง

- กุลนัดดา สายสอน. (2560). *กระบวนการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ สำหรับธุรกิจก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร.
- นันทนา มาศภากร,หรรษา คล้ายจันทร์พงษ์,วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2561). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปรารธนา ผกาแก้ว. (2561). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*.บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจัยกรุงศรี. (2566). *แนวโน้มเทคโนโลยีในภาคธนาคาร ปี2023*.<https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/tech-trend-2023>