ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจในเขตตาก

Organizational Commitment of a State Enterprise Bank Officers in Tak

ศักดิ์ดา เกิดการ และ พรรรณทิมา วรรณสุทธิ์
Sakda Kradkan and Phantima wannasut

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และ 2) ปัจจัยเชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตตาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตตาก จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตตากมีระดับของวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.53, 4.24 และ 4.52 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29, 0.18, 0.46 และ 0.09 ตามลำดับ

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, บรรยากาศองค์การ, ความพึงพอใจในงาน

Abstracts

The aims of this study were to investigate: 1) levels of organizational culture, organizational climate, job satisfaction, and organizational commitment of bank officers; and 2) causal factors of organizational culture, organizational climate, job satisfaction influencing organizational commitment of in a State enterprise bank officers in Tak. Samples in the study were 83 State Enterprise bank officers in Tak and the research instrument used in the study was a questionnaire. Statistics used in this study included percentage, means, standard deviation (S.D.), and structural equation modelling (SEM) analyses. Research findings revealed that: State Enterprise bank officers in Tak overall had the highest level of organizational culture, organizational climate, job satisfaction, and organizational commitment aspects, ranging at 4.24, 4.53, 4.24, and 4.52 respectively; whereas the standard deviation scales were ranged at 0.29, 0.18, 0.46, and 0.09 respectively.

Key words : Organizational Culture, Organizational Climate, Job Satisfaction

บทนำ

จังหวัดตากพื้นที่เศรษฐกิจที่มีภาวการณ์ลงทุนในประเภทอุตสาหกรรมค่อนข้างสูง และประชาชนมีภาวการณ์ทำงานปานกลางเช่นกัน โดยในปี 2561 พบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่เป็นกลุ่มลูกจ้างเอกชนมากที่สุดถึงร้อยละ 71.13 และเมื่อจำแนกเป็นรายอุตสาหกรรมก็พบว่า ผู้มีงานทำในภาคเกษตรร้อยละ 6.73 และนอกภาคเกษตรถึงร้อยละ 93.27 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ซึ่งจากภาวการณ์มีงานทำของประชาชนในเขตพื้นที่ตากที่เพิ่มสูงขึ้น (สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก, 2563) จึงทำให้การย้ายถิ่นฐานของประชาชนที่เกิดจากเหตุผลในหน้าที่การค่อนข้างสูงเช่นกัน ส่งผลให้ประชาชนที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานภายในพื้นที่ต้องการที่อยู่อาศัยเพิ่มสูงขึ้น (สำนักงานสถิติจังหวัดตาก, 2560) และจากการสำรวจของสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2560) ได้คาดประมาณความต้องการที่อยู่อาศัยของจังหวัดตากปี 2560-2570 พบว่า ครัวเรือนไทยผู้ที่มีรายได้น้อยมีแนวโน้มความต้องการที่อยู่อาศัยใหม่สูงขึ้นทุก ๆ ปี จากร้อยละ 23 ในปี 2558 เป็นร้อยละ 25 ในปี 2560 คิดเป็นจำนวนครัวเรือนที่ยังไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยทั้งสิ้น 300,214 ครัวเรือนที่ยังไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย แต่จากสภาพการทำงานของประชาชนส่วนใหญ่เป็นพนักงานเอกชน ทำให้ประชาชนที่ต้องการที่อยู่อาศัยมีรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการซื้อที่อยู่อาศัย จึงทำให้ธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตตากเป็นสถาบันการเงินหนึ่งที่มีความสำคัญ ประกอบกับเป็นสถาบันการเงินที่มุ่งเน้นให้สินเชื่อที่อยู่อาศัยแก่ผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลาง

ดังนั้นจากประเด็นของความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตตาก โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า มีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่จะเป็นปัจจัยนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การที่จะทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่ดีของพนักงานในเขตตาก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการให้บริการและการปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การ เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะคงอยู่เพื่อองค์การ และสามารถเป็นแนวทางในการรักษาพนักงานไว้ให้อยู่กับองค์การตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การตลอดจนทำให้องค์การพัฒนาก้าวไกลและยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตตาก

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตตาก จำนวนทั้งสิ้น 225 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตตาก จำนวน 83 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งคณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการปรับปรุงและพัฒนาจากมาตรวัดที่ได้รับการยอมรับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List ส่วนที่ 2-5 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ) แบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของ ลิเคิร์ธ (Likert's Rating Scale) คือ มีการปฏิบัติกิจกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับคะแนน 5 ระดับมากที่สุด จนไปถึง ระดับน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1 และแปลความตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แสดงว่า ระดับมากที่สุด จนไปถึงค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แสดงว่า ระดับน้อยที่สุด โดยเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลของค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.86 ถือว่ายอมรับได้ สามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.27) มีอายุ 25-35 ปี (ร้อยละ 48.19) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 50.60) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 91.57) และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 44.58)

การวิเคราะห์ระดับของวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตตาก ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตัวแปร/มาตรวัด	$\bar{X}$	SD	ระดับ
วัฒนธรรมองค์การ	4.24	0.29	มากที่สุด
บรรยากาศองค์การ	4.53	0.18	มากที่สุด
ความพึงพอใจในงาน	4.24	0.46	มากที่สุด
ความผูกพันต่อองค์การ	4.52	0.09	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.53, 4.24 และ 4.52 ตามลำดับ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29, 0.18, 0.46 และ 0.09 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจในเขตตากมีประเด็นที่สามารถมาอภิปรายผลได้ 2 ประเด็นดังนี้

พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตตากมีระดับของวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อองค์การมีการมุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งในระดับที่สูงมากและมีบรรยากาศในองค์การให้อยู่ในระดับที่ดีก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การในระดับที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน และจากการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาก็พบการศึกษาของปิยะ นาควัชระ (2562) ที่ว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ทั้งด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ การมุ่งเน้นบุคคล และการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ให้ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรัญปภัค บุญเที่ยง (2561) ก็พบว่า บุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานก็มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อองค์การมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดความเข้มแข็งและสามารถสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีให้เกิดการทำงานที่ราบรื่นภายในองค์การก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมในแต่ละวันที่จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ พร้อมที่จะอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุงานและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และจากการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาก็พบการศึกษาของ Soryani, Syah & Raras (2018) พบว่า ความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์การจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงาน และวัฒนธรรมเชิงบวกก็สามารถทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้อย่างยั่งยืน ส่วนสุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ก็พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในการทำงานจะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการกระทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การในทิศทางบวกที่แสดงออกในรูปแบบของความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ (Majid & Mohammad, 2018)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และเรียนรู้จากงานใหม่เพิ่มเติมภายนอก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานระหว่างบุคคลกับองค์การที่สามารถนำไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และให้พนักงานเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อาทิ ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เทคนิคการควบคุมดูแล เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การและพัฒนาองค์การได้อย่างต่อเนื่อง