

วัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สารนิพนธ์
ของ
ชนิษฐา ทรงงาม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

302.35

ว 2267

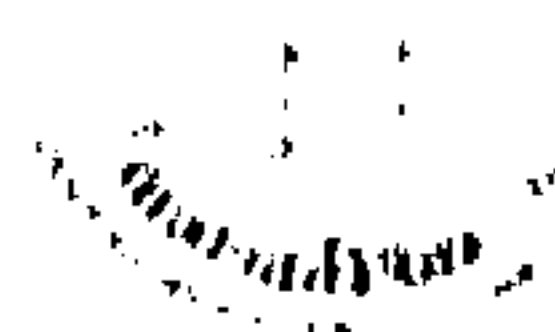
ร.3

วัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

บทคัดย่อ

ของ

ชนิษฐา ทรงงาม



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

h 285570

11 เม.ย. 2549

ชนิษฐา ทรงงาม. (2549). *วัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยศึกษาตัวแปร 3 ด้าน คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน 2) วัฒนธรรมการบริหารด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการชักนำ ด้านการควบคุม 3) ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ และเพื่อทราบระดับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 383 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนและการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก การเก็บรวบรวมข้อมูลมีแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านต่าง ๆ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window Version 11.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว หาค่าทดสอบด้วยวิธี LSD และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วย Pearson product moment correlation coefficient

ผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับต่ำกว่าผู้บริหารทีม และมีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี
2. พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศหญิงมีพฤติกรรมในการทำงานดีกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกัน และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. วัฒนธรรมการบริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การและด้านการชักนำ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนและด้านการควบคุม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสรุปผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ส่วนวัฒนธรรมการบริหารในภาพรวมและค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารนั้น มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของธนาคารแห่งประเทศไทยอาจนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ในครั้งนี้อมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารของธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อให้พนักงานของธนาคารแห่งประเทศไทยมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานที่อาจส่งผลให้ธนาคารสูญเสียทรัพยากรบุคคลอันมีค่าไป ซึ่งหากได้มีการให้ความสำคัญและปรับปรุงในเรื่องดังกล่าวแล้ว ก็จะส่งผลอันดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของธนาคารแห่งประเทศไทยต่อไป

ORGANIZATION'S MANAGERIAL CULTURE AFFECTING
WORKING BEHAVIORS OF EMPLOYEES AT
THE HEAD OFFICE OF BANK OF THAILAND.

AN ABSTRACT
BY
KHANITHA SONG-NGAM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Master of Business Administration degree in Management
At Srinakharinwirot University
March 2005

Khanitha Song-ngam. (2006). *Organization's managerial culture affecting working behaviors of employees at the head office of Bank of Thailand*. Master Project, MBA. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor Committee : Dr. Rugphong Vongsaroj.

The purpose of this research is to study an influence of organization's managerial culture on working behavior of employees at the head office of the Bank of Thailand (BOT). Three variables were tested their significant of influencing the BOT employees' working behavior. These 3 variables are : 1) Personal factors including, gender, age, educational level, office title, service experience; 2) Managerial culture in the aspects of planning, organizing, directing, controlling; 3) Value on managerial culture. The research sample group consists of 383 employees working at the head office of BOT and they were selected by the proportional and convenience sampling method. The questionnaire consists of 4 parts which are personal information, managerial culture, value on managerial culture, and working behavior and computerized processing on SPSS for Window Version 11.5 program. The analysis was based on various statistic techniques such as percentage, mean, standard deviation analysis, t-test value, one-way ANOVA, least significant different (LSD), pearson product moment correlation coefficient and SPSS program for Window Version 11.5 was used as a tool of analysis.

The results of this study are as follows:

1. Female employees at the head office of BOT has performance behavior greater than male employees at statistical significance level of .01.
2. Employees with different age range, educational background, office title, service experience, have insignificant difference in working behavior at statistical significance level of .05.
3. The overall managerial culture has a positive relationship with employees' working behavior at low level at statistical significance level of .01 By consideration with each aspect, Managerial culture in the aspect of organization and directing are correlated with employees' working behavior at low level at statistical significance level of .01 However

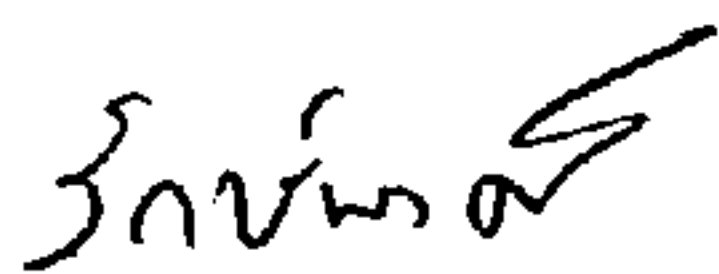
the managerial culture in the aspect of planning and controlling are not related to employees' working behavior at statistical significance level of .05.

4. Value on managerial culture is positively low correlated with the employees' working behavior at statistical significance level of .05.

In conclusion, the individual factors, except gender have no impact on working behavior or the employees. The overall managerial culture and value on managerial culture positively affect of the employees' working behavior. As a result, the executive officer of BOT should apply this research finding to improve organizational culture in management of BOT in order to improve its employees' working behavior, especially the behavior of resignation or transfer which are the current problems of organization. As a consequence, the improvement in employees' working behavior will definitely increase the management efficiency and effectiveness of BOT.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

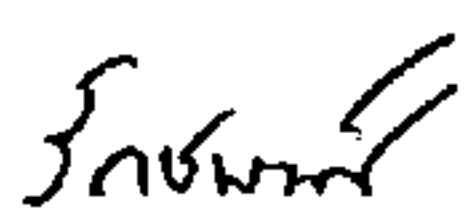
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์


.....
(อาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์)

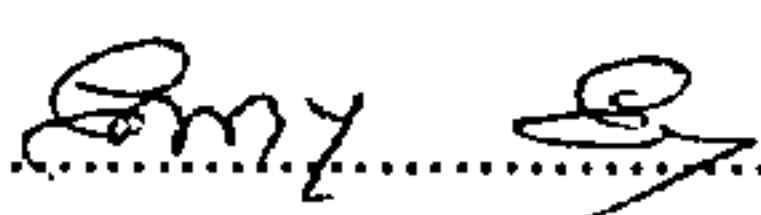
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


.....
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

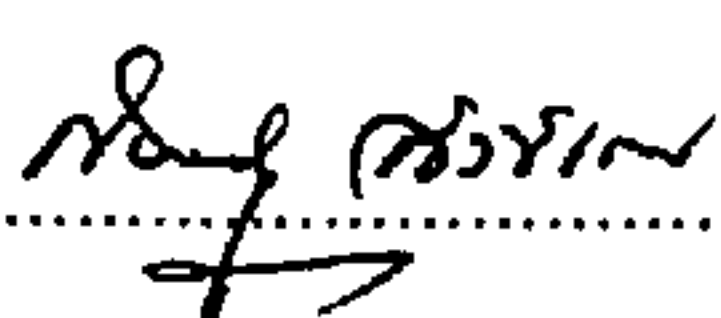
คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์)


.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)


.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ อีกทั้งรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือการวิจัย รวมถึงให้คำปรึกษาและแนะนำในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ด้วยความเคารพอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ตลอดจนผู้มีส่วนต่อความสำเร็จในงานวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณ บิดามารดาและบูรพจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา อบรมสั่งสอน จนกระทั่งประสบผลสำเร็จในวันนี้

ชนิษฐา ทรงงาม

๖.๕ ๐.๖๐

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1 ✓
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบความคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	6 ✓
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7 ✓
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	7
ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	8
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร	12
ความหมายของวัฒนธรรมการบริหาร.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร	12
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรม.....	15
ความหมายของค่านิยมทางวัฒนธรรม	15
แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรม.....	15 ✓
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน	17
ความหมายของพฤติกรรมในการทำงาน.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน	18
ธนาคารแห่งประเทศไทย	22
ประวัติธนาคารแห่งประเทศไทย.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27 ✓

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีการดำเนินการวิจัย	31 ✓
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	31
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40 ✓
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46 ✓
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47 ✓
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	84
	ความมุ่งหมายของงานวิจัย	84
	สมมติฐานงานวิจัย	84
	วิธีการดำเนินการค้นคว้า	84
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	84
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	85
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	86
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	86
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	87
	อภิปรายผล	99
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	101
	ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	102
	บรรณานุกรม	103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	106
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	114

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	วัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติการในการบริหารการจัดการ.....13
2	แสดงสายงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนพนักงานในสาย และจำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....32
3	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....47
4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ต่อวัฒนธรรมการบริหารของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....49
5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมทาง วัฒนธรรมในการบริหาร ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ 51
6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรม ในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....52
7	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....54
8	แสดงความแตกต่างกันของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ 56
9	แสดงความแตกต่างกันของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา 58
10	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) 59
11	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....61
12	แสดงความแตกต่างกันของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุการทำงาน 63

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

13	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารกับพฤติกรรม ในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน และด้านการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	65
14	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผน กับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การของพนักงานธนาคาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	67
15	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การ กับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การของพนักงานธนาคาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	69
16	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำ กับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานธนาคาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	71
17	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุม กับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานธนาคาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	73

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร กับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานธนาคาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	75
19 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1	78
20 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3	79
21 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	80

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 แสดงการประเมินเกี่ยวกับทักษะวัฒนธรรมองค์การ.....	11
2 แบบจำลองพื้นฐานพฤติกรรมในการทำงาน	19
3 แสดงโมเดลพฤติกรรมองค์การพื้นฐานชั้นหนึ่ง.....	20
4 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ.....	21

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การ คือ กลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (สมคิด, 2538) การที่องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทรัพยากรเหล่านั้น ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีปฏิบัติงาน (พะยอม, 2541) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่ค่ามากที่สุด คุณค่าของคนนั้นเป็นปัจจัยกลยุทธ์ที่จะนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้ การจัดการองค์การที่ดีจึงต้องสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์การให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่องค์การต้องการ

ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารของธนาคารแห่งประเทศไทย จึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ที่จะทำให้ผู้บริหารและพนักงานในธนาคารทำงานอย่างมีจุดยืน ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันและก่อให้เกิดแรงผลักดันในการสืบสานหรือสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การที่ดีงามที่จะเอื้อต่อการเสริมสร้างความสำเร็จขององค์การ และละเว้นหรือเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ อีกทั้งผู้บริหารยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางการวางแผนดำเนินนโยบาย และกำหนดกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในธนาคารได้

พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดถึง ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของวัฒนธรรมในการบริหารขององค์การ นอกจากนี้ ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออก/โยกย้ายจากองค์การความตั้งใจในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้นำองค์การสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้เป็นไปตามแนวทาง และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไปได้ เช่น การสามารถพิจารณาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรที่มีอัตราสูง ซึ่งจะทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่องสูญเสียทรัพยากรทั้งเวลาเงินทอง และกำลังแรงงานในการฝึกอบรมผู้ที่เข้ามาใหม่ ซึ่งการลาออกของบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจ ทศนคติของบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์การนั้น และหากอัตราการลาออกจากงานสูงยังอาจทำให้ภาพพจน์ขององค์การเสียหาย และองค์การก็อาจจะขาดความมั่นคงตามมาในที่สุด

ธนาคารแห่งประเทศไทย ในฐานะที่เป็นธนาคารของประเทศซึ่งเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ และมีความเก่าแก่ มีการสั่งสมวัฒนธรรม ค่านิยมต่าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางและหลักในการปฏิบัติขององค์กรมาเป็นเวลานาน เช่น วัฒนธรรมการยกย่องบุคคลในองค์กร (Heroes) และถือเป็นแบบอย่าง (ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ เป็นตัวอย่างในเรื่องของความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ การยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง ความเรียบง่าย สมถะ ท่านอดีตผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นตัวอย่างของความตรง การยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง ท่านอดีตผู้ว่าการ ดร.ชัยวัฒน์ วิบูลย์สวัสดิ์ เป็นตัวอย่างของผู้ที่ดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น) วัฒนธรรมเกี่ยวกับพิธีการ(Rituals) เช่น การไม่รับของขวัญที่มีค่าจากธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินที่มักจะนำมาให้ในช่วงเทศกาลต่าง ๆ การคัดเลือกพนักงานซึ่งมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นต้น ซึ่งในภาวะโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อาจต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมต่าง ๆ ขององค์กรให้สอดคล้องกับพฤติกรรมขององค์กรนั้น ๆ

ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ทั้งในด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมการบริหาร ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารซึ่งคาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์ในการกำหนดวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารขององค์กร และยังจะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ และทำให้ทราบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่มีพฤติกรรมในการทำงานในระดับใด เพื่อที่จะได้นำผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์แก่ผู้บริหาร ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ตลอดจนพัฒนารูปแบบการบริหารงานต่าง ๆ รวมทั้งหาวิธีการการใช้และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรมุ่งหวังต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการบริหาร ค่านิยมทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมการบริหารกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในเรื่องวัฒนธรรมองค์การด้านการบริหาร ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ นั้น จะทำให้ทราบว่ามียุคสมัยใดบ้างที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ และทำให้ทราบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะได้นำผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนพัฒนารูปแบบการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 3,986 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งได้ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) และแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเท่ากับ 364 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีก 5% เท่ากับ 19 ตัวอย่าง รวมขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 383 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากแต่ละสายงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานแต่ละสายงาน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเลือกตัวอย่างจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานแต่ละสายงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่า 26 ปี

1.1.2.2 26 ปี - 35 ปี

1.1.2.3 36 ปี- 45 ปี

1.1.2.4 มากกว่า 45ปี

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 ตำแหน่งงาน

1.1.4.1 ต่ำกว่าผู้บริหารทีม

1.1.4.2 ผู้บริหารทีมขึ้นไป

1.1.5 อายุการทำงาน

1.1.5.1 น้อยกว่า 6 ปี

1.1.5.2 6 ปี - 10 ปี

1.1.5.3 11 ปี- 15 ปี

1.1.5.4 16 ปี - 20 ปี

1.1.5.5 มากกว่า 20 ปี

1.2 วัฒนธรรมการบริหาร

1.3 ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยศึกษาจากพฤติกรรมที่แสดงออก อันประกอบด้วย

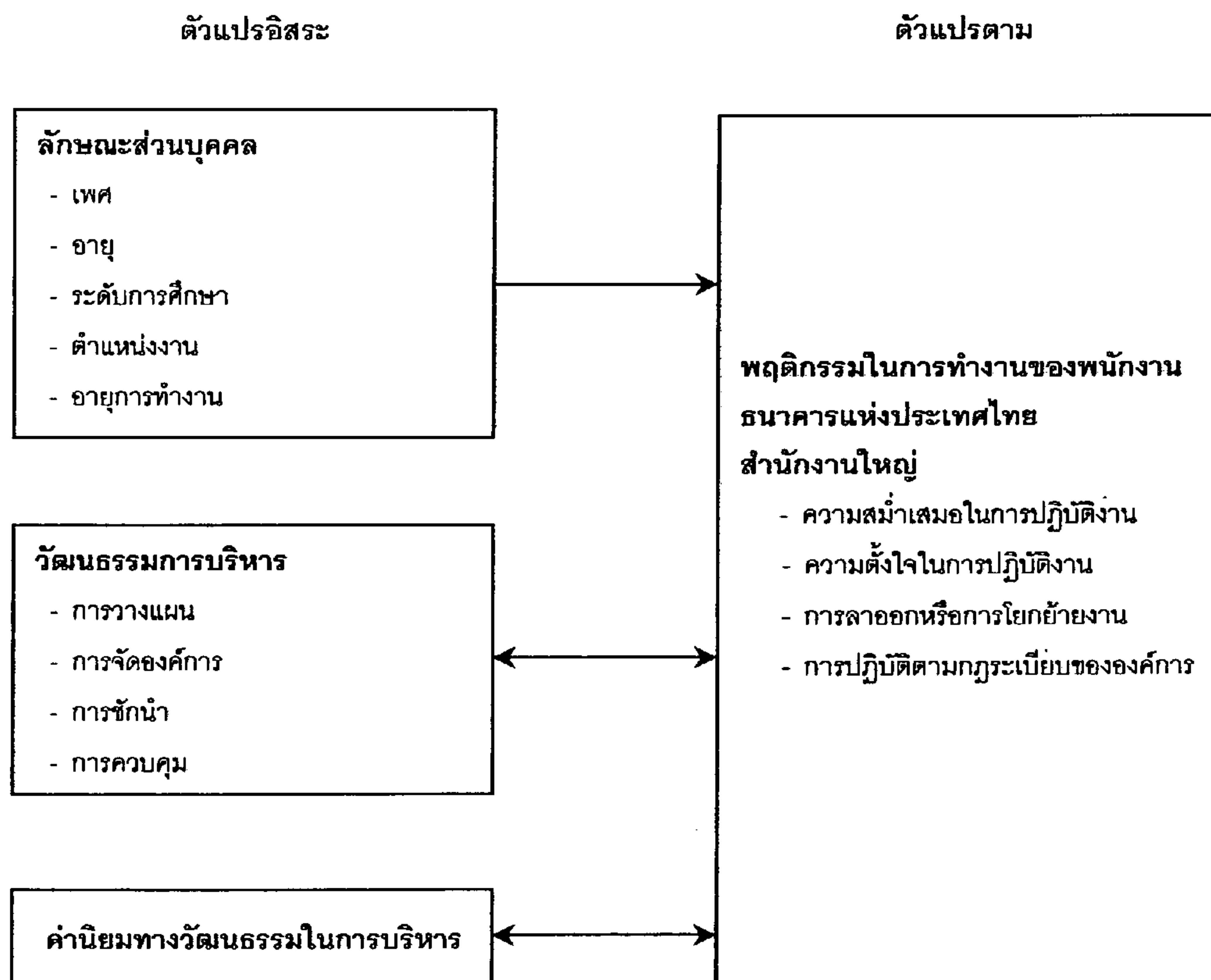
- 2.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 การลาออกหรือการโยกย้ายงาน
- 2.4 การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ของ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน เป็นต้น
2. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม และ ปทัสถานของสมาชิกภายในธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันและมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่
3. วัฒนธรรมในการบริหาร หมายถึง ลักษณะการบริหารในด้านต่าง ๆ ภายในธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่พนักงานรับรู้และเข้าใจ ซึ่งเกี่ยวกับ การวางแผน การจัดองค์การ การชักนำ การควบคุม
4. ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร หมายถึง ความเชื่อที่ผู้บริหารยอมรับและนำมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติภายในธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ (1) การมุ่งที่ส่วนรวม/การมุ่งที่ตนเอง (2) การกระจายอำนาจ/การรวมอำนาจ (3) ความชัดเจน/ความไม่ชัดเจนของงาน (4) เน้นความร่วมมือกัน/เน้นการแข่งขัน (5) การปรับตัวแบบรวดเร็ว/แบบค่อยเป็นค่อยไป (6) ความเป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ (7) การทำงานแบบแข่งกับเวลา/แบบตามสบาย
5. พฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่การงานซึ่งให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงไร ได้แก่ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การลาออกหรือการโยกย้ายงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของธนาคาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
3. ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร
3. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรม
4. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
5. ข้อมูลเกี่ยวกับธนาคารแห่งประเทศไทย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้หลายทัศนะ สามารถสรุปได้ดังนี้

วันทนา กอวัฒนสกุล (2539 : 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นเรื่องของความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และวิถีชีวิตของคนที่อยู่ร่วมกัน และส่งผลออกมาเป็นรูปแบบของพฤติกรรมของคนในองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2540 : 294) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์การ ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อนำหน้าการจัดการในองค์การ

โรบบินส์ (Robbins.1994 : 467) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์การ ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์การหนึ่งออกจากองค์การอื่น ๆ ได้

ฮ็อฟสเต็ด (Hofstede.1997 : 180) ได้ให้คำนิยามวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นแบบแผนความคิดความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์การนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์การอื่น

เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994 : 473) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ค่านิยมพื้นฐานขององค์การเกี่ยวกับวิธีการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ควรยึดถือปฏิบัติ โดยจะมีการสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์การ

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่ได้กล่าวมาแล้ว พบว่ามีผู้ให้นิยามแตกต่างกันออกไป ซึ่งโดยสรุปแล้วจะเห็นว่าในการให้นิยามวัฒนธรรมองค์การ โดยมากจะกล่าวถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ เช่น เป็นวิถีชีวิต ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ข้อสมมติฐานพื้นฐาน และความหมายร่วมกัน เป็นต้น
2. เป็นการยึดถือปฏิบัติร่วมกันภายในองค์การ
3. มีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกโดยวิธีต่าง ๆ

จากองค์ประกอบของความหมายข้างต้นที่ได้กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม และปทัสถานของสมาชิกภายในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยมและความเชื่อของคนซึ่งเป็นสิ่งที่จะสังเกตเห็นได้ยาก จึงควรเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ เพื่อจะช่วยให้มองเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งนักวิชาการมีความเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้ คือ

โรบบินส์ (Robbins.1994 : 245) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ โดยให้สมาชิกขององค์การต่าง ๆ แสดงความเห็นและสรุปว่า คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญจะมีอยู่ 10 ประการด้วยกัน คือ

1. การริเริ่มส่วนบุคคล (Individual initiative) ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบ อิสรภาพ และความเป็นอิสระซึ่งแต่ละคนมี
2. ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk tolerance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าวเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความเสี่ยง
3. การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ ระดับที่องค์การกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
4. การประสานและการร่วมกัน (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการประสานและร่วมมือกัน

5. การสนับสนุนทางการจัดการ (Management support) ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียมหรือให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การควบคุม (Control) ได้แก่ จำนวนของกฎระเบียบ และปริมาณของการควบคุม บังคับบัญชาโดยตรง ที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน
7. เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์การ ในฐานะส่วนรวมมากกว่าของกลุ่มการทำงานโดยเฉพาะ หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ
8. ระบบการให้รางวัล (Reward system) ได้แก่ ระดับของการกำหนดการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นต้น โดยอาศัยเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน
9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict tolerance) ได้แก่ ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้งและการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง
10. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Communication patterns) ได้แก่ ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายการบังคับบัญชา และสายงานอย่างเป็นทางการ

กริช สืบสนธิ (2535 : 25) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของธุรกิจมีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การ
2. ค่านิยม เป็นแนวคิด และความเชื่อพื้นฐานขององค์การ ค่านิยมเปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์การ
3. วีรบุรุษ คนที่เป็นวีรบุรุษ จะสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมองค์การ และเป็นแบบอย่างที่บุคลากรคนอื่น ๆ เห็นบทบาทและปฏิบัติตาม
4. ขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ละบริษัทจะมีระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังในระดับสูงขึ้นไป จะมีพิธีการ ประเพณีต่าง ๆ ที่เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์การยึดถือและปฏิบัติ
5. ช่างวัฒนธรรม คือ ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการที่สำคัญภายในองค์การ โดยจะเป็น “ผู้นำส่ง” ค่านิยมเรื่องราวของวีรบุรุษต่าง ๆ พวกชอบเล่า ชอบขบขัน นักสืบเป็นช่างการสื่อสารที่ทรงพลังในบริษัท การควบคุมช่างตัวบุคคลเหล่านี้ให้ได้เป็นวิธีเดียวที่จะช่วยให้คนอื่น ๆ รับรู้เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง

การที่แต่ละองค์การมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวเกิดจาก การสร้างค่านิยมสร้าง ขนบธรรมเนียม ประเพณีของหน่วยงานประกาศให้ทุกคนรู้ผ่านช่างวัฒนธรรม หรือช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้ส่งผลให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เรียกว่า “วัฒนธรรมเข้มแข็ง” (Strong

culture) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานให้มีศักยภาพและเป็นที่รับรู้กันด้วยความพร้อมใจ กล่าวคือ วัฒนธรรมเข้มแข็งเป็นกฎระเบียบไม่เป็นทางการที่กำหนดแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การว่าควรเป็นอย่างไร ทำให้รู้ถึงความคาดหวังที่องค์การมีต่อบุคคลแต่ละคน เป็นผลให้บุคลากรไม่ต้องใช้เวลาในการตัดสินใจการปฏิบัติในสถานการณ์ต่าง ๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 79) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์การแล้วมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การนั้น ๆ การที่พนักงานต่าง ๆ มาอยู่ร่วมกันในองค์การเดียวกันและมีเป้าหมายทางธุรกิจที่เหมือนกันจึงมีผลก่อให้เกิดความรู้สึกที่สอดคล้องกัน มีการถ่ายทอดความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลดี และช่วยผู้บริหารในการวางแผนงานต่าง ๆ เพื่อมิให้ขัดต่อวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมืออันดีของพนักงานในองค์การ อย่างไรก็ตามผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ ก็ต้องอาศัยเวลาพอสมควรเช่นกัน ผู้บริหารระดับสูงสามารถกำหนดแนวทาง ความเชื่อ (Guiding beliefs) ซึ่งจะมีต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ หากผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายให้พนักงานปฏิบัติตามทุกวัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะกลายเป็นบรรทัดฐาน (Norms) ภายในองค์การ แม้ว่าวัฒนธรรมองค์การไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน แต่ผู้บริหารสามารถสื่อสารวัฒนธรรมองค์การได้โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น เรื่องบอกเล่า (Stories) กิจวัตร และพิธีต่าง ๆ (Rites and rituals) ผู้ที่เก่งกล้าสามารถ (Heroes) สัญลักษณ์ (Symbols) คำขวัญ (Slogans) จริยธรรมองค์การ (Ethics)

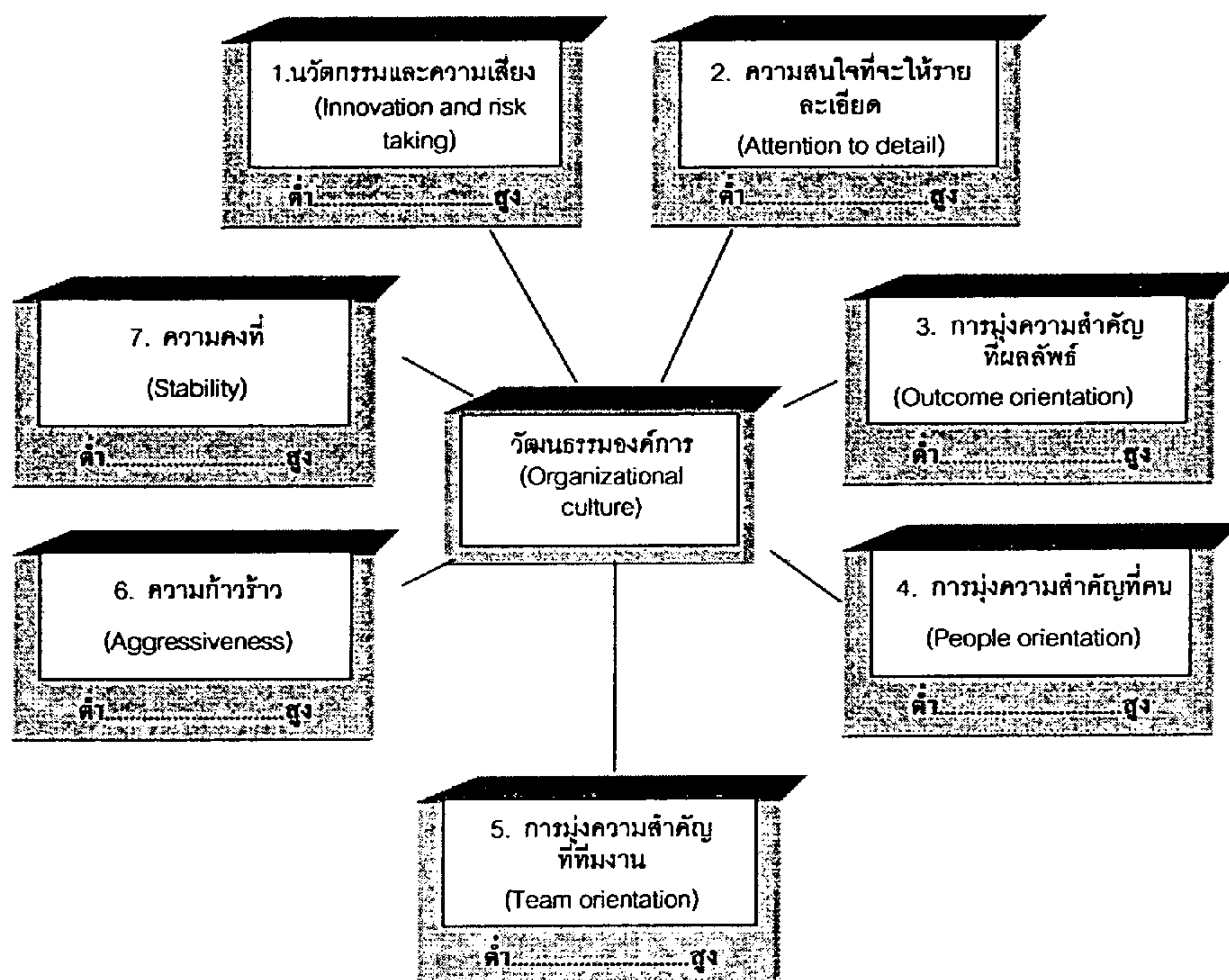
การวิจัยเสนอแนะว่า มีทักษะ 7 ประการ เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีดังนี้

1. นวัตกรรมและความเสี่ยง (Innovation and risk taking) เป็นระดับที่พนักงานจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความคิดด้านนวัตกรรม หรือมีความเสี่ยงเกิดขึ้น
2. ความสนใจที่จะให้รายละเอียด (Attention to detail) เป็นระดับที่พนักงานมีการวิเคราะห์ความสนใจที่จะให้รายละเอียด การวิเคราะห์หรือการสรุป
3. การมุ่งความสำคัญที่ผลลัพธ์ (Outcome orientation) เป็นระดับซึ่งผู้จัดการมุ่งที่ผลลัพธ์มากกว่ามุ่งที่เทคนิค และกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์นั้น
4. การมุ่งที่บุคคล (People orientation) เป็นระดับที่การตัดสินใจในการจัดการมีผลกระทบต่อบุคคลภายในองค์การ

5. การมุ่งความสำคัญที่ทีมงาน (Team orientation) เป็นระดับกิจกรรมการทำงานที่มุ่งที่ทีมงานมากกว่ามุ่งที่บุคคล

6. ความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นระดับที่บุคคลมีความก้าวร้าวและต้องการแข่งขันมากกว่าความสะดวกสบาย และความร่วมมือ

7. ความคงที่ (Stability) เป็นระดับที่กิจกรรมองค์การมุ่งการรักษาสภาพที่คงที่มากกว่าความเจริญเติบโต



ภาพประกอบ 1 แสดงการประเมินเกี่ยวกับทัศนคติวัฒนธรรมองค์การ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ. (2542). องค์การและการจัดการ. หน้า 70.

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร

ความหมายของวัฒนธรรมการบริหาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมการบริหารไว้หลายทัศนะ สามารถสรุปได้ดังนี้

กริฟฟิน (Griffin, 1997 : 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการ (Management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ (A set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost-effective) ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right decision) และมีการปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

เซอร์โท (Certo, 20 : 555) ได้ให้ความหมายของ การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบ และรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1999 : G-6) ได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารจัดการ (Management process) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยมีขั้นตอนดังนี้ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การนำ (Leading) (4) การควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ ทรัพยากรประกอบด้วย มนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ตลอดจนทรัพยากรข้อมูลขององค์การ

จากความหมายที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์การ โดยใช้องค์ประกอบทางด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร

บทบาทของการบริหารจัดการ (Managerial Roles) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ถูกกำหนดขึ้นจากความสัมพันธ์กับงานที่สามารถระบุออกมาได้ ซึ่งกำหนดโดย Henry Mintzberg เป็นผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการของผู้บริหาร โดยการแนะนำบทบาทของการบริหารจัดการ (Managerial roles) ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 10 บทบาท และจัดเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ

(1) บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal roles) (2) บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational roles) (3) บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional roles)

หน้าที่การบริหารจัดการ ตามทฤษฎีของ เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1999: G-6) ได้กำหนดหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการรวบรวมและการประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ บุคคลที่จะเป็นผู้รับผิดชอบและปฏิบัติงาน การจัดโครงสร้างองค์การ การจัดกลุ่มงาน และการกำหนดสายการบังคับบัญชา

3. การนำ (Leading) หมายถึง การสั่งการ และการจูงใจให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. การควบคุม (Controlling) เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

ตาราง 1 วัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติการในการบริหารการจัดการ (Illustrations of organization culture and management practice)

สภาพแวดล้อม A	สภาพแวดล้อม B
การวางแผน (Planning)	
1. เป้าหมายกำหนดโดยลักษณะเผด็จการ	1. เป้าหมายกำหนดจากการมีส่วนร่วม
2. การตัดสินใจแบบรวมอำนาจ	2. การตัดสินใจเป็นแบบกระจายอำนาจ
การจัดองค์การ (Organizing)	
1. อำนาจหน้าที่เป็นแบบรวมอำนาจ	1. อำนาจหน้าที่เป็นแบบกระจายอำนาจ
2. อำนาจหน้าที่กำหนดไว้อย่างแคบ	2. อำนาจหน้าที่กำหนดไว้อย่างกว้าง
3. บุคคลได้รับเลือกโดยถือเกณฑ์ความเป็นมิตร	3. บุคคลได้รับเลือกโดยถือเกณฑ์ความสามารถ
4. การฝึกอบรมมีการกำหนดอย่างเจาะจงแบบแคบ ๆ	4. การฝึกอบรมมีหลายหน้าที่

ตาราง 1 (ต่อ)

สภาพแวดล้อม A	สภาพแวดล้อม B
การนำ (Leading)	
1. ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำแบบการ	1. ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2. เส้นทาง การติดต่อสื่อสารจากระดับบนสู่ระดับล่าง	2. เส้นทาง การติดต่อสื่อสารจากระดับบนสู่ระดับล่าง จากระดับล่างสู่ระดับบนในระดับเดียวกันและเป็นเส้นทแยงมุม (เส้นขนานหลายเส้น)
การควบคุม (Controlling)	
1. ผู้ที่เหนือกว่ามีการควบคุมอย่างเข้มงวด	1. แต่ละบุคคลมีการควบคุมตนเอง
2. มุ่งที่เกณฑ์ด้านการเงิน	2. มุ่งที่หลากหลายเกณฑ์

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ. (2542). องค์การและการจัดการ. หน้า 243.

ตารางแสดงวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งแสดงทางเลือกของพนักงานส่วนใหญ่ที่พอใจการทำงานในองค์การ เช่น ในสภาพแวดล้อม B การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การประเมินโดยถือเกณฑ์ความสามารถมากกว่าเกณฑ์ความเป็นมิตร ถ้าบุคคลใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารจากทุกทิศทุกทาง และบุคคลมีโอกาที่จะควบคุมตัวเองสูง ในการแสวงหาความเป็นเลิศของบริษัท (In search of excellent company)

ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมการบริหารของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ตามแนวความคิดของ เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1999 : G-6) ซึ่งกำหนดการบริหารไว้ 4 ประการ

- 1) การวางแผน (Planning)
- 2) การจัดองค์การ (Organizing)
- 3) การนำ (Leading)
- 4) การควบคุม (Controlling)

ซึ่งผลจากการศึกษาวัฒนธรรมการบริหารในองค์การ ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและกำหนดบทบาทในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรม

ความหมายของค่านิยมทางวัฒนธรรม

ยงยุทธ เกษสาคร (2544 :117) ได้ให้ความหมายของ ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อ แนวความคิดของบุคคลที่เกิดการยอมรับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีเหตุผล หรือสภาพพฤติกรรมการกระทำใด ๆ ที่บุคคลหรือสังคมนิยมชมชอบ และเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ควรแก่การประพฤติปฏิบัติจึงยอมรับนับถือมาเป็นแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ อาจจะถาวรตลอดไป หรือชั่วระยะเวลาหนึ่ง เพื่อจะได้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของตนเองหรือองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541 :90) ได้ให้ความหมายของค่านิยม หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคม หรือความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมช่วยให้เกิดความสัมพันธ์กันในสังคมค่านิยมของบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรม

ดูบริน (DuBrin. 1998 : 365-367) ได้แบ่งขอบเขตการพิจารณาค่านิยมทางวัฒนธรรมไว้ดังนี้

1. มุ่งเน้นความสำคัญที่ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) เปรียบเทียบกับการมุ่งความสำคัญที่ส่วนรวมนิยม (Collectivism) ใน 2 ประเด็นนี้ มีลักษณะแตกต่างกันดังนี้

1.1 การมุ่งความสำคัญที่ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) เป็นลัทธิเกี่ยวกับวิถีปฏิบัติที่เน้นว่า ผลประโยชน์ส่วนบุคคลย่อมมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ที่เป็นปัจเจกชนนิยม จึงมีความสามารถในการหาเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้สูง ซึ่งบุคคลจะรู้สึกเป็นอิสระที่จะเคลื่อนย้ายแรงงานจากนายจ้างคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งและเชื่อว่าแต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเองและมีสวัสดิภาพในการตัดสินใจหาเลี้ยงตัวเองได้

1.2 การมุ่งความสำคัญที่ส่วนรวมนิยม (Collectivism) เป็นการให้ความสำคัญที่ผลประโยชน์ของส่วนรวม (กลุ่มหรือสังคม) ซึ่งต้องมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล ดังนั้นจึงมุ่งที่ลักษณะการให้ความร่วมมือของกลุ่ม (Group cooperation) ความภักดีกลุ่ม (Group loyalty) และการขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น (Dependence on others) สังคมดังกล่าวนี้จะต้องการการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจ มีการฝึกอบรมและการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน

2. ขอบเขตของอำนาจ (Power distance) หมายถึง ขอบเขตซึ่งพนักงานยอมรับความคิดที่ว่าบุคคลในองค์การมีระดับของอำนาจที่แตกต่างกัน (Power distance) ซึ่งผู้บริหาร (ผู้นำ) สามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับรองลงไป เป็นขอบเขตซึ่งบุคคลในสังคมยอมรับการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ขอบเขตของอำนาจมี 2 แบบ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารที่มุ่งชอบเขตของอำนาจสูง (High power distance) เป็นการมุ่งที่การยึดอำนาจเหนือพนักงาน และควบคุมพนักงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งความคิดนี้เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน

2.2 ผู้บริหารที่มุ่งชอบเขตของอำนาจต่ำ (Low power distance) เป็นการมุ่งที่การให้อำนาจพนักงานในทุกระดับชั้นจะมีเสรีภาพที่จะโต้ตอบซึ่งกันและกัน ผู้บริหารในสังคมเหล่านี้จะให้ความร่วมมือกับพนักงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ

3. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) หมายถึง ชอบเขตซึ่งบุคคลยอมรับวัฒนธรรมหรือหลีกเลี่ยงความรู้สึกของความไม่แน่นอน ในการวิเคราะห์สังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับชอบเขตที่สมาชิกในสังคมรู้สึกไม่สบายใจ และพยายามที่จะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ไม่มีโครงสร้างไม่ชัดเจนหรือไม่สามารถคาดคะเนได้ เป็นระดับที่บุคคลรู้สึกว่ามีอุปสรรคเมื่อเผชิญกับความคลุมเครือหรือความไม่แน่นอน การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมี 2 กรณี ดังนี้

3.1 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในระดับสูง (High uncertainty avoidance) เป็นกลุ่มที่จะพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ไม่มี ความแน่นอน คลุมเครือ หรือมีความไม่ชัดเจนของงาน ผู้บริหารที่มีพนักงานลักษณะนี้จะต้องมีการมอบหมายงาน โดยระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้ชัดเจนหรือเจาะจงว่างานนี้จะต้องทำอะไรเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3.2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในระดับต่ำ (Low uncertainty avoidance) เป็นกลุ่มที่กล้าเผชิญกับความไม่แน่นอน ความคลุมเครือของสถานการณ์ หรือความไม่ชัดเจนของงาน ผู้บริหารจึงสามารถมอบหมายงานที่เป็นลักษณะกว้าง ๆ หรืองานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเอง โดยที่ผู้บริหารไม่ต้องไปชี้แจงการทำงานทุกขั้นตอนแต่ให้พนักงานไปคิดเองว่าควรจะทำอย่างไร

4. ภาวะความเป็นเพศชาย/เพศหญิง (Masculinity/femininity) ตามความคิดของฮอฟสเต็ด (Hofstede) ซึ่งวิเคราะห์แนวทางของวัฒนธรรมการบริหารมุ่งเน้นความเป็นเพศชาย (Masculine society) และความเป็นเพศหญิง (Feminine society) โดยมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

4.1 การมุ่งเน้นความเป็นเพศชาย (Masculine society) เป็นแนวความคิดที่มุ่งค่านิยมด้านวัตถุนิยม (Quality of life) เช่น ด้านความสำเร็จ การแข่งขัน เป็นต้น

4.2 การมุ่งเน้นความเป็นเพศหญิง (Feminine society) เป็นแนวความคิดที่มุ่งค่านิยมด้านคุณภาพชีวิต (Quality of life) เช่น ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ ความร่วมแรงร่วมใจ ความอดทน และความนิ่งเฉย เป็นต้น

5. การปรับตัวระยะยาวกับการปรับตัวระยะสั้น (Long-term/short-term orientation) มีลักษณะที่แตกต่างกันดังนี้

5.1 การปรับตัวระยะยาว (Long-term orientation) เป็นการปรับตัวแบบค่อยเป็นค่อยไปเป็นผู้ที่มาจากวัฒนธรรมแบบค่อยเป็นค่อยไป มีความมั่งคั่ง และไม่ต้องการผลตอบแทนที่รวดเร็ว

5.2 การปรับตัวระยะสั้น (Short-term orientation) เป็นการปรับตัวแบบรวดเร็วให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาอันสั้น เป็นผู้ที่ต้องการเห็นผลงานที่รวดเร็ว และมักมีแนวโน้มที่จะได้รับความเสี่ยงภัย ไม่ปลอดภัย

6. การปรับตัวแบบเป็นทางการ (Formality) และแบบไม่เป็นทางการ (Informality) มีลักษณะที่แตกต่างกันดังนี้

6.1 การปรับตัวแบบเป็นทางการ (Formality) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นทางการ เช่น การยึดถือขนบประเพณี พิธีกรรม กฎเกณฑ์ของสังคม และการถือยศศักดิ์

6.2 การปรับตัวแบบไม่เป็นทางการ (Informality) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะไม่เป็นทางการ ไม่เน้นกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ของสังคม

7. การปรับตัวแบบแข่งกับเวลา (Urgent time orientation) และการปรับตัวแบบตามสบายไม่รีบร้อน (Casual time orientation) มีลักษณะที่แตกต่างกันดังนี้

7.1 การปรับตัวแบบแข่งกับเวลา (Urgent time orientation) เป็นทัศนคติของการทำงานแข่งกับเวลา โดยจะมองว่าตนเองมีเวลาจำกัดและเห็นเวลาเป็นสิ่งที่หายาก ดังนั้น เวลาทำงานจะทำงานอย่างจริงจัง (Get down to business) และใช้เวลาให้คุ้มค่าที่สุดที่สุด

7.2 การปรับตัวแบบตามสบายไม่รีบร้อน (Casual time orientation) เป็นทัศนคติของการทำงานแบบไม่เร่งรีบ โดยจะมองว่าตนเองมีเวลามากมาย ดำเนินชีวิตไปเรื่อย ๆ ใช้เวลาในการติดต่อหรือเจรจาธุรกิจนาน มีความอดทนสูง

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 19) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน เป็นต้น อาจมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2533 : 78) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งกำหนดขึ้นโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการดำเนินการ ทั้งนี้ การกระทำดังกล่าวเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และจากกำเนิดของบุคคลเหล่านั้น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541 : 13) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล (Action) ทั้งนี้ รวมถึงการงดเว้นการกระทำด้วย (Inaction)

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 7) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

เสนาะ ดิยาว (2532 : 338) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคน เป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความตั้งใจ เป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมในการทำงานมีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคนและการทำงานขององค์การ ซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำของบุคคลในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นการกระทำไปโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว และการกระทำนั้นบุคคลอื่นจะสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ได้ ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาดังกล่าว

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 47) พฤติกรรมของบุคคลบางประการกำหนดบุคลิกภาพ (Personality) และประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้ พฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปมีผลมาจากปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ มากมาย เช่น ภูมิหลังของบุคคล (Biographical characteristics) ความสามารถ (Ability) บุคลิกภาพ (Personality) การเรียนรู้ (Learning) โดยปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานด้วย

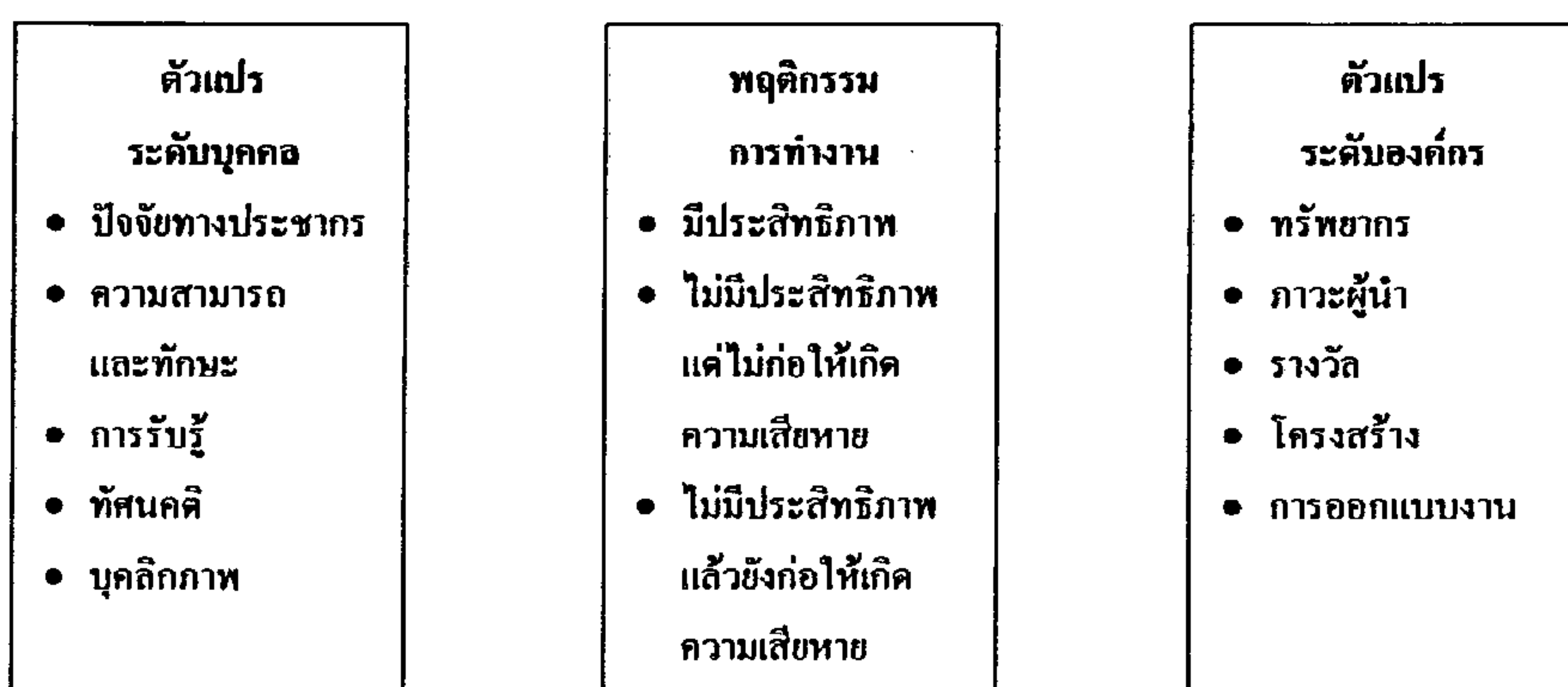
วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535 : 39) การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นการศึกษาตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งให้ความสำคัญกับระบบจิตสังคม โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์มาศึกษาพฤติกรรมของบุคคล ผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่สำคัญดังนี้

1. บุคคลไม่ได้ถูกจูงใจด้วยสิ่งจูงใจทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะถูกจูงใจด้านปัจจัยทางด้านสังคมและจิตวิทยาด้วย โดยเฉพาะทางด้านความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล
2. กลุ่มงานที่ไม่เป็นทางการมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทัศนคติและผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน
3. ความพอใจที่เพิ่มขึ้นของพนักงานจะทำให้ประสิทธิภาพการผลิตเพิ่มขึ้น

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยยกระดับการติดต่อสื่อสารในองค์การ และเพิ่มความรู้ของบุคคลในองค์การ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการทำงาน

การทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานจึงเป็นงานสำคัญของผู้บริหารในทุกระดับ โดยที่ผู้บริหารจะสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล จะต้องให้ความสนใจกับตัวแปรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงต่อความแตกต่างของพฤติกรรม ได้แก่ ตัวแปรระดับบุคคลและตัวแปรระดับองค์การ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544 : 20-21)



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองพื้นฐานพฤติกรรมการทำงาน

ที่มา: มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. หน้า 20.

การแสดงตัวว่าเป็นสมาชิกขององค์กรจากภาพประกอบ เป็นแบบจำลองพื้นฐานพฤติกรรมการทำงาน การที่ผู้บริหารจะทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลได้เขาจะต้องสังเกตและรับรู้ความแตกต่าง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และพยายามค้นหาความสัมพันธ์อื่น ๆ แต่ในความเป็นจริงพฤติกรรมของพนักงานจะเป็นเรื่องที่ซับซ้อนเพราะมีผลกระทบจากตัวแปรอื่น ประสพการณ์ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ประกอบกัน จึงเป็นการยากที่จะอธิบายด้วยแบบจำลองพื้นฐานให้นำไปประยุกต์ได้กับทุกคนในทุกสถานการณ์

สเติร์ (พรพรรณ อุณจันทร์. 2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. Motivation and work behavior. Pp.113) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ คือ พฤติกรรม

การทำงานของคนในองค์การ และนอกจากนี้ แคตและแคน (พรพรรณ อุจน์จันทร์. 2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Katz and Kahn. 1966 : 114-115 The Social Psychology of Organizations) เสนอว่ามีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์การจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์การ เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพ

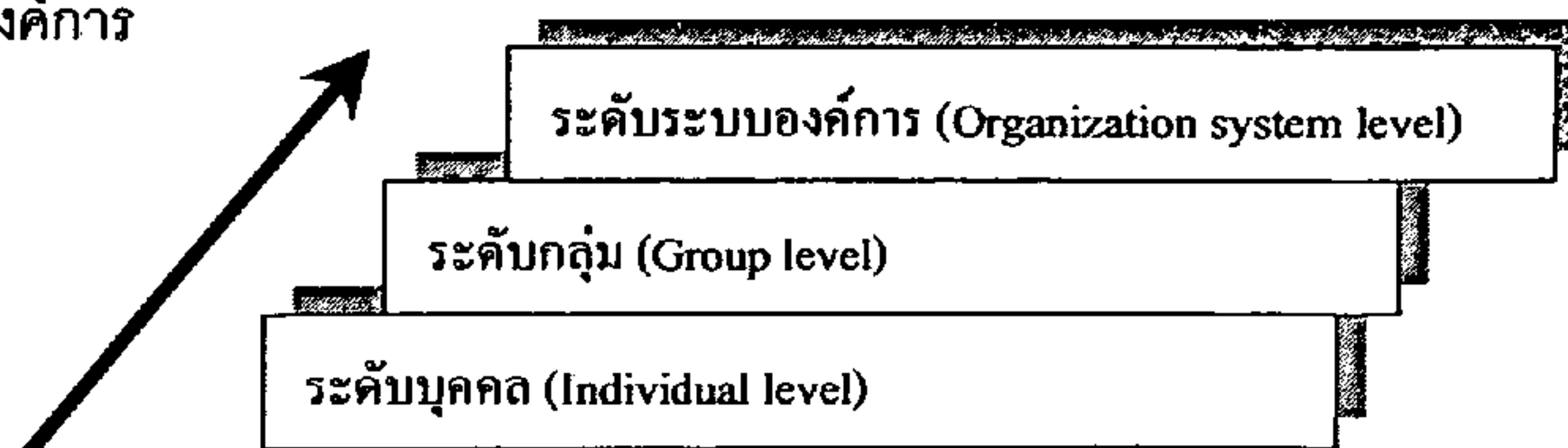
ประการแรก องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษาบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์การต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด เต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ ดังนั้น องค์การที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้นแต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 23)

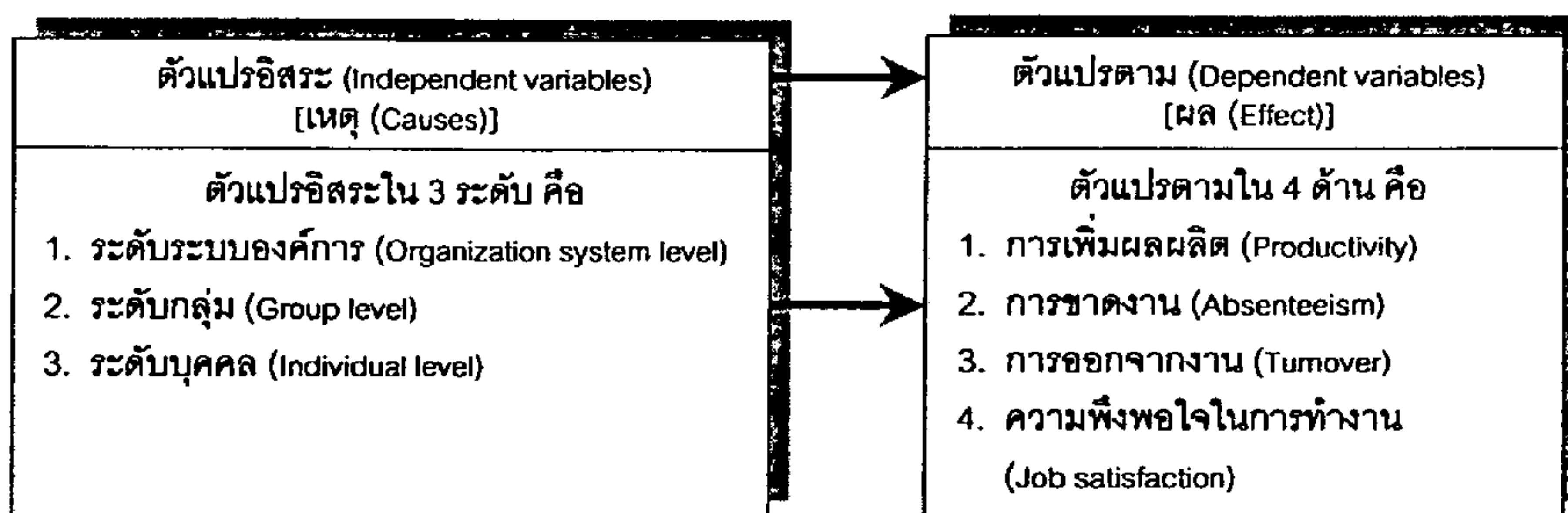
โมเดลพฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior model) เป็นส่วนของความจริง ซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์การ ดังรูปแสดงการกำหนดโมเดลโดยนำเสนอการวิเคราะห์ 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual Level) เป็นระดับกลุ่ม (Group Level) และระดับระบบองค์การ (Organization system level) ตามลำดับ เราจะเพิ่มความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในพฤติกรรมองค์การแต่ละระดับจะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวความคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคล และกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์การ



ภาพประกอบ 3 แสดงโมเดลพฤติกรรมองค์การพื้นฐานขั้นหนึ่ง

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. หน้า 23.

ในส่วนนี้เราจะนำเสนอโมเดลต่าง ๆ ซึ่งกำหนดขอบเขตของพฤติกรรมองค์การ (OB) ตลอดจนการระบุถึงตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ดังภาพประกอบ 4 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ



ภาพประกอบ 4 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่น ๆ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. หน้า 23.

ตัวแปรตาม (Dependent variables) เป็นตัวแปรผล ซึ่งมีสาเหตุจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

- การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบประสิทธิภาพและประสิทธิภาพภายในองค์การหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์การ โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นผลผลิต (Output) ด้วยต้นทุนต่ำที่สุด

- การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงาน และงานการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์การจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง

- การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์การเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) เป็นตัวแปรเหตุซึ่งมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent variables) ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมองค์การจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุด เมื่อมีทัศนะเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขที่สลับซับซ้อน และหลักเกณฑ์ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

- **ตัวแปรในระดับบุคคล (Individual - level variables)** บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเข้าไปในองค์การหากผู้จัดการต้องการจะใช้พนักงานจะต้องใช้อย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันเมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ผู้จัดการมีบทบาทน้อยที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้คือลักษณะด้านชีววิทยา บุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และความสามารถ ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรอิสระจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ (Perception) การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual-level variables) การเรียนรู้และการจูงใจ (Learning and Motivation)

- **ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group-level variables)** พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน ดังนั้น ในการพัฒนาความเข้าใจขององค์การจึงต้องศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

- **ตัวแปรในระดับระบบขององค์การ (Organization system-Level variables)** พฤติกรรมองค์การจะมีความซับซ้อนสูงสุด เมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีตและพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์การจะเป็นการรวมกลุ่มสมาชิกปัจจัยที่มีผลกระทบต่อตัวแปรตาม เช่น การออกแบบองค์การที่เป็นทางการ เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และงานนโยบายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การและการปฏิบัติ (กระบวนการคัดเลือก กระบวนการฝึกอบรม และวิธีการประเมินการทำงาน) วัฒนธรรมภายใน ตลอดจนระดับของความตึงเครียดในการทำงาน

ธนาคารแห่งประเทศไทย

ประวัติของธนาคารแห่งประเทศไทย

สถาบันแรกที่ได้เริ่มทำหน้าที่ธนาคารกลางของประเทศไทย คือ สำนักงานธนาคารชาติไทย ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2482 มีฐานะเป็นส่วนราชการ สังกัดกระทรวงการคลัง และเปิดดำเนินการเมื่อวันที่

24 มิถุนายน 2483 โดยมีพระยาทรงสุรรัฐ อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังในขณะนั้นเป็นผู้อำนวยการ แต่การดำเนินงานของสำนักงานธนาคารชาติไทยในระยะเริ่มแรกนั้น จำกัดอยู่เพียงกิจการธนาคารกลางบางประเภทเท่านั้น ได้แก่ การรับฝากเงินจากรัฐบาล องค์การรัฐบาล ธนาคารพาณิชย์ไทย และต่างประเทศ รวมทั้งการให้กู้เงินและโอนเงินระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ต่อมาคือในปี พ.ศ.2484 จึงได้ดำเนินงานด้านการควบคุมการแลกเปลี่ยนเงิน หลังจากเกิดสงครามมหาเอเชียบูรพารัฐบาลได้เปลี่ยนฐานะของสำนักงานธนาคารชาติไทยให้เป็นธนาคารกลาง โดยตราพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2485 ขึ้น กำหนดให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นนิติบุคคล ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจการของธนาคารกลาง ธนาคารแห่งประเทศไทยเปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ.2485 โดยมีหม่อมเจ้าวิวัฒนไชย ชาญต์ ดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ ตามพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ.2485 กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่กำกับกิจการของธนาคารโดยทั่วไป โดยมีคณะกรรมการธนาคารแห่งประเทศไทย อันประกอบด้วย ผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นประธานและรองประธานตามลำดับ และกรรมการไม่น้อยกว่า 5 ท่าน ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรีเป็นผู้ควบคุมและดูแลกิจการของธนาคาร

บทบาทและหน้าที่ธนาคารแห่งประเทศไทย

ปัจจุบันธนาคารแห่งประเทศไทยมีบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) การรักษาเสถียรภาพทางการเงิน

โดยดำเนินนโยบายการเงินที่เหมาะสมต่อเศรษฐกิจ เพื่อก่อให้เกิดเสถียรภาพทางการเงินทั้งภายในและภายนอก เสถียรภาพภายใน ได้แก่ การรักษาค่าเงินบาทเมื่อเทียบกับราคาและปริมาณสินค้า ส่วนเสถียรภาพภายนอก ได้แก่ การรักษาค่าเงินบาทเมื่อเทียบกับสกุลเงินตราต่างประเทศ ธนาคารมีหน้าที่ดูแลตลาดเงินระยะสั้นให้เป็นแหล่งที่เสริมสร้างสภาพคล่องแก่สถาบันการเงิน พัฒนาตลาดตราสารการเงินและสนับสนุนตลาดทุน เพื่อให้เป็นแหล่งระดมเงินทุนระยะยาว ตลอดจนดูแลและส่งเสริมให้ตลาดเงินตราต่างประเทศมีเสถียรภาพ เพื่อสนับสนุนการค้าและการลงทุน

(2) กำกับดูแลสถาบันการเงิน

กำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ บริษัทเงินทุนและบริษัทเครดิตฟองซิเอร์ รวมทั้งกิจการวิเทศธนกิจ ให้มีความมั่นคงและได้มาตรฐานสากล ตลอดจนดูแลการดำเนินงานของสถาบันการเงินให้เชื่อถืออำนาจต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีการกระจายสินเชื่อไปสู่ภาคเศรษฐกิจสำคัญด้านต่าง ๆ เช่น การส่งออก การเกษตรกรรม และการอุตสาหกรรม รวมทั้งดูแลและส่งเสริมให้มีการให้สินเชื่อในการพัฒนาหรือเป็นประโยชน์แก่ชนบท และเพื่อที่อยู่อาศัยแก่ผู้มีรายได้น้อย โดยการให้กู้ยืมผ่านสถาบันการเงินทั้งของรัฐและเอกชน เช่น ธนาคารพาณิชย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) และบริษัทเงินทุน

อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น รวมทั้งดำเนินการพัฒนาสถาบันการเงินให้ก้าวหน้าและให้ความช่วยเหลือแก่สถาบันการเงินในกรณีที่ต้องมีการแก้ไข

(3) การเป็นนายธนาคารและที่ปรึกษาด้านนโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาล

การเป็นนายธนาคารของรัฐบาล ประกอบด้วย การให้บริการธุรกิจธนาคารแก่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจอย่างทั่วถึงทั่วประเทศ เช่น การรับฝากเงิน การให้กู้เงิน การโอนเงิน การซื้อขายเงินตราต่างประเทศ และร่วมมือกับกระทรวงการคลังในการควบคุมการก่อกวนนี้ต่างประเทศและบริหารหนี้ในประเทศของรัฐบาล โดยเป็นตัวแทนในการซื้อขายหลักทรัพย์รัฐบาล ในด้านการให้คำปรึกษานโยบายเศรษฐกิจแก่รัฐบาล ได้แก่ รวบรวมข้อมูล/วิเคราะห์ และประเมินภาวะเศรษฐกิจของไทยและต่างประเทศ เพื่อเสนอแนะนโยบายเศรษฐกิจแก่รัฐบาล นอกจากนี้ยังเป็นตัวแทนของรัฐบาลในองค์กรระหว่างประเทศต่าง ๆ อาทิ กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) กลุ่มธนาคารกลางแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEACEN) และกลุ่มธนาคารกลางแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นิวซีแลนด์ และออสเตรเลีย (SEANZA) เพื่อส่งเสริมการร่วมมือทางการเงินและการพัฒนาประเทศ มีการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อคิดเห็นกับองค์กรทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ เช่น ธนาคารโลก (IBRD) ธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชีย (ADB) ธนาคารเพื่อการชำระหนี้ระหว่างประเทศ (BIS) คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (ESCAP) และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) รวมทั้งธนาคารกลางของประเทศต่าง ๆ

(4) การเป็นนายธนาคารของสถาบันการเงิน

ให้บริการทางการเงินแก่สถาบันการเงินโดยไม่มุ่งหวังกำไร ได้แก่ การรับฝากเงิน และเก็บรักษาเงินสำรองตามกฎหมายของสถาบันการเงิน เป็นผู้ให้กู้ยืมแหล่งสุดท้ายแก่สถาบันการเงินขาดสภาพคล่อง เป็นศูนย์กลางการหักบัญชีระหว่างสถาบันการเงิน รวมทั้งให้บริการโอนเงินระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(5) การบริหารเงินสำรองระหว่างประเทศ

บริหารเงินสำรองระหว่างประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีสภาพคล่องปลอดภัย และมีระดับที่เหมาะสม ตลอดจนรักษาวินัยการเงินตราตามกฎหมายเพื่อเสถียรภาพ และความน่าเชื่อถือของเงินบาท

(6) การจัดพิมพ์และออกใช้ธนบัตร ออกแบบ และจัดพิมพ์ธนบัตรและบัตรธนาคาร ออกใช้ธนบัตรและรับแลกเปลี่ยนธนบัตรชำรุด เพื่อให้ประชาชนมีธนบัตรที่อยู่ในสภาพดีใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนทั่วถึงทั่วประเทศ รวมทั้งดูแลการหมุนเวียนของธนบัตรให้มีปริมาณที่เพียงพอ และเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ

การแบ่งส่วนงาน

การแบ่งส่วนงานของธนาคารแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น สำนักงานใหญ่ สำนักงานสุรวงศ์ สำนักงานภาคจำนวน 4 แห่ง และสำนักงานตัวแทนในต่างประเทศจำนวน 2 แห่ง

วัตถุประสงค์หลัก ①

ธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรของรัฐที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ.2485 เพื่อทำหน้าที่ธนาคารกลางของประเทศ มีวัตถุประสงค์หลักที่มุ่งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางการเงินที่มั่นคง มีเสถียรภาพ เพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับ มาตรฐานการครองชีพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่สังคมเชื่อถือและศรัทธา (A reputable organization commanding public trust and respect)

ค่านิยมร่วมของธนาคาร ✕ ②

ธนาคารแห่งประเทศไทยตระหนักว่า การจะนำพาให้ธนาคารบรรลุเป้าหมายได้ตามที่มุ่งหวัง ธนาคารจะต้องส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมหลักที่สำคัญอย่างน้อย 6 ประการ หรือที่เรียกโดยย่อว่า OTEACH ให้เกิดขึ้นในธนาคาร โดยคาดหวังที่จะให้พนักงานยึดถือและประพฤติปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- การสื่อสารอย่างเปิดเผย (Open Communication)
- การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและไม่สิ้นเปลือง (Efficiency and Economy)
- ความรับผิดชอบต่อนานาชาติ (Accountability)
- ความรู้ ความสามารถ (Competence)
- ความซื่อสัตย์ เป็นธรรม และมีจุดยืนอันมั่นคง (Honesty , Fairness and integrity)

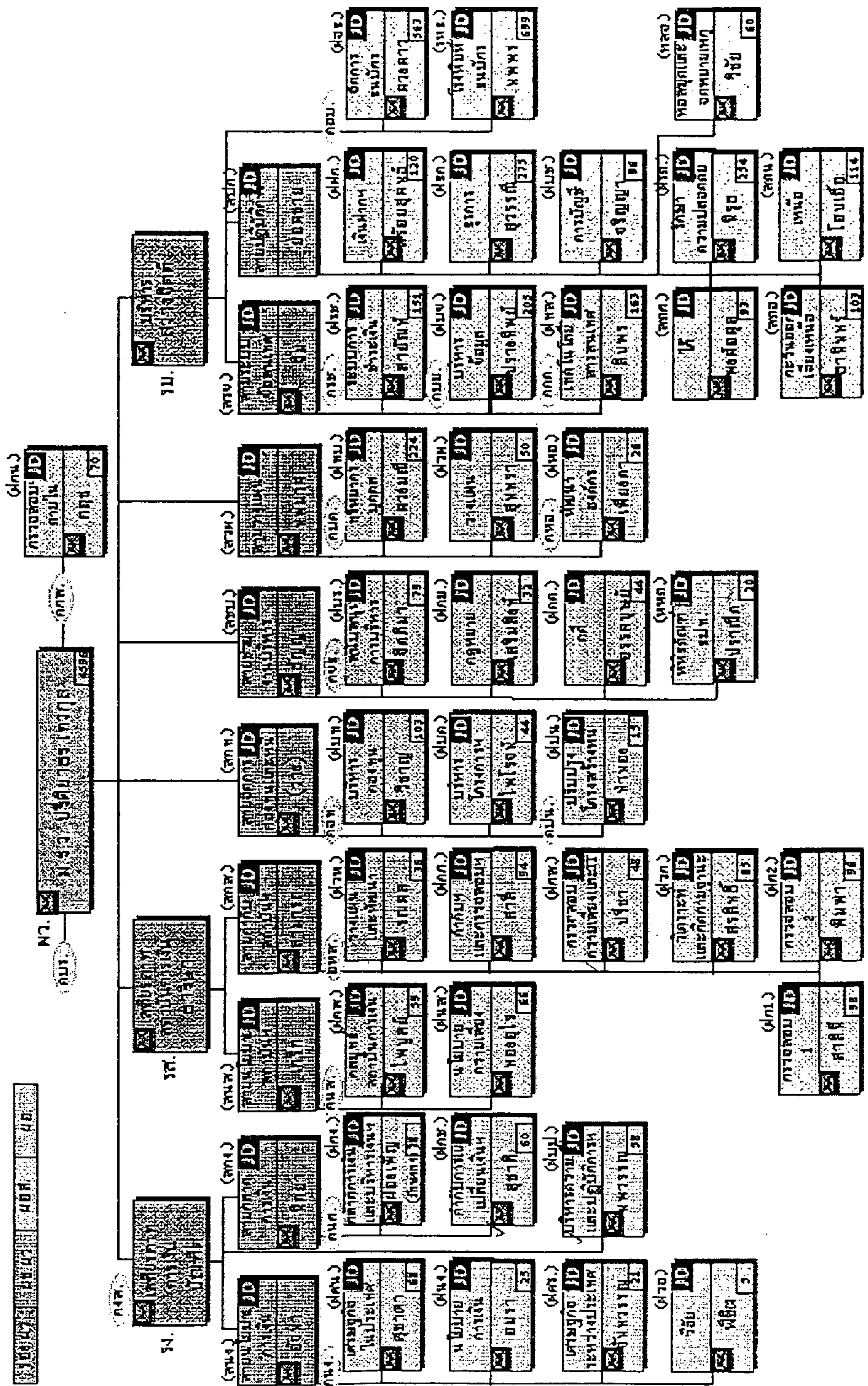
ธรรมาภิบาลของธนาคารแห่งประเทศไทย ③

ธรรม+ภิบาล คือ การบริการที่ดี การบริหารที่ถูกต้อง การบริหารที่เป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เป้าหมายธรรมาภิบาลของ ธปท.

1. เป็นองค์กรที่เป็นตัวอย่างของความถูกต้องในทุก ๆ เรื่อง
2. บุคคลทั่วไปมีความเชื่อมั่นไว้วางใจและรู้สึกพึงพอใจ
3. พนักงานมีความสุขและความพอใจในการทำงาน
4. เจริญเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยรากฐานที่มั่นคง

ผังโครงสร้างองค์การแห่งประเทศไทย

ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิลาวรรณ ตันติสิทธิพร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดโดยรวม พบว่าวัฒนธรรมองค์การทุกลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ตามลำดับ

2. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดที่มีสังกัดต่างกันมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน

3. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด จำแนกตามประเภทห้องผ่าตัด มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยห้องผ่าตัดสูติ-นารีเวชกรรม และห้องผ่าตัดโสต ศอ นาสิก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าห้องผ่าตัดจักษุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน

สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

อัญญา พันธุ์อรุณ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมัคคุเทศก์ ที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

1. มัคคุเทศก์ที่มีรายได้ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยภายใน คือ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางบวก

3. ปัจจัยภายนอก คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางบวก ความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและเงินรางวัลในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางลบ

อิสริยา สดมณี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะอายุ อายุราชการ เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวนครั้งในการได้รับการฝึกอบรมกับพฤติกรรมในการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวเพียงปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ทักษะคติต่อการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว บรรยากาศองค์การทั้งภาพรวมและรายมิติ ทุกมิติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว บรรยากาศองค์การทั้งภาพรวมและรายมิติ ทุกมิติมีความสัมพันธ์กับทักษะคติต่อการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะ ระดับการศึกษา และสถานภาพ การสมรสกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ทั้งภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ระดับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวอยู่ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านการให้บริการและช่วยเหลือนักท่องเที่ยว ด้านความมั่นคงและด้านมวลชนสัมพันธ์

ลิขิต แซ่เตี่ยว (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมภายในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์การของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ใน

การทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

3. วัฒนธรรมการบริหารของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและวัฒนธรรมการบริหารของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

4. วัฒนธรรมกลุ่มของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และวัฒนธรรมกลุ่มของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว พบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. การรับรู้วัฒนธรรมขององค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมโดยความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์กับด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. การรับรู้วัฒนธรรมขององค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความ

ผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. การรับรู้นโยบายองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นแนวทางในการกำหนดชื่อเรื่องกรอบแนวความคิด การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้แนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) ในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร ใช้แนวความคิดของดูบริน (Dubrin) ในการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร และใช้แนวคิดของ Katz and Kahn ร่วมกับโมเดลพฤติกรรมองค์การตามทัศนะของคิรวอร์ธ เฮอร์ตันและคณะ มาใช้ในการศึกษาด้านพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่สำคัญที่องค์การจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์การเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพ เช่น การรักษาทรัพยากรด้านคนให้คงอยู่กับองค์การโดยพิจารณาจากการลาออกหรือโยกย้ายส่วนงาน ความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 3,986 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2548)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมให้เกิด 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังนี้

ขนาดตัวอย่าง

คำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อน

แทนค่าในสูตรเมื่อประชากรเท่ากับ 3,986 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมให้เกิด 5%

$$n = \frac{3,986}{1 + 3,986(.05)^2}$$
$$= 364 \text{ ตัวอย่าง}$$

ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 5% เท่ากับ 19 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 383 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability samjpling) และแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Straffied Random Sampling) จากแต่ละสายงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ได้อัตราส่วนดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานแต่ละสายงาน} = \frac{383 \times \text{จำนวนพนักงานของแต่ละสายงาน}}{3,986}$$

รายละเอียดชื่อสายงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนพนักงานในสาย และจำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงสายงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนพนักงานในสาย และจำนวนพนักงานเป็นกลุ่มตัวอย่าง (ข้อมูลสถิติพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย : 2548)

สายงาน	จำนวนพนักงาน ในสายงานทั้ง หมด (คน)	จำนวนพนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ประจำผู้ว่าการ	34	3
2. ฝ่ายปรับปรุงโครงสร้างหนี้	14	1
3. ฝ่ายวางแผน	35	3

ตาราง 2 (ต่อ)

สายงาน	จำนวนพนักงาน ในสายงานทั้ง หมด (คน)	จำนวนพนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (คน)
4. ฝ่ายพัฒนาองค์กร	21	2
5. ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	250	24
6. ฝ่ายธุรการ	271	26
7. ฝ่ายบริหารข้อมูล	202	19
8. ฝ่ายสนับสนุนการบริหาร	75	7
9. ฝ่ายบริหารความเสี่ยง	28	3
10. หอสมุดและจดหมายเหตุ	60	6
11. พิพิธภัณฑ์ธนาคารแห่งประเทศไทย	20	2
12. ฝ่ายระบบการชำระเงิน	150	14
13. สายตลาดการเงิน	19	2
14. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	221	21
15. ฝ่ายตรวจสอบกิจการภายใน	67	6
16. ฝ่ายเศรษฐกิจในประเทศ	61	6
17. ฝ่ายนโยบายการเงิน	23	2
18. ฝ่ายเศรษฐกิจระหว่างประเทศ	16	2
19. ฝ่ายวิจัย	4	0
20. ฝ่ายตลาดการเงินและบริหารเงินสำรอง	64	6
21. ฝ่ายปฏิบัติการบริหารเงิน	43	4
22. ฝ่ายกลยุทธ์และกำกับการแลกเปลี่ยนเงิน	37	4
23. ฝ่ายกลยุทธ์สถาบันการเงิน	46	4
24. ฝ่ายนโยบายความเสี่ยงและวิเคราะห์	55	5
25. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	34	3
26. ฝ่ายกำกับสถาบันการเงินและตรวจสอบ สถาบันเฉพาะกิจ	94	9
27. ฝ่ายคดี	44	4

ตาราง 2 (ต่อ)

สายงาน	จำนวนพนักงาน ในสายงานทั้ง หมด (คน)	จำนวนพนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (คน)
28. ฝ่ายตรวจสอบความเสี่ยงและเทคโนโลยีสารสนเทศ	43	4
29. ฝ่ายการบัญชี	93	9
30. ฝ่ายวิเคราะห์และติดตามฐานะ	64	6
31. ฝ่ายตรวจสอบ 1	96	9
32. ฝ่ายเงินฝากและตราสารหนี้	118	11
33. ฝ่ายตรวจสอบ 2	95	9
34. ฝ่ายบริหารกองทุน	84	8
35. ฝ่ายบริหารโครงการและทรัพย์สิน	37	4
36. ฝ่ายกฎหมาย	29	3
37. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	153	15
38. ฝ่ายจัดการธนบัตร	554	53
39. โรงพิมพ์ธนบัตร	632	61
รวม	3,986	383

ขั้นที่ 2 การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเลือกตัวอย่างจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานแต่ละสายงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีเขียนแบบสอบถาม จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดทฤษฎี เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการวิจัย
3. ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมการบริหาร

ส่วนที่ 3 ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย

สำนักงานใหญ่

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจน และถูกต้องก่อนนำไปใช้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Pre – test) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 40 ชุด โดยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ (บุญชม ศรีสะอาด.2538 :174) ซึ่งในการนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8504 หมายความว่า แบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างมาก

ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก จากการศึกษาของ Sekaran, Uma ปี ค.ศ.1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าน้อย 0.60 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. 2546 : 55)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
3. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
4. ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
5. อายุการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-ended response question) โดยเป็นแบบสอบถาม Semantic differential scale เป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วง ๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านซ้าย ด้านขวาสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านขวา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารดีมาก
- คะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารดี
- คะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารไม่ดีอย่างมาก

การคำนวณความกว้างระหว่างขั้นเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สูตร (มัลลิกา บุณนาค. 2537 : 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็น

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมการบริหาร
4.21 – 5.00	ระดับดีมาก
3.41 – 4.20	ระดับดี
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	ระดับไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-ended response question) โดยเป็นแบบสอบถาม Semantic differential scale เป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วง ๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านซ้าย ด้านขวาสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านขวา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) การให้นำนักคะแนนเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารดีมาก

คะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารดี

คะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารไม่ดี

คะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารไม่ดีอย่างมาก

การคำนวณความกว้างระหว่างชั้นเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สูตร (มัลลิกา บุณนาค. 2537 : 29)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็น

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร
4.21 – 5.00	ระดับดีมาก
3.41 – 4.20	ระดับดี
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	ระดับไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-ended response question) โดยเป็นแบบสอบถาม Semantic differential scale เป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วง ๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านซ้าย ด้านขวาสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านขวา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) การให้นำนักคะแนนเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีพฤติกรรมในการทำงานดีมาก
- คะแนน 4 หมายถึง มีพฤติกรรมในการทำงานดี
- คะแนน 3 หมายถึง มีพฤติกรรมในการทำงานปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง มีพฤติกรรมในการทำงานไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึง มีพฤติกรรมในการทำงานไม่ดีอย่างมาก

การคำนวณความกว้างระหว่างชั้นเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สูตร (มัลลิกา บุญนาค. 2537 : 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็น

คะแนนเฉลี่ย	ระดับพฤติกรรมในการทำงาน
4.21 – 5.00	ระดับดีมาก
3.41 – 4.20	ระดับดี
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	ระดับไม่ดีอย่างมาก

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity)
2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปทดสอบกับพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการทดสอบพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8504 ซึ่งหมายความว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้ค่อนข้างมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ 2 แหล่งดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บข้อมูลข่าว บทความ งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ วารสารหนังสือ เอกสารทางวิชาการและข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านสื่อทางอินเทอร์เน็ต
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมโดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 383 ชุด ในช่วงเดือนสิงหาคม 2548

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ครบตามจำนวนขนาดตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล

การตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม (Editing) ต่อมาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อทำการป้อนข้อมูลต่าง ๆ ลงเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window Version 11.5 ในการประมวลผล หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของแบบสอบถามและทดสอบสมมติฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1

2.1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis)

2.2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้ t-test แบบ Independent (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ และตำแหน่งงาน

2.2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : F-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ทั้งนี้หากพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวแตกต่างกัน ผู้วิจัยก็จะใช้การวิเคราะห์วิธี Least significant difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไป

2.2.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 และข้อ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2538 : 101)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ของคะแนน
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 , 3 และ 4 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 35)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูล
ในแบบสอบถามส่วนที่ 2,3 และ 4 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x^2)$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้แก่

ความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึง
ระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ มีสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา.
2546 : 449)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ดังนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน โดยใช้ t-test แบบ Independent (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 333) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ และตำแหน่งงาน

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

ใช้สูตร
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$
$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

ใช้สูตร
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$
$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ

3.2 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : F-test) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 333) เพื่อให้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Least significant differencen (LSD) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546 : 161) มีสูตรดังนี้

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ	$t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแบ่งความเป็นอิสระ ภายในกลุ่ม = n-k
	MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(W)}$)
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j
	α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 386) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3 มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum y$	แทน	ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 437) คือ

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 316)

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70 ถึง 0.90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.5 (ประมาณ 0.30 ถึง 0.70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

3. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0 (ประมาณ 0.30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
4. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อที่ 2 วัฒนธรรมการบริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ข้อที่ 3 ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	149	38.9
หญิง	234	61.1
รวม	383	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	0	0
26 – 35 ปี	58	15.1
36 – 45 ปี	152	39.7
มากกว่า 45 ปี	173	45.2
รวม	383	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	7.8
ปริญญาตรี	262	68.4
สูงกว่าปริญญาตรี	91	23.8
รวม	383	100.0
4. ตำแหน่งงาน		
ต่ำกว่าผู้บริหารทีม	341	89.0
ผู้บริหารทีมขึ้นไป	42	11.0
รวม	383	100.0
5. อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 6 ปี	12	3.1
6 – 10 ปี	41	10.7
11 – 15 ปี	77	20.1
16 – 20 ปี	101	26.4
มากกว่า 20 ปี	152	39.7
รวม	383	100.0

จากตาราง 3 สามารถสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 383 คน ได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 383 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยเป็นเพศหญิงจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 และเพศชายจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9

ด้านอายุ พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 383 คน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ตามลำดับ และไม่มีพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 383 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมา มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 383 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับต่ำกว่าผู้บริหารทีม มีจำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 89.0 และมีตำแหน่งงานระดับผู้บริหารทีมขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

ด้านอายุการทำงาน พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 383 คน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมา มีอายุการทำงานระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 อายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 อายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 อายุการทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการบริหารของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

วัฒนธรรมการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. <u>ด้านการวางแผน</u>			
1.1 ผู้กำหนดเป้าหมาย/นโยบายในองค์กร	2.48	1.274	ไม่ดี
1.2 การตัดสินใจของผู้บริหาร	2.72	1.164	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการวางแผน	2.60	1.071	ไม่ดี
2. <u>ด้านการจัดองค์การ</u>			
2.1 ระดับชั้นในการบังคับบัญชา	2.77	1.061	ปานกลาง
2.2 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน	3.72	1.005	ดี
ภาพรวมด้านการจัดองค์การ	3.24	0.801	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

วัฒนธรรมการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. <u>ด้านการชักนำ</u>			
3.1 ลักษณะความเป็นผู้นำ	3.07	1.049	ปานกลาง
3.2 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.23	1.068	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการชักนำ	3.15	0.950	ปานกลาง
4. <u>ด้านการควบคุม</u>			
4.1 การควบคุมบุคลากรในองค์กร	2.62	1.046	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการควบคุม	2.62	1.046	ปานกลาง
ภาพรวมวัฒนธรรมการบริหาร	2.94	0.735	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 383 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผน พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ย 2.60 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้กำหนดเป้าหมาย/นโยบายในองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ย 2.48 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.72

2. ด้านการจัดองค์การ พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับชั้นในการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72

3. ด้านการชักนำ พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

โดยมีค่าเฉลี่ย 3.07 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23

4. ด้านการควบคุม พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุม ในเรื่องของการควบคุมบุคลากรในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มุ่งที่ส่วนรวม/มุ่งที่ตนเอง	3.16	1.113	ปานกลาง
2. การกระจายอำนาจ/รวมอำนาจ	2.87	1.012	ปานกลาง
3. ความชัดเจนของงาน/ความไม่ชัดเจนของงาน	3.04	.965	ปานกลาง
4. เน้นความร่วมมือกัน/เน้นการแข่งขัน	3.16	1.181	ปานกลาง
5. ปรับตัวรวดเร็ว/ปรับตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป	3.24	1.015	ปานกลาง
6. ความเป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ	3.55	.908	ดี
7. ทำงานแข่งกับเวลา/ทำงานแบบตามสบาย	3.75	.872	ดี
ภาพรวมค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร	3.25	.700	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 383 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลางในด้านมุ่งที่ส่วนรวม/มุ่งที่ตนเอง การกระจายอำนาจ/รวมอำนาจ ความชัดเจนของงาน/ความไม่ชัดเจนของงาน เน้นความร่วมมือกัน/เน้นการแข่งขัน ปรับตัวรวดเร็ว/ปรับตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16, 2.87, 3.04, 3.16, 3.24 ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร อยู่ในระดับดีในด้านความเป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ และทำงานแข่งกับเวลา/ทำงานแบบตามสบาย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 และ 3.75 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์การ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

พฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. <u>ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>			
1.1 การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	4.28	.824	ดีมาก
1.2 การเข้าทำงานในแต่ละวันเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	4.02	.825	ดี
ภาพรวมด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	4.15	.712	ดี
2. <u>ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน</u>			
2.1 ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.98	.766	ดี
2.2 ความทุ่มเทความพยายามในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.98	.743	ดี
ภาพรวมด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	3.98	.704	ดี
3. <u>ด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน</u>			
3.1 แนวโน้มในการลาออกจาก ธปท.	3.80	1.169	ดี
3.2 แนวโน้มการโยกย้ายส่วนงาน	3.42	1.010	ดี
ภาพรวมด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน	3.61	.960	ดี
4. <u>ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ</u>			
4.1 ความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของ ธปท.	3.95	.714	ดี
ภาพรวมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	3.95	.714	ดี
ภาพรวมพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน	3.92	.526	ดี

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 383 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.919 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าทำงานในแต่ละวันเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02

2. ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความทุ่มเทความพยายามในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98

3. ด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มในการลาออกจาก ธปท. อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการโยกย้ายส่วนงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42

4. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ในเรื่องของความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของ ธปท. อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน สามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 5 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

พฤติกรรมในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.96	.801	-3.993**	381	.000
	หญิง	4.27	.621			
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.85	.792	-2.929**	381	.004
	หญิง	4.07	.627			
การลาออกหรือการโยกย้ายงาน	ชาย	3.57	1.011	-.583	381	.561
	หญิง	3.63	.927			
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ชาย	3.81	.808	-2.842**	381	.005
	หญิง	4.03	.634			
พฤติกรรมในการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.80	.607	-3.474**	381	.001
	หญิง	4.00	.451			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ พบว่า

ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศหญิงมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานดีกว่าเพศชาย

ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศหญิงมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีกว่าเพศชาย

การลาออกหรือการโยกย้ายงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .561 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศหญิงมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรดีกว่าเพศชาย

พฤติกรรมในการทำงานในภาพรวม ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศหญิงมีพฤติกรรมในการทำงานในภาพรวมดีกว่าเพศชาย

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Significant (Sig.) มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี

ทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงความแตกต่างกันของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.074	.037	.072	.930
	ภายในกลุ่ม	380	193.643	.510		
	รวม	382	193.717			
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.723	.362	.729	.483
	ภายในกลุ่ม	380	188.417	.496		
	รวม	382	189.140			
การลาออกหรือการโยกย้ายงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.930	.965	1.048	.331
	ภายในกลุ่ม	380	349.964	.921		
	รวม	382	351.894			
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.684	.342	.669	.513
	ภายในกลุ่ม	380	194.272	.511		
	รวม	382	194.956			
พฤติกรรมในการทำงานในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.128	.064	.230	.794
	ภายในกลุ่ม	380	105.386	.277		
	รวม	382	105.514			

จากตาราง 8 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ พบว่า

ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .930 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .483 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การลาออกหรือการโยกย้ายงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .331 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .513 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมในการทำงานในภาพรวม ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .794 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงความแตกต่างกันของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย
สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.201	.601	1.186	.307
	ภายในกลุ่ม	380	192.515	.507		
	รวม	382	193.717			
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.450	.225	.453	.636
	ภายในกลุ่ม	380	188.690	.497		
	รวม	382	189.140			
การลาออกหรือการโยกย้ายงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.255	3.627	4.00*	.019
	ภายในกลุ่ม	380	344.639	.907		
	รวม	382	351.894			
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.247	.623	1.223	.296
	ภายในกลุ่ม	380	193.709	.510		
	รวม	382	194.956			
พฤติกรรมในการทำงานในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.323	.662	2.413	.091
	ภายในกลุ่ม	380	104.191	.274		
	รวม	382	105.514			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .307 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .636 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การลาออกหรือการโยกย้ายงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบวาระดับการศึกษาในรายคูใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.35	-	-.3523 (.056)	-.0786 (.695)
ปริญญาตรี	3.70		-	.2737* (.019)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.43			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

เมื่อเปรียบเทียบพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2737 กล่าวคือ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแนวโน้มในการลาออกหรือโยกย้ายงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .296 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมในการทำงานในภาพรวม ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .091 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) และใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

พฤติกรรมในการทำงาน	ตำแหน่ง งาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า	4.13	.713	-1.527	381	.127
	ผู้บริหารทีม					
	ผู้บริหารทีม	4.30	.689			
	ขึ้นไป					
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า	3.99	.701	.299	381	.765
	ผู้บริหารทีม					
	ผู้บริหารทีม	3.95	.731			
	ขึ้นไป					
การลาออกหรือการโยกย้ายงาน	ต่ำกว่า	3.59	.963	-.919	381	.359
	ผู้บริหารทีม					
	ผู้บริหารทีม	3.74	.939			
	ขึ้นไป					
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ต่ำกว่า	3.95	.710	.413	381	.680
	ผู้บริหารทีม					
	ผู้บริหารทีม	3.90	.759			
	ขึ้นไป					
พฤติกรรมในการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า	3.91	.517	-.875	381	.382
	ผู้บริหารทีม					
	ผู้บริหารทีม	3.99	.593			
	ขึ้นไป					

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .127 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .765 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การลาออกหรือการโยกย้ายงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .359 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .680 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมในการทำงานในภาพรวม ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .382 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี

ทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงความแตกต่างกันของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุการทำงาน

พฤติกรรมในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.385	.596	1.178	.320
	ภายในกลุ่ม	378	191.332	.506		
	รวม	382	193.717			
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.805	.951	1.940	.152
	ภายในกลุ่ม	378	185.335	.490		
	รวม	382	189.140			
การลาออกหรือการโยกย้ายงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	6.990	1.747	1.915	.155
	ภายในกลุ่ม	378	344.905	.912		
	รวม	382	351.894			
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.443	.861	1.699	.149
	ภายในกลุ่ม	378	191.512	.507		
	รวม	382	194.956			
พฤติกรรมในการทำงานในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.136	.534	1.953	.101
	ภายในกลุ่ม	378	103.378	.273		
	รวม	382	105.514			

จากตาราง 12 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .320 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .152 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การลาออกหรือการโยกย้ายงาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .155 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .149 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมในการทำงานในภาพรวม ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .101 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารกับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความ
 สม่่าเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน
 และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

พฤติกรรมในการทำงาน	วัฒนธรรมการบริหาร		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	.057	.268	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	.133**	.009	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
การลาออกหรือการโยกย้ายงาน	.189**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	-.008	.880	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
พฤติกรรมในการทำงานโดยรวม	.170**	.001	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

วัฒนธรรมการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .268 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .133 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .189 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .880 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .170 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารดีขึ้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

ซึ่งในการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 สามารถจำแนกวิเคราะห์วัฒนธรรมการบริหารเป็นรายด้านโดยแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ 4 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนกับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานและด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

พฤติกรรมในการทำงาน	วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผน		
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	-.069	.176	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	.023	.653	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
การลาออกหรือการโยกย้ายงาน	.175**	.001	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	-.057	.269	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
พฤติกรรมในการทำงานโดยรวม	.063	.222	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .176 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .653 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.175 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .269 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .222 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดการกับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

พฤติกรรมในการทำงาน	วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดการ		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	.103*	.045	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	.148**	.004	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
การลาออกหรือการโยกย้ายงาน	.159**	.002	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	.105*	.041	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
พฤติกรรมในการทำงานโดยรวม	.200**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดการกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .103 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิด

เห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .148 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .159 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .041 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .105 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ

.200 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การดีขึ้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.3 วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำกับพฤติกรรมในการทำงานด้านต่าง ๆ ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

พฤติกรรมในการทำงาน	วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำ		
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	.124*	.015	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	.173**	.001	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
การลาออกหรือการโยกย้ายงาน	.129*	.011	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	-.044	.386	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
พฤติกรรมในการทำงานโดยรวม	.173**	.001	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .124 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .173 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำดีขึ้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .129 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำดีขึ้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .386 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .173 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำดีขึ้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.4 วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุมกับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

พฤติกรรมในการทำงาน	วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุม		
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	.038	.459	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	.066	.197	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
การลาออกหรือการโยกย้ายงาน	.092	.072	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	-.002	.972	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
พฤติกรรมในการทำงานโดยรวม	.088	.087	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตาราง 17 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุมกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .459 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .197 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .072 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .972 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .087 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารกับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

พฤติกรรมในการทำงาน	ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร		
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	.199**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	.315**	.000	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
การลาออกหรือการโยกย้ายงาน	.209**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ตาราง 18 (ต่อ)

พฤติกรรมในการทำงาน	ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร		
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	.263**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
พฤติกรรมในการทำงานโดยรวม	.357**	.000	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .199 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานดีขึ้นเล็กน้อย

ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .315 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารดีขึ้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีขึ้นเล็กน้อย

ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .209 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .263 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .357 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารดีขึ้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมดีขึ้นเล็กน้อย

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 19 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

	พฤติกรรม 1	พฤติกรรม 2	พฤติกรรม 3	พฤติกรรม 4	พฤติกรรมโดยรวม
เพศ	✓	✓	×	✓	✓
อายุ	×	×	×	×	×
ระดับการศึกษา	×	×	✓	×	×
ตำแหน่งงาน	×	×	×	×	×
อายุการทำงาน	×	×	×	×	×

หมายเหตุ

✓

คือ สอดคล้องกับสมมติฐาน

×

คือ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

พฤติกรรม 1

คือ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรม 2

คือ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรม 3

คือ การลาออกหรือการโยกย้ายงาน

พฤติกรรม 4

คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ

พฤติกรรมโดยรวม

คือ พฤติกรรมในการทำงานโดยรวม

ตาราง 20 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3

	พฤติกรรม 1	พฤติกรรม 2	พฤติกรรม 3	พฤติกรรม 4	พฤติกรรมโดยรวม
วัฒนธรรมการบริหาร ด้านการวางแผน	-.069	.023	.175**	-.057	.063
วัฒนธรรมการบริหาร ด้านการจัดองค์การ	.103*	.148**	.159**	.105*	.200**
วัฒนธรรมการบริหาร ด้านการชักนำ	.124*	.173**	.129*	-.044	.173**
วัฒนธรรมการบริหาร ด้านการควบคุม	.038	.066	.092	-.002	.088
วัฒนธรรมการบริหาร โดยรวม	.057	.133**	.189**	-.008	.170**
ค่านิยมทางวัฒนธรรม ในการบริหาร	.199**	.315**	.209**	.263**	.357**

หมายเหตุ	ตัวเลขในตาราง	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	*	คือ	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
	**	คือ	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01
	พฤติกรรม 1	คือ	ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
	พฤติกรรม 2	คือ	ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
	พฤติกรรม 3	คือ	การลาออกหรือการโยกย้ายงาน
	พฤติกรรม 4	คือ	การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ
	พฤติกรรมโดยรวม	คือ	พฤติกรรมในการทำงานโดยรวม

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 21 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน		
1.1 เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานเฉพาะด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน	Independent Samples t-test
1.2 อายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานเฉพาะด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน	One-Way ANOVA
1.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent Samples t-test
1.5 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA

ตาราง 21 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2. วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.1 วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 21 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.2 วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.3 วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 21 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.4 วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษา วัฒนธรรมการบริหาร ค่านิยมทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาถึง ลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาถึง วัฒนธรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
4. เพื่อศึกษาถึง ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สมมติฐานงานวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
3. ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 3,986 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2548)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งได้ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non - Probability sampling) และแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเท่ากับ 364 ตัวอย่างและเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีก 5% เท่ากับ 19 ตัวอย่างรวมขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 383 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากแต่ละสาขางานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบบัญชีไตรยางศ์ เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานแต่ละสาขางาน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเลือกตัวอย่างจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานแต่ละสาขางาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-ended response question) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Semantic differential scale ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ผู้วิจัยได้แบ่งระดับของความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-ended response question) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Semantic differential scale ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ผู้วิจัยได้แบ่งระดับของความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-ended response question) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Semantic differential scale ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ผู้วิจัยได้แบ่งระดับของความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ 2 แหล่งดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บข้อมูลข่าว บทความงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ วารสารหนังสือ เอกสารทางวิชาการและข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านสื่อทางอินเทอร์เน็ต
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวม โดยการใช้วิธีการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 383 ชุด ในช่วงเดือนสิงหาคม 2548

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามจำนวนขนาดตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล

การตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม (Editing) ต่อมาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อทำการป้อนข้อมูลต่าง ๆ ลงเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window Version 11.5 ในการประมวลผล หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของแบบสอบถามและทดสอบสมมติฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1

2.1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 , 3 และ 4

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis)

2.2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้ t-test แบบ Independent (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ และตำแหน่งงาน

2.2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : F-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ทั้งนี้ หากพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวแตกต่างกัน ผู้วิจัยก็จะใช้การวิเคราะห์วิธี Least significant differencen (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไป

2.2.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 และข้อ 3

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านเพศ พบว่า ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 383 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยเป็นเพศหญิงจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 และเพศชายจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9

ด้านอายุ พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 383 คน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมามีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ตามลำดับ และไม่มีพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 383 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมา มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 383 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับต่ำกว่าผู้บริหารทีม มีจำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 89.0 และมีตำแหน่งงานระดับผู้บริหารทีมขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

ด้านอายุการทำงาน พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 383 คน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 อายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 อายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 อายุการทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร

พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 383 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผน พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ย 2.60 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้กำหนดเป้าหมาย/นโยบายในองค์การอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ย 2.48 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.72

2. ด้านการจัดองค์การ พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับชั้นในการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72

3. ด้านการชักนำ พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.07 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23

4. ด้านการควบคุม พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุม ในเรื่องของการควบคุมบุคลากรในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร

พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 383 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลางในด้านมุ่งที่ส่วนรวม/มุ่งที่ตนเอง การกระจายอำนาจ/รวมอำนาจ ความชัดเจนของงาน/ความไม่ชัดเจนของงาน เน้นความร่วมมือกัน/เน้นการแข่งขัน ปรับตัวรวดเร็ว/ปรับตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16, 2.87, 3.04, 3.16, 3.24 ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร อยู่ในระดับดีในด้านความเป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ และทำงานแข่งกับเวลา/ทำงานแบบตามสบาย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 และ 3.75 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน

พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 383 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.919 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าทำงานในแต่ละวันเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02

2. ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความทุ่มเทความพยายามในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98

3. ด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

แนวโน้มในการลาออกจาก ธปท. อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการโยกย้ายส่วนงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42

4. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ในเรื่องของความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของ ธปท. อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 5 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศหญิงมีพฤติกรรมในการทำงานในภาพรวมดีกว่าเพศชาย โดยสามารถแยกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศหญิงมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานดีกว่าเพศชาย

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศหญิงมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีกว่าเพศหญิง

ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศหญิงมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การดีกว่าเพศชาย

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแยกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแยกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแนวโน้มในการลาออกหรือโยกย้ายงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแยกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแยกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารดีขึ้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมดีขึ้นเพียงเล็กน้อย โดยสามารถแยกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทาง

เดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งในการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 สามารถจำแนกวิเคราะห์วัฒนธรรมการบริหารเป็นรายด้าน โดยแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ 4 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแยกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การดีขึ้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมดีขึ้นเพียงเล็กน้อย โดยสามารถแยกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดองค์การดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.3 วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำดีขึ้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมดีขึ้นเพียงเล็กน้อย โดยสามารถแยกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำดีขึ้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความ

คิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำดีขึ้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการชักนำไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.4 วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแยกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมการบริหารด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรม

ในการบริหารดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมดีขึ้นเล็กน้อย โดยสามารถแยกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานดีขึ้นเล็กน้อย

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีขึ้นเล็กน้อย

ด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน พบว่า ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พบว่า ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรดีขึ้นเพียงเล็กน้อย

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

เพศ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การแตกต่างกันโดยเพศหญิงมีระดับพฤติกรรมในการทำงานดีกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 95) ที่พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย และงานวิจัยของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 92) ที่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านบริหารของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออก

อายุ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการทำงาน การลาออกหรือโยกย้ายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณุช แสงจักรกร (2547 : 100) ที่พบว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันในด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน โดยพบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแนวโน้มในการลาออกหรือโยกย้ายงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้น อาจมีความต้องการลาออกหรือโยกย้ายงานเพื่อเปลี่ยนไปปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานท้าทายและได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า อีกทั้งระดับการศึกษาที่สูงนั้นยังเชื่อต่อการลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่นได้ง่ายอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของสุพจน์ ศรีรัตนะ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองวิทยาการภาค 1

ตำแหน่งงาน พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการทำงาน การลาออกหรือโยกย้ายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี ลีมนेत्र (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด

อายุการทำงาน พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการทำงาน การลาออกหรือโยกย้ายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณุช แสงจักรกร (2547 : 101) ที่พบว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงจำนวนประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุการทำงานมากจะมีความรักความหวงแหนในองค์กรซึ่งเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองและมีความมุ่งมั่นในการตั้งใจปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยซึ่งจะต้องตั้งใจปฏิบัติงานเนื่องจากยังมีอีกหลายสิ่งหลายอย่างที่จะต้องเรียนรู้และจำเป็นจะต้องศึกษาระบบงานเพิ่มเรื่อย ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน ดังนั้น พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันจึงมีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทั้งในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และการลาออกหรือการโยกย้ายงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

วัฒนธรรมการบริหารไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดองค์การ เช่น การกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ การกำหนดตัวบุคคลที่จะเป็นผู้รับผิดชอบและปฏิบัติงาน การจัดโครงสร้างองค์การ การจัดกลุ่มงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชา รวมทั้งด้านชักนำ เช่น การสั่งการและการจูงใจให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจนั้น ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานทั้งในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน หรือด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ กริช สืบสนธิ์ (2535 : 25) ที่ว่า วัฒนธรรมองค์การที่เรียกว่า “วัฒนธรรมเข้มแข็ง” (Strong culture) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพและเป็นที่รับรู้กันด้วยความพร้อมใจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ Robbins (1994 : 247) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะสามารถสังเกตได้จากอัตราการลาออก (Turnover) ของพนักงานซึ่งจะมีสัดส่วนที่น้อยมาก ดังนั้น ธนาคารแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง องค์กรหนึ่งจึงทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี เช่น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูง มีอัตราการลาออกจากงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เป็นต้น

3. ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

จากผลการวิจัยพบว่าค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารไม่ว่าจะเป็นการมุ่งที่ส่วนรวม การกระจายอำนาจในการบริหาร ความชัดเจนของงาน ตลอดจนการปรับตัวนั้นล้วนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานทั้งในด้าน ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการทำงาน การลาออกหรือโยกย้ายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยหากพนักงานมีค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารที่สอดคล้องกับองค์กรแล้วก็จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานตามที่องค์กรมุ่งหวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 117) ที่ว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่เกิดการยอมรับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีเหตุผล หรือสภาพพฤติกรรมการกระทำใด ๆ ที่บุคคลหรือสังคมนิยมชมชอบ และเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติจึงยอมรับนับถือมาเป็นแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของตนเองหรือองค์กร ดังจะเห็นได้จากการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยได้พยายามปลูกฝังค่านิยมให้กับพนักงานในองค์กร โดยมีการกำหนดค่านิยมร่วมของธนาคารแห่งประเทศไทยอย่างชัดเจน คือ OTEACH ซึ่งได้แก่ Open communication (การสื่อสารอย่างเปิดเผย) Teamwork (การทำงานเป็นทีม) Efficiency and Economy (การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและไม่สิ้นเปลือง) Accountability (ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่) Competence (ความรู้ความสามารถ) Honesty , Fairness and Integrity (ความซื่อสัตย์ เป็นธรรม และจุดยืนอันมั่นคง) ทั้งนี้ ก็เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของธนาคารต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน โดยพบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแนวโน้มในการลาออกหรือโยกย้ายงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ดังนั้น ธนาคารจึงควรแสวงหาวิธีการต่าง ๆ ในการจูงใจและดำรงรักษาพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เหล่านี้ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้เกิดความผูกพันกับธนาคารและคงอยู่กับธนาคารต่อไปในระยะยาว เพื่อป้องกันและแก้ไขการเกิดปัญหาสมองไหล (Brain Drain) ภายในธนาคาร อาทิเช่น ควรมี

การให้ความสำคัญต่อการปลูกฝังค่านิยมร่วมของธนาคารอย่างจริงจัง ควรมีการกำหนดเส้นทางอาชีพ (Career paths) และความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละตำแหน่งงานที่ชัดเจน ตลอดจนมีการพิจารณาปรับปรุงการออกแบบระบบการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการและสิ่งจูงใจในการทำงานต่าง ๆ ให้มีความทัดเทียมกับองค์กรภายนอกในระดับเดียวกัน เป็นต้น

2. จากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมการบริหารด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ดังนั้น ธนาคารควรต้องการหาแนวทางในการดำรงรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับธนาคารแล้ว ก็ควรที่จะให้ความสำคัญในเรื่องของการวางแผนขององค์กร โดยมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของธนาคารที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายดังกล่าวร่วมกับผู้บริหารเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันตามทิศทางที่กำหนดไว้ มีการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจโดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น

3. จากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดการซึ่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการทำงาน การลาออกหรือโยกย้ายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ดังนั้น ธนาคารจึงควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการบริหารด้านการจัดการในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง อาทิเช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การกำหนดสายการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน ตลอดจนหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานที่เหมาะสม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเฉพาะด้านการบริหารเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรให้มีการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านอื่น ๆ ด้วยเพื่อจะได้มองเห็นวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารแห่งประเทศไทยในภาพรวม

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษาไม่ตรงตามความเป็นจริง เนื่องจากพนักงานอาจตอบเพื่อให้ภาพพจน์ดูดี ดังนั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงควรใช้เทคนิคด้านอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสังเกต เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาวิจัยถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กริช สืบสนธิ์. (2535). *สร้างวัฒนธรรมให้องค์กรสร้างวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เทพพนม เมืองแมน; และสรวง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- น้ำฝน เพ็ชรดี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท เคน แมกซ์ (ประเทศไทย จำกัด)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นิวัติ ไชยวงศ์วรรณ. (2547). *ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าที่สำนักงานบริการ AIS ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปรานี วิจิตรเลิศ. (2547). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มธุรส แชกรัณย์. (2547). *ทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท การ์เด็นวิวทาวเวอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

- ร็อบบิ้นส์ สตีเฟนส์ พี. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ด ดูเคชั่น อินโดไชนา.
- วรรณ ขแสงจิตรากร. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศินิตตั้ง จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วันทนา กอวัฒนสกุล. (2539). *การสร้างวัฒนธรรมองค์การขึ้นใหม่ , เพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- วิภาวี สีมเนตร. (2546). *ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัทเนาวรัตน์ พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิลาวรรณ ดันตีสทิพร. (2541). *วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริกุล รัตนสุวรรณชัย. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ. (2542). *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเทค.
- _____. (2545). *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ ปรับปรุงใหม่ล่าสุด*. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- _____. (2541). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เอ.เอ็น.การพิมพ์.
- _____. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท อีระฟิล์มและไซเทค จำกัด.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โฟร์เพช.
- อรุณ รักธรรม. (2526). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อิสริยา สดมณี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/๗๔/3

วันที่ ๑๗ ตุลาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

 เนื่องด้วย นางสาวชนิษฐา ทรงงาม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "วัฒนธรรมองค์การด้านการบริหาร
ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่" โดยมี
อาจารย์รัชพงษ์ วงศาโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ
รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา และ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคาร
แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

 จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาวชนิษฐา ทรงงาม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

คำชี้แจง

1. ลักษณะแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน จำนวน 4 หน้า

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมการบริหาร

ส่วนที่ 3 ค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

2. การตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยด้านวิชาการเท่านั้น จึงเรียนขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ จริงใจ ตรงไปตรงมา และเป็นอิสระเพื่อความสมบูรณ์ของผลการวิจัย โดยไม่ต้องระบุชื่อ และนามสกุลของท่านลงในแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่มีผลผูกพันใด ๆ หรือไม่นำมาใช้ในทางที่จะเสียประโยชน์ต่อท่านเป็นอันขาด

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ชนิษฐา ทรงงาม

นิสิตบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 26 ปี ☐ 26 ปี – 35 ปี
☐ 36 ปี – 45 ปี ☐ มากกว่า 45 ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่งงาน ☐ ต่ำกว่าผู้บริหารทีม ☐ ผู้บริหารทีมขึ้นไป
5. อายุการทำงาน ☐ น้อยกว่า 6 ปี ☐ 6 ปี – 10 ปี
☐ 11 ปี – 15 ปี ☐ 16 ปี – 20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแต่ละด้านใน ธปท.อย่างไร

1. การวางแผน

		5	4	3	2	1	
1.1 ผู้กำหนดเป้าหมาย/นโยบาย ในองค์กร	มีทั้งฝ่ายพนักงาน และผู้บริหาร	☐	☐	☐	☐	☐	ผู้บริหารฝ่ายเดียว
1.2 การตัดสินใจของผู้บริหาร	มีกระจายอำนาจ	☐	☐	☐	☐	☐	เป็นแบบรวมอำนาจ
2. การจัดองค์การ

		5	4	3	2	1	
2.1 ระดับชั้นในการบังคับบัญชา	มีน้อยระดับ	☐	☐	☐	☐	☐	มีหลายระดับ
2.2 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก บุคคลเข้าทำงาน	ใช้หลักความรู้ ความสามารถ	☐	☐	☐	☐	☐	ใช้หลักการรู้จัก คุ้นเคยกัน

3. การชักนำ

5 4 3 2 1

3.1 ลักษณะความเป็นผู้นำ

แบบมีส่วนร่วม

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

แบบบงการ

3.2 การติดต่อสื่อสารภายใน
องค์การมีทั้งจากระดับบนลง
ล่างและล่างขึ้นบน
☐ ☐ ☐ ☐ ☐
จากระดับบนลงล่าง
เท่านั้น4. การควบคุม

5 4 3 2 1

4.1 การควบคุมบุคลากร
ในองค์การแต่ละบุคคลควบคุม
ตนเอง
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

ควบคุมโดยผู้บริหาร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารคำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารของผู้บริหารใน รมท.อย่างไร

1. มุ่งมีส่วนร่วม

.....

5 4 3 2 1

มุ่งที่ตนเอง

2. การกระจายอำนาจ

.....

5 4 3 2 1

รวมอำนาจ

3. ความชัดเจนของงาน

.....

5 4 3 2 1

ความไม่ชัดเจนของงาน

4. เน้นความร่วมมือกัน

.....

5 4 3 2 1

เน้นการแข่งขันกัน

5. ปรับตัวรวดเร็ว

.....

5 4 3 2 1

ปรับตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป

6. ความเป็นทางการ

.....

5 4 3 2 1

ไม่เป็นทางการ

7. ทำงานแข่งกับเวลา

.....

5 4 3 2 1

ทำงานแบบตามสบาย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวชนิษฐา ทรงงาม
เกิดวันที่	27 กันยายน 2517
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	459/103 ถนนร่มเกล้า แขวงคลองสามประเวศ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ธนาคารแห่งประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2540 การจัดการทั่วไป (สาขาการบัญชี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช