

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของ พนักงานของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ระหว่างสาขาสยามสแควร์ กรุงเทพมหานคร กับ สาขานนหน้าเมือง จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากวัฒนธรรมการทำงาน ของสาขาในแต่ละพื้นที่ โดยศึกษาด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จาก ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ 2 กลุ่ม ๆ ละ 6 คน เป็นการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยเทียบเคียงแนวคิด ทฤษฎีของ Cooke & Lafferty ควบคู่บริบท และใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ทั้งสองสาขามีวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยสาขาสยามสแควร์ มี วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นภารกิจเป้าหมาย (Mission Culture) แบบตั้งรับ-เฉื่อยชาสูง (Passive-Defensive Styles)

สำหรับสาขานนหน้าเมือง แยกเป็น 2 วัฒนธรรมย่อย กล่าวคือในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี จะมีลักษณะวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์สูง (Constructive Styles) และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป ที่ทำงานมานานกว่า 11 ปี จะมีวัฒนธรรมการทำงานแบบลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา (Passive-Defensive Styles)

2. ปัญหาและอุปสรรคจากวัฒนธรรมการทำงานในสาขาสยามสแควร์ คือ พนักงานขาด ขวัญและกำลังใจ และขาดความร่วมมือในการทำงาน เนื่องจากลักษณะการบริหารงานของผู้นำที่มี การใช้อำนาจสั่งการแบบลำดับชั้น (Hierarchy) และมีการทำงานแบบแข่งขันกัน ทำให้ขาดความ สามัคคีในการทำงาน

สำหรับสาขานนหน้าเมือง ปัญหาและอุปสรรคจากวัฒนธรรมการทำงานคือ พนักงานขาด ความรู้ความชำนาญในการทำงาน เนื่องจากเป็นพนักงานใหม่ ส่วนพนักงานที่ทำงานมานานกว่า 11 ปี จะขาดแรงจูงใจในการทำงานและมีความยึดติดกับสถานที่ จึงไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งไม่ มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน

เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะสำคัญที่ได้จากการศึกษามีดังนี้

1. สาขาสยามสแควร์ ควรมีการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับลักษณะวัฒนธรรม การทำงานขององค์กร
2. สาขานนหน้าเมือง ฝ่ายบริหารงานของสาขาควรกำหนดนโยบายในการทำงานของ พนักงานให้มีความเหมาะสมต่อภาระหน้าที่ในการทำงานของสาขาในพื้นที่ต่างจังหวัด
3. ทั้งสองสาขาควรจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ ทำงาน

The purpose of the study was two folds : 1) to compare the corporate culture of the Kasikorn Thai Bank employees at the Siam Square Branch in Bangkok and the Na Muang Road Branch in Khon Kaen Province ; 2) to find out the problems resulting from the corporate culture of each branch. In-depth interview was carried out to gather the data from 2 groups of key informants, or 6 persons in total. Analytical companion was made on the basic of Cooke & Lafferty theory and the context. The descriptive statistics were used to describe the data.

The findings were briefly reported as below:

1. Both branches have different corporate cultures. The Siam Square branch adopts mission culture in a passive – defensive style.

The Na Muang Road Branch has two sub-cultures. The key informants who are not beyond 40 years of age will have a constructive working style, while those who are beyond 41, and have been working for more than 11 years will adopt a passive–defensive style.

2. In the Siam Square Branch, the employees lack the working morale and do not corporate well because of the hierarchical system, and because of the competition among employees that led to the lack of working unity.

As for the Namuang Road Branch, the employees lack the working knowledge and skills because they are new employees. Those who have worked for more than 11 years lack the working motivation and get adhered to the old practice; they do not want any change. Neither do they get a working goal.

Because of the differences in corporate culture, the researcher made the following recommendations:

1. The Siam Square branch should improve its administration to be in accordance with its corporate culture.

2. The Na Muang Branch should set a working policy suitable for the operation in the provincial areas.

3. Both branches should regularly provide training to their employees for the increasing of their efficiencies.