

บทคัดย่อ

172893

ชื่อภาคนิพนธ์ : วัฒนธรรมองค์การธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
ชื่อผู้เขียน : นางสาววงเดือน จานสิบสี่
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2547

วัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีดังนี้ 1. เพื่อศึกษาลักษณะหรือรูปแบบวัฒนธรรมองค์การทั้งที่ดำรงอยู่และที่พึงประสงค์ขององค์การ ธ.ก.ส. 2. เพื่อศึกษาการสืบสานวัฒนธรรมองค์การของ ธ.ก.ส. 3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะ หรือรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ดำรงอยู่และวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ จำแนกตามภูมิหลังของพนักงาน ธ.ก.ส. และ 4. เพื่อศึกษาแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ธ.ก.ส.

กรอบแนวคิดในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน รายได้กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ วัฒนธรรมปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมการตลาด วัฒนธรรมราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ซึ่งเก็บรวบรวมโดยการตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้ค่าสถิติ t และ F

ผลการศึกษามีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุ 40 – 51 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับ 1 – 7 มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป เป็นพนักงานกลุ่มงานสนับสนุน มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท
2. วัฒนธรรมองค์การที่ดำรงอยู่ใน ธ.ก.ส. เป็นวัฒนธรรมราชการ และวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของ ธ.ก.ส. คือ วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์

3. การสืบสานวัฒนธรรมองค์การที่ยังดำรงอยู่ใน ธ.ก.ส. เป็นเรื่องวิบุรุษองค์การ คือ นายจำเนียร สาระนาค ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งธนาคารและทำงานด้วยความเสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริตต่อเกษตรกรลูกค้า

4. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ธ.ก.ส. พนักงาน ธ.ก.ส. พึงประสงค์ค่านิยมการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของพนักงานให้มีความรับผิดชอบทำงานโดยใช้หลักคุณธรรม ทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเพื่อเกษตรกรลูกค้า และฝ่ายบริหาร ควรบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน

5. ข้อเสนอแนะ

1) พนักงาน ธ.ก.ส. แสดงความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์การที่ดำรงอยู่ของ ธ.ก.ส. คือ วัฒนธรรมราชการเป็นหลักและวัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์เป็นรอง ส่วนวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของพนักงาน คือ วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์เป็นหลัก และวัฒนธรรมราชการเป็นรองนั้น แสดงให้เห็นว่าพนักงาน ธ.ก.ส. ต้องการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ดังนั้น ธ.ก.ส. จึงควรสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน โดยปรับลดวิธีการทำงานที่เน้นการควบคุมกฎ ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานและการเน้นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นให้มีความ ยืดหยุ่นมากขึ้น และส่งเสริมวิธีการทำงานเป็นทีม ให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม และแสดงความคิดเห็น เสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาการทำงานได้อย่างอิสระ อันจะทำให้ ธ.ก.ส. ก้าวไปสู่การเป็นธนาคารพัฒนาชนบทชั้นนำในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ตามวิสัยทัศน์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ธ.ก.ส. ควรส่งเสริมการสืบสานวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. การศึกษาพบว่า พนักงาน ธ.ก.ส. ยังมีความทรงจำและพึงประสงค์ลักษณะที่ดีของวิบุรุษองค์การ คือ นายจำเนียร สาระนาค อยู่ ดังนั้น ธ.ก.ส. จึงควรสร้างกิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นการรณรงค์ส่งเสริมลักษณะที่สำคัญของวิบุรุษ คือ ความเสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริตต่อเกษตรกรลูกค้าให้มากขึ้น เพื่อหล่อหลอมพนักงาน ธ.ก.ส. ให้เป็นแบบอย่างเฉพาะของพนักงาน ธ.ก.ส. คือ คนทำงานด้วยความเสียสละ ซื่อสัตย์ และสุจริต

3) ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ธ.ก.ส. พึงประสงค์วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ ซึ่งแสดงว่าพนักงาน ธ.ก.ส. มีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน การเปลี่ยนแปลงจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ธ.ก.ส. หากต้องการส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน ควรมีนโยบายและการวางแผนอย่างเป็นระบบทั้งการพัฒนาคนและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโดยเน้นทั้งคุณภาพของคน ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และควรมีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จได้

ABSTRACT

172893

Title of Research Paper : Corporate Culture of the Bank of Agriculture and
Agricultural Cooperatives
Author : Miss Vongdoun Chansibsee
Degree : Master of Arts (Social Development)
Year : 2004

The four objectives of the study were : (1) to identify the characteristics or the existing form and the desirable form of corporate culture of the Bank of Agricultural Cooperatives (BAAC); (2) to find out the inheritance of the bank's cooperate culture; (3) to reveal the difference between the existing form and the desirable form of the bank's corporate culture perceived by the bank employees classified by background variable, and (4) to draw out some suggestions to change the corporate culture of the bank.

The framework of the study included the independent variables, i.e., gender, sex, marital status, education, current work position, number of working years, workplace, and income, while the dependent variable was corporate culture, which covered clan adhocracy market and bureaucracy culture.

The subjects were 312 BAAC employees at the headquarters. A questionnaire was used to collect the data, and percentage, mean, t-test and F-test were employed for data analysis.

The findings were summed up as follows:

1. Most of the subjects were males aged 40-51. They were married. They had a Bachelor's degree. They were in the support line and their levels were 1-7. They had been working for the bank for 21 years or more. They earned not more than 20,000 baht a month.

2. It was found that the existing corporate culture of the bank was bureaucratic culture whereas the desirable corporate culture was that which focused on clan culture.

3. Regarding the inheritance of the existing corporate culture, it was found that the employees regarded Mr. Chamnian Saranak, the founder of the bank as the hero, who devoted his time the energy working for the bank with honesty and sincerity to its customers.

4. Concerning change in the bank's corporate culture, the BAAC employees desired the following work values: changing the employees' role on the basis of the merit system so that they would be more responsible for their work; using participatory work system; serving the customers and the management to the full ability; transparency in management; adequate supply of work facilities.

5. Suggestions

1) the BAAC employees said that the existing corporate culture was mainly the bureaucratic culture, followed by the clan culture, while the desirable corporate culture was the opposite. In order to achieve the desirable corporate culture, it was necessary to change the method of working. The bank therefore should support such change by deregulating some rules and regulations and reducing some work procedures and focus on relationship at all levels, especially more flexibility and team-working. The employees should be given an opportunity to express their views and participate in different activities. They should be allowed to freely make some recommendations about how to solve work problems. This would lead BAAC to a leading rural development bank in the Asia-Pacific region, which was the bank's vision.

2) The bank should have the employees follow the model of its hero, Mr. Chamnian Saranak. It should make a campaign to promote the characteristics of its hero: sacrifice, honesty and sincerity to its agricultural customers.

3) As the employees wanted to have clan culture, this showed that they were ready to change the corporate culture. Therefore, if the management want to change it, they should set a policy and systematic plan to develop the personnel and the management approach which focused on the quality of human resource and work performance. Performance evaluation and follow-up activity should be made to achieve this goal.