

กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและ  
ความผูกพันในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ

บทคัดย่อ

ของ

จรัส อุ่ณัฐติวัฒน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
พฤษภาคม 2548

จรัล อุ่ณัฐิตวิวัฒน์. (2548). กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ. ปรินทิพนิพนธ์ วท.ด.(พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ ๕ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร. ผจงจิต อินทสุวรรณ, รองศาสตราจารย์ ดร. อรพินทร์ ชูชม, อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของกลวิธีการริเริ่มของพนักงาน กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การและความแตกต่างของบุคคลที่มีต่อผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะไกล คือความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ โดยมีตัวแปรสื่อกลางคือ ผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะไกล ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ 2 แห่ง ใช้การเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยส่งแบบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 744 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 433 คน คิดเป็นอัตราตอบกลับคืนร้อยละ 55.9

ผลการวิจัยแสดงว่าตัวแปร 3 กลุ่ม คือ กลวิธีการริเริ่มของพนักงาน กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การและความแตกต่างของบุคคลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะไกล คือความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ โดยมีตัวแปรสื่อกลาง คือผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะไกล ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท โดยแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 28 และอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์การได้ร้อยละ 17 ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ยอมรับสมมุติฐานเพียงบางส่วน ดังข้อสรุปตามกลุ่มตัวแปรต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวแปรกลวิธีการริเริ่มของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่สร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมากย่อมมีความพึงพอใจในงานมาก โดยผลนี้ส่งผ่านมาทางความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรอบรู้ในงาน และพนักงานที่สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากย่อมมีความพึงพอใจในงานมากเช่นกัน แต่ผลนี้ส่งผ่านมาทางความรู้เกี่ยวกับองค์การเท่านั้น นอกจากนี้การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานยังส่งผลไปยังความผูกพันในองค์การ โดยผ่านความชัดเจนในบทบาท สำหรับพนักงานที่มีการแสวงหาข้อมูลจากหัวหน้างานมากย่อมมีความผูกพันในองค์การมาก โดยผลนี้ส่งผ่านมาทางความชัดเจนในบทบาท แต่พนักงานที่แสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานมากย่อมมีความผูกพันในองค์การน้อย โดยส่งผลผ่านมาทางความชัดเจนในบทบาท

2. กลุ่มตัวแปรกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ ผลวิจัยพบว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้นตอนมากย่อมมีความพึงพอใจในงานมาก โดยผลนี้ส่งผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรอบรู้ในงาน ในขณะที่เดียวกันพนักงานที่ได้รับ

การถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับชั้นตอนมากย่อมมีความผูกพันในองค์กรมาก โดยผลส่งผ่านมาทางความชัดเจนในบทบาท พนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบมากย่อมมีความพึงพอใจในงานมาก โดยผลนี้ส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับองค์กร พนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิมมากย่อมมีความชัดเจนในบทบาทมาก ส่วนพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการมากมีความพึงพอใจในงานมาก โดยผลนี้ส่งผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับองค์กร

3. กลุ่มตัวแปรความแตกต่างของบุคคล ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมากย่อมมีความพึงพอใจในงานมาก โดยผลนี้ส่งผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับองค์กร ความรอบรู้ในงาน ในขณะที่เดียวกันพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมากย่อมมีความผูกพันในองค์กรมากโดยผลนี้ส่งผ่านทางตัวแปรความชัดเจนในบทบาท พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากมีความพึงพอใจในงานมาก โดยผลนี้ส่งผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับองค์กร และความรอบรู้ในงาน ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานไม่พบว่าส่งผลต่อผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ทั้งระยะใกล้ และระยะไกล

ผลการวิจัยนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรที่เหมาะสมกับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับองค์กร ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กร