



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

การศึกษาพฤติกรรมองค์กรของพนักงานและลูกจ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน
ของธนาคารออมสินภาค 15

A Study of Organizational Behavior of Full-time and Part-time Employees Affecting
Work Achievement of the Government Savings Bank Region 15

ปรางคิใจ ช่วยบุญนา¹

Prangjai.chua@bumail.net

สุทินันท์ พรหมสุวรรณ²

suthinan.p@bu.ac.th

ภาณุ บุญสมบัติ³

panu.b@bu.ac.th

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

³คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กร ด้านการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กรด้านการสื่อสารของพนักงานและลูกจ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15 และ 3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานและลูกจ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ธนาคารออมสินภาค 15 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกและวิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบค่าความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมองค์กร ด้านการรับรู้ในประเด็นของด้านเหตุปัจจัยการรับรู้ มีอิทธิพลร้อยละ 15.5 ด้านการรับรู้คุณค่าที่องค์กรมอบให้พนักงานและลูกจ้าง มีอิทธิพลร้อยละ 27.4 และด้านการรับรู้คุณค่าเชิงสังคมมีอิทธิพลร้อยละ 37.7 ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) พฤติกรรมองค์กร ด้านการสื่อสารในประเด็นของด้านทักษะการสื่อสารของผู้รับสารมีอิทธิพลร้อยละ 28.7 ด้านการสื่อสารภายในองค์กรมีอิทธิพลร้อยละ 40.2 และด้านช่องทางการสื่อสารมีอิทธิพลร้อยละ 21.4 ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) พฤติกรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในประเด็นของด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลร้อยละ 28.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีอิทธิพลร้อยละ 34.5 และด้านความรับผิดชอบต่องานมีอิทธิพลร้อยละ 15.6 ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: พฤติกรรมองค์กร, การรับรู้, การสื่อสาร, การมีส่วนร่วม, ความสำเร็จในการทำงาน



Abstract

The objectives of this study were to study: 1) organizational behavior in terms of full-time and part-time employees' perception affecting work achievement of the Government Savings Bank Region 15, 2) study organizational behavior in terms of full-time and part-time employees' communication, and 3) study organizational behavior in terms of full-time and part-time employees' involvement affecting work achievement of the Government Savings Bank Region 15. The samples were 500 people from convenient sampling. The statistics used was percentage, mean and standard deviation as well as hypotheses analysis was multiple regression analysis. The results found that 1) organizational behavior in terms of perception in the aspects of the cause of perception had an impact 15.5 percent, the organizational perceived value towards full-time and part-time employees had an impact 27.4 percent and the society perceived value had an impact 37.7 percent on work achievement of the Government Savings Bank Region 15 with the statistically significant level of 0.05, 2) organizational behavior in terms of communication in the aspects of the receivers' skill had an impact 28.7 percent, the organizational communication had an impact 40.2 percent, and communication channel had an impact 21.4 percent on work achievement of the Government Savings Bank Region 15 with the statistically significant level of 0.05, and 3) organizational behavior in terms of involvement in the aspects of the decision making had an impact 28.6 percent, process and operation involvement had an impact 34.5 percent, and task responsibility had an impact 15.6 percent on work achievement of the Government Savings Bank Region 15 with the statistically significant level of 0.05,

Keywords: organizational Behavior, Perception, Communication, Involvement, Work Achievement

บทนำ

ธนาคารออมสิน ถือกำเนิดโดยพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 ที่ทรงตระหนักถึงความสำคัญของการเก็บรักษาทรัพย์ให้ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย โดยทรงตราพระราชบัญญัติจัดตั้งคลังออมสินขึ้น เมื่อวันที่ 1 เมษายน พุทธศักราช 2456 ด้วยพระราชปณิธานที่จะให้คลังออมสินเป็นที่เก็บรักษาทรัพย์สินอย่างปลอดภัย และฝึกฝนให้ราษฎรรู้จักเก็บออมทรัพย์อย่างถูกวิธี ซึ่งคลังออมสินได้ยื่นหยัดในการทำหน้าที่นี้ตลอดมา โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระมหากษัตริย์แห่งราชวงศ์จักรีทุกพระองค์ และอีกหนึ่งหน้าประวัติศาสตร์ ที่จารึกไว้ นั่นคือใน พ.ศ. 2489 พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล อุดุลยเดช ได้ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ยกฐานะคลังออมสินขึ้นเป็นธนาคารออมสิน โดยทรงตราพระราชบัญญัติธนาคารออมสินขึ้นเพื่อรองรับกับความก้าวหน้าของกิจการคลังออมสิน และเปิดดำเนินการในรูปแบบธนาคารตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2490 และในปี พ.ศ. 2509 ยังทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 และเปิดอาคารสำนักงานใหญ่



ธนาคารออมสิน ถนนพหลโยธิน ซึ่งนับเป็นพระมหากรุณาธิคุณอย่างหาที่สุดมิได้ อันยังความปลาบปลื้มเป็นล้นพ้นเปรียบเสมือนพลังและแรงใจในการทำงานของชาวธนาคารออมสินในการทำหน้าที่สถาบันการเงินที่ยืนหยัดเพื่อคนไทยและนำพาประเทศพัฒนาในทุกทาง โดยงานวิจัยนี้จะมุ่งเน้นในส่วนของพฤติกรรมองค์กร ด้านการรับรู้ด้านการสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานและลูกจ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสิน โดยมุ่งเน้นการศึกษาในกลุ่มของพนักงานและลูกจ้างภาค 15 เป็นหน่วยของการศึกษารั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กร ด้านการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กร ด้านการสื่อสารของพนักงานและลูกจ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานและลูกจ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15

ขอบเขตการวิจัย

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบ ด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลพฤติกรรมองค์กร ด้านการรับรู้ ข้อมูลพฤติกรรมองค์กรด้านการสื่อสาร ข้อมูลพฤติกรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วม และข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 500 ชุด

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้จะเป็นพนักงานและลูกจ้างของธนาคารออมสินภาค 15 โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินภาค 15 มี 9 เขต 87 สาขา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane มีระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 4\%$ ซึ่งมีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 476 คนและเก็บตัวอย่างที่จำนวน 500 คน จากจำนวนประชากร 1,700 คน ทั้งหมดของภาค 15 โดยจะสุ่มแบบกลุ่มตัวอย่างแบบการใช้แบบสอบถามทั้งแบบกระดาษและแบบสอบถามแบบออนไลน์ วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2565

3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 3.1.1 พฤติกรรมองค์กร ด้านการรับรู้
- 3.1.2 พฤติกรรมองค์กร ด้านการสื่อสาร
- 3.1.3 พฤติกรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม



3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลพฤติกรรมองค์กร ด้านการรับรู้ ข้อมูลพฤติกรรมองค์กรด้านการสื่อสาร ข้อมูลพฤติกรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วม และข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15 ดังนี้

แบบสอบถาม มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและลูกจ้าง ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน และสุขภาพ
2. ข้อมูลพฤติกรรมองค์กรด้านการรับรู้ ประกอบด้วย ด้านเหตุปัจจัยการรับรู้ ด้านการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้พนักงานและลูกจ้าง และด้านการรับรู้คุณค่าเชิงสังคม
3. ข้อมูลพฤติกรรมองค์กรด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย ด้านทักษะในการสื่อสารของผู้รับสาร ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และด้านช่องทางการสื่อสาร
4. ข้อมูลพฤติกรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน
5. ข้อมูลความสำเร็จในการทำงาน

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่ง ได้แก่ พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินภาค 15 จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลผลค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้เท่ากับ 0.955

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)

1. ข้อมูลพฤติกรรมองค์กร ด้านการรับรู้	10	0.904
2. ข้อมูลพฤติกรรมองค์กร ด้านการสื่อสาร	10	0.879
3. ข้อมูลพฤติกรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม	10	0.893
4. ข้อมูลความสำเร็จในการทำงาน	10	0.951
รวม	40	0.955



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษา โดยจะทำการแจกในวันที่ วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2565 จำนวน 500 คน

กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ภาค 15 จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ภาค 15 มีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย
3. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ภาค 15
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการใช้วิธีการวิเคราะห์สมมติฐานที่มีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้
 - 2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)
 - 2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)
 - 2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินภาค 15 ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาวะครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน และสุขภาพ พบว่า พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินภาค 15 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 สถานภาพโสดจำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 อายุของพนักงานธนาคารออมสิน ส่วนใหญ่อยู่ที่ 21-30 ปี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 ระดับการศึกษาจบปริญญาตรีจำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปีจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีภาระค่าใช้จ่ายใน



ครอบครัวเฉลี่ยเดือนละ 10,001 – 19,999 บาท จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 และมีสุขภาพปกติไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 377 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4

สมมติฐานข้อที่ 1 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 2 ค่าอิทธิพลของปัจจัยพฤติกรรมองค์กรด้านการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินภาค 15 ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรด้านการรับรู้	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ด้านเหตุปัจจัยการรับรู้	0.155	8.617	0.000*
2. ด้านการรับรู้คุณค่าที่องค์กรมอบให้ พนักงานและลูกจ้าง	0.274	13.537	0.000*
3. ด้านการรับรู้คุณค่าเชิงสังคม	0.377	16.490	0.000*

$R^2 = 0.845$, $F\text{-Value} = 898.903$, $n = 500$, $P\text{-Value} \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านเหตุปัจจัยการรับรู้ มีอิทธิพลร้อยละ 15.5 ด้านการรับรู้คุณค่าที่องค์กรมอบให้พนักงานและลูกจ้าง มีอิทธิพลร้อยละ 27.4 และด้านการรับรู้คุณค่าเชิงสังคมมีอิทธิพลร้อยละ 37.7 ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 3 ค่าอิทธิพลของปัจจัยพฤติกรรมองค์กรด้านการสื่อสารของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินภาค 15 ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรด้านการสื่อสาร	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ด้านทักษะการสื่อสารของผู้รับสาร	0.287	13.658	0.000*
2. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	0.402	17.328	0.000*
3. ด้านช่องทางการสื่อสาร	0.214	12.695	0.000*

$R^2 = 0.842$, $F\text{-Value} = 878.383$, $n = 500$, $P\text{-Value} \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 3 พบว่าด้านทักษะการสื่อสารของผู้รับสารมีอิทธิพลร้อยละ 28.7 ด้านการสื่อสารภายในองค์กร มีอิทธิพลร้อยละ 40.2 และด้านช่องทางการสื่อสารมีอิทธิพลร้อยละ 21.4 ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4 ค่าอิทธิพลของปัจจัยพฤติกรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ภาค 15 ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วม	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.286	11.872	0.000*
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	0.345	14.858	0.000*
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	0.156	8.651	0.000*

$R^2 = 0.818$, F-Value = 741.429, n = 500, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4 พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลร้อยละ 28.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีอิทธิพลร้อยละ 34.5 และด้านความรับผิดชอบต่องานมีอิทธิพลร้อยละ 15.6 ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมองค์กรของพนักงานและลูกจ้าง ด้านการรับรู้ ด้านการสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วมของทีมส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของธนาคารออมสินภาค 15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อเป็นการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมแผนงานพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการประสานขอความร่วมมือในการปฏิบัติการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรักในองค์กร เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิดของกรรณิการ์ สุวรรณโคตร (2528) ได้กล่าวว่า การรับรู้เป็นขั้นตอนการที่บุคคลใช้เลือกจัดประเภท และกระบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมที่มากระตุ้นประสาทสัมผัส และพาดพิงข้อมูลที่แปลนี้ไปสู่การกระทำที่มีความหมาย ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ได้รับอย่างไร ขึ้นอยู่กับผลการทำงานของกระบวนการรับรู้และยังกล่าวอีกว่าการรับรู้ทำให้บุคคลตระหนักถึงตนเอง บุคคลอื่น สิ่งของ และเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อมในโลกแห่งความเป็นจริง และสอดคล้องกับ Armstrong และ Taylor (2020) ได้ศึกษาเรื่องคู่มือของอาร์มสตรองเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการสื่อสารกับพนักงาน สิ่งที่ควรได้รับการสื่อสาร วิธีการสื่อสาร ยุทธศาสตร์การสื่อสารกับพนักงาน โดยการศึกษาดังกล่าว พบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานให้กับพนักงานได้ดีมากกว่าวิธีการอื่น ๆ โดยเฉพาะการกำหนดยุทธศาสตร์การสื่อสารกับพนักงานที่ชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานได้ง่ายยิ่งขึ้น



ข้อเสนอแนะ

1. จากผลวิจัยปัจจัยด้านการรับรู้และการสื่อสารมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรควรกำหนดนโยบายและแผนในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และสร้างความเข้าใจร่วมกันให้ถูกต้อง
2. ควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน วางแผนปรับปรุงพัฒนานโยบายให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่ตลอด
3. จัดโครงสร้างขององค์กรให้ชัดเจน สร้างความเข้าใจในตำแหน่งหน้าที่ สถานะและการควบคุม บังคับบัญชาให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณโคตร. (2528). *เอกสารการสอนชุดวิชาโมเนติและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่1-7*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: นาน้ำกึ่งพิมพ์.
- ขวัญรัตน์ เป้ารัมย์. (2560). *อิทธิพลของการรับรู้และการมีส่วนร่วมที่มีต่อการยอมรับของประชาชนในงานบริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชัยนรินทร์ ไชยวัฒน์. (2560). *การทำงานเป็นทีม ความไว้วางใจในองค์กร อิสระในการทำงานการให้อำนาจในการตัดสินใจ และการฝึกอบรมพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kegan Page.
- Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (1980). *Participations Place in Rural Development: Seeking Clarity through Specificity*. New York: World Developments.
- Garrison, K. C. & Magoon, R. A. (1972). *Educational Psychology; An Integration of Psychology and Educational Practices*. Merril: University of Michigan.
- Webster. (1974). *New World Dictionary*. New Delhi: Oxford and IBM.