

**การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ  
ของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร**  
**Perception of The Organization Climate Affecting Intention to Stay in the Organization  
of Employees of Government Savings Bank in Area Regional Office 3 (Bangkok)**

Received:

Revised:

Accepted:

ณัฐมา มาศประมุท

NATTAMA MASPRAMUT

**บทคัดย่อ**

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานของธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 276 ราย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ งานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การอยู่ในระดับมาก 3) ในภาพรวม พนักงานธนาคารออมสิน ใน

สังกัดธนาคารออมสินภาค 3 เขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การไม่แตกต่างกัน 4) การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการมีอิทธิพลในองค์การ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร

**คำสำคัญ:** การรับรู้บรรยากาศองค์การ, ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

### ABSTRACT

This independent study is the study about perception of the organization climate affecting Intention to Stay in the organization of employees of Government Savings Bank in area regional office 3 (Bangkok) by the objective of this study were 1) to examine the personal factors of the employees of Government Savings Bank in area regional office 3 (Bangkok) 2) to examine the employees' perception of the organization climate level in Government Savings Bank in area regional office 3 (Bangkok) 3) to examine the Intention to Stay level of the employees of Government Savings Bank in area regional office 3 (Bangkok) 4) to compare the Intention to Stay level classified by personal factors of the employees of Government Savings Bank in area regional office 3 (Bangkok) 5) to examine the perception of the organization climate affecting Intention to Stay in the Organization of Employees of Government Savings Bank in area regional office 3 (Bangkok). The 276 employees of Government Savings Bank in area regional office 3 (Bangkok) were included as a sample by using questionnaire - Multi-stage Sampling method. The data were collected and analyzed using frequency, mean, percentage, standard deviation, and test hypothesis by using multiple regression –the statistical significance at 0.05 level.

The results of the study were as follows 1) the overall perception of the organization climate was at high level. 2) the overall Intention to Stay in the organization was at high level. 3) the Intention to Stay is driven the same direction even having the different personal factors. 4) perception of the organization climate in term of empowerment and motivation were significantly related to the Intention to Stay to the employees of Government Savings Bank in area regional office 3 (Bangkok)

**Keywords:** Perception of The Organization Climate, Intention to Stay

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานะเศรษฐกิจและสังคมมีการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น อีกทั้งยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้นในองค์กรนั้น นอกจากจะต้องมีความพร้อมด้วยปัจจัยทางทุนทรัพย์ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพแล้ว ผู้บริหารยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ บุคลากรเปรียบเสมือนตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะพัฒนาก้าวไกลได้ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ กล่าวคือ ถ้าทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีคุณภาพเยี่ยมด้วยความรู้ความสามารถในการจัดการองค์ประกอบอื่นก็จะมีคุณภาพตามไปด้วย แต่ในทางกลับกันถ้าหากทรัพยากรมนุษย์ไม่มีคุณภาพและความสามารถก็จะจุดให้องค์ประกอบอื่นของการบริหารตกต่ำและมีปัญหาตามมา (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2550) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ก็ตาม การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ นอกจากต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพแล้ว ยังต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อมอื่นร่วมกัน ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) เนื่องจากบรรยากาศองค์กร ถือว่าเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งหากองค์กรมีบรรยากาศที่ดีจะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมีขวัญกำลังใจที่ดี ทำงานด้วยความเต็มใจ ลดความขัดแย้งในองค์กรลงได้ (นเรศรี แสนมนตรี, 2553) ทั้งนี้ถ้าบรรยากาศองค์กรมีความเหมาะสมและเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความสบายใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดความไว้วางใจและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรให้รู้สึกอยากทำงานกับองค์กรต่อไป ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การโยกย้ายและลาออกของบุคลากร ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรคือสามารถรักษามูลค่าให้คงอยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาต่อไปได้ แต่หากบรรยากาศองค์กรไม่เอื้ออำนวยแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่สบายใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน อาจส่งผลกระทบต่อการเพิ่มขึ้นของการขาดงาน โยกย้ายและลาออก ทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไป การที่บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จะทำให้องค์กรมีจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และความชำนาญในงานเพิ่มขึ้น องค์กรไม่ต้องสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทน เป็นการประหยัดงบประมาณขององค์กร ทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความอบอุ่น มีความมั่นคง มีความรักและผูกพันระหว่างสมาชิกในองค์กร ส่งผลให้อัตราการลาออกจากงานลดลง (สมิต สัจฉกร, 2549)

การปฏิบัติงานที่ผ่านมาของธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรต้องมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจากการกำหนดนโยบายขององค์กร ซึ่งธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมาก โดยเริ่มตั้งแต่การคัดสรรบุคลากรที่จะเข้ามา

ปฏิบัติงานในองค์กร และมีการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานให้กับบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้ธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร ก้าวหน้าสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้ และเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าของบุคลากรเอง ในทุกปีจะมีการเปิดสอบคัดเลือกลูกจ้างเพื่อเข้าเป็นพนักงาน และได้รับการเพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น สิทธิค่ารักษาพยาบาล โบนัสประจำปี เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันมีลูกจ้างผู้ผ่านการสอบคัดเลือกจำนวนมากที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นพนักงาน เนื่องจากอัตรากำลังของธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานครเต็มจำนวนแล้ว (ธนาคารออมสิน ภาค 3, 2563) ส่งผลให้ลูกจ้างเหล่านั้นจำเป็นต้องสอบคัดเลือกใหม่อีกครั้งในปีถัดไปเพื่อรอตำแหน่งและได้รับการแต่งตั้งขึ้นเป็นพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร

จากความสำคัญข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรและปฏิบัติงานอยู่ประจำธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร มีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาถึงการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจของอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศองค์กร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และเพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร อีกทั้งองค์กรสามารถพัฒนาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจของอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความตั้งใจของอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจของอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร

## นิยามศัพท์

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษาสูงสุด

**องค์กร** หมายถึง ธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร

**ธนาคารออมสินภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร** หมายถึง ธนาคารออมสินที่มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 7 เขต ประกอบด้วย เขตศิริราช เขตบางแค เขตราษฎร์บูรณะ เขตบางคอแหลม สำนักราชดำเนิน เขตควบคุมและบริหารหนี้ภาค 3 และสำนักกอนุมัติสินเชื่อรายย่อย 3

**บรรยากาสองค์การ** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังที่ ลิเคิร์ต (Likert, 1976) ได้กล่าวไว้ มีองค์ประกอบด้วยกัน 6 ด้าน ดังนี้

1. **การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow)** หมายถึง การที่องค์กรสามารถชี้แจง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน และกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน รวมถึง มีวิธีการสื่อสารต่าง ๆ เช่น กระจายข้อมูลข่าวสาร อย่างครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

2. **การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices)** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายการทำงานภายในหน่วยงาน ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงาน ทำให้สามารถ แสดงความคิดเห็นและโต้แย้งในเรื่องของการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

3. **การเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Concern for People)** หมายถึง การที่องค์กรเอาใจใส่พนักงานด้วยการ จัดการค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมและเหมาะสมแก่พนักงานซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดี และจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม รวมถึงมีการจัดและปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัย

4. **การมีอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department)** หมายถึง การได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และ ขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เช่น มีอำนาจการตัดสินใจตามขอบเขตงานที่ตน รับผิดชอบ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้เองหากเกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยปราศจากอำนาจก้ำก๋ายต่าง ๆ

5. **เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร (Technological Adequacy)** หมายถึง องค์กรสามารถจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการทำงาน รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อใช้ในการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กรให้พนักงานรับทราบอย่างเหมาะสม

6. **การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)** หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายที่ดีในการกระตุ้นและ สนับสนุนให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสามารถชี้แจงให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน เช่น การได้รับขั้นพิเศษเป็นไปตามคุณภาพของผลการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์การประเมิน ให้การยกย่องและชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เป็นต้น

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานได้รับในสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กร จนทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ตามแนวคิดทฤษฎีของมาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2004) ซึ่ง แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะขององค์กร หมายถึง การยอมรับและการปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ และเชื่อว่านโยบายการบริหารงานขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

2. ด้านลักษณะงานและการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจ (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคลากร เช่น การทำงานในที่ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอ ทันสมัย และการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพ หมายถึง ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และเชื่อว่าหากมีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในงานมากขึ้น จะทำให้ได้รับพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งงาน

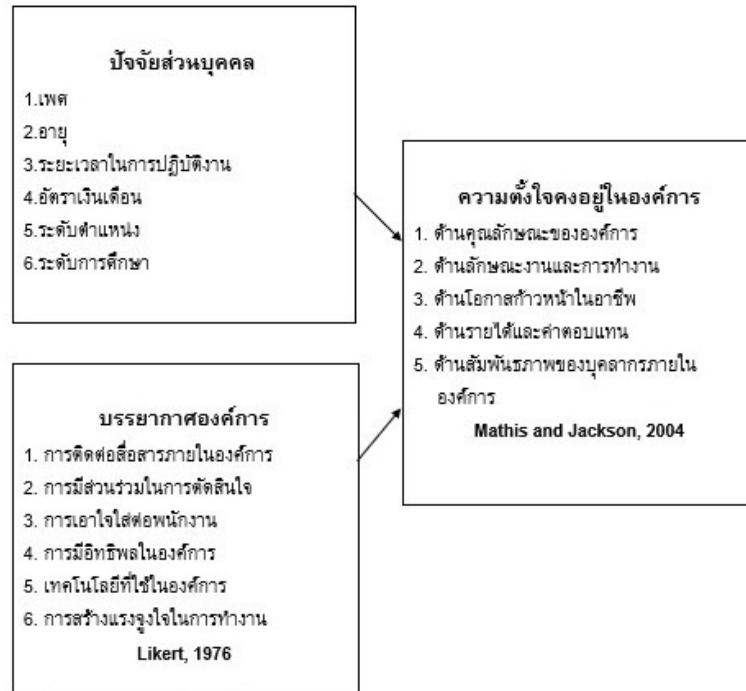
4. ด้านรายได้และค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม และองค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเพียงพอ มีผลต่อความต้องการที่จะทำงานกับธนาคารต่อไป และยอมรับว่าความแตกต่างทางด้านสวัสดิการทำให้ไม่สามารถตัดสินใจเปลี่ยนงานได้

5. ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร หมายถึง ความมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบ่งเป็น

5.1 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การเปิดโอกาสให้ปรึกษาและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ และให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอรวมถึงมีความยุติธรรมในการปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างเสมอภาค

5.2 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับคำแนะนำ และช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ สามารถแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน
2. การรับรู้บรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

### 1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกเป็น 6 ด้าน ดังนี้
  - 1.1.1 เพศ
  - 1.1.2 อายุ
  - 1.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
  - 1.1.4 อัตราเงินเดือน
  - 1.1.5 ระดับตำแหน่ง
  - 1.1.6 ระดับการศึกษาสูงสุด
- 1.2 บรรยากาศองค์การ (Likert, 1976) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้
  - 1.2.1 การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication flow)
  - 1.2.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making practices)
  - 1.2.3 การเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Concern for persons)
  - 1.2.4 การมีอิทธิพลในองค์การ (Influence on department)
  - 1.2.5 เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (Technological adequacy)
  - 1.2.6 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)

### ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

- 1.3 ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ (Mathis and Jackson, 2004) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้
  - 1.3.1 ด้านคุณลักษณะขององค์การ
  - 1.3.2 ด้านลักษณะงานและการทำงาน
  - 1.3.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
  - 1.3.4 ด้านรายได้และค่าตอบแทน
  - 1.3.5 ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การ แบ่งเป็น ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

## 2. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563



## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ประกอบด้วย กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอก บุคลากรและทรัพยากรอื่น การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายใน เทคโนโลยีขององค์การ และการมีบทบาท การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ (Kotter, 1978, p.9-10 อ้างถึงใน วินันทา สีสายังยศ, 2556, น. 31)

บรรยากาศขององค์การ ถือว่าเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งหากองค์การมีบรรยากาศที่ดีจะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันและมีขวัญกำลังใจที่ดี ทำงานด้วยความเต็มใจ ลดความขัดแย้งในองค์การลงได้ (นเรศรี แสนมนตรี, 2553)

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 6 ด้าน (Likert, 1976 อ้างถึงใน อภิพงศ์ โชติรัตน์, 2557, น. 19)

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) หมายถึง การที่องค์การสามารถชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์การอย่างชัดเจน

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานภายในหน่วยงาน ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงาน ทำให้สามารถแสดงความคิดเห็นและโต้แย้งในเรื่องของการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

3. การเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Concern for People) หมายถึง การที่องค์การเอาใจใส่พนักงานด้วยการจัดการค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมและเหมาะสมแก่พนักงานซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดี และจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม

4. การมีอิทธิพลในองค์การ (Influence on Department) หมายถึง การได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยปราศจากอำนาจก้าวต่าง ๆ

5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (Technological Adequacy) หมายถึง องค์การสามารถจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการทำงาน รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายที่ดีในการกระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสามารถชี้แจงให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน เช่น การได้รับขั้นพิเศษเป็นไปตามคุณภาพของผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การประเมิน ให้การยกย่องและชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เป็นต้น

การคงอยู่ในงาน Mathis & Jackson (2004 อ้างถึงใน อรรถพล องค์ชัยวัฒน์, 2561, น. 47) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการได้ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานคงอยู่ในงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะขององค์การ (Characteristics of the Employer) หมายถึง การยอมรับและการปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ

2. ด้านลักษณะงานและการทำงาน (Job Design and Work) หมายถึง ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเหมือนแรงจูงใจ (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคลากร เช่น การทำงานในที่ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอ ทันสมัย และการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Opportunities) หมายถึง ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และเชื่อว่าหากมีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในงานมากขึ้น จะทำให้ได้รับพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงาน

4. ด้านรายได้และค่าตอบแทน (Reward) หมายถึง การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม และองค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเพียงพอ มีผลต่อความต้องการที่จะทำงานกับธนาคารต่อไป และยอมรับว่าความแตกต่างทางด้านสวัสดิการทำให้ไม่สามารถตัดสินใจเปลี่ยนงานได้

5. ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee Relationships) หมายถึง ความมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น

5.1 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การเปิดโอกาสให้ปรึกษาและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอรวมถึงมีความยุติธรรมในการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างเสมอภาค

5.2 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความแนะนำ และช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ สามารถแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิรญา แซ่ตั้ง (2559) ศึกษาบรรยากาศองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานขององค์กรธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรโดยรวม 5 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้าน โดยเฉพาะการรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และบรรยากาศองค์กรด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 73.30

จิตรรา วาทิกทินกร (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อภาพรวมของการคงอยู่ในองค์กรระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยขององค์ประกอบย่อยด้านการคงอยู่ได้ คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รองลงมาคือด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรมและลักษณะงานที่ทำ และสุดท้ายคือด้านค่าจ้าง สวัสดิการและผลตอบแทน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับรายได้เฉลี่ย และประสบการณ์ในการทำงาน โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อย เงินเดือนและประสบการณ์ในการทำงานน้อย กลับมีการคงอยู่มากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก เงินเดือนและประสบการณ์ใน

การทำงานที่มากกว่า และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานด้านกายภาพ ด้านเวลา ด้านจิตใจ และสังคมในองค์กร และด้านผลตอบแทน กับการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y พบว่า สภาพการทำงานทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ในองค์กร

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาครั้งนี้ จำนวน 276 ราย ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร สร้างขึ้นจากกรอบคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษาสูงสุด

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงาน

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งเชี่ยวชาญในหลักสูตร เนื้อหา กระบวนการ ภาษาและการวัดผลประเมินผลตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.99

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญหลังปรับปรุงแก้ไขใหม่ ไปทดลองใช้แล้ว (Try out) เป็นจำนวน 30 ชุด และนำคำตอบจากแบบสอบถามดังกล่าวมาประมาณค่าความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha-coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.98 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือระดับสูง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 276 ชุด ให้แก่พนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร ในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล และนำกลับมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ งานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี และส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีระดับตำแหน่ง พนักงานระดับ 4 – 7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ผลการศึกษา ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก

ระดับความตั้งใจอยู่ในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความตั้งใจอยู่ในองค์การอยู่ในระดับมาก

ในภาพรวม พนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความตั้งใจอยู่ในองค์การไม่แตกต่างกัน

บรรยากาศองค์การ ด้านการมีอิทธิพลในองค์การ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร

### อภิปรายผล

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับความตั้งใจอยู่ในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวม พนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสินภาค 3 เขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษาสูงสุด ต่างกัน มีระดับความตั้งใจอยู่ในองค์การไม่แตกต่างกัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจอยู่ในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการมีอิทธิพลในองค์การ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร ลิเคิร์ต (Likert, 1976) ได้อธิบายถึง การมีอิทธิพลในองค์การว่า หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้อิทธิพลในการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานว่า การที่องค์การให้การสนับสนุนพนักงานให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยการเสนอสิ่งตอบแทนให้เหมาะสม เช่น โบนัส สวัสดิการ การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง หรือการได้รับการยกย่องจากองค์การ

### ข้อเสนอแนะ

1. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ในหัวข้อองค์การมีการชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยมขององค์การอย่างชัดเจน ดังนั้น องค์การควรจะมีการพัฒนาปรับปรุงระบบการสื่อสารภายในองค์การ ชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยมขององค์การให้แก่พนักงานทุกระดับอย่างชัดเจนครอบคลุมทั่วทั้งองค์การ เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานปฏิบัติที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ขององค์การ

2. ระดับความตั้งใจอยู่ในองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความตั้งใจอยู่ในองค์การอยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานมีความตั้งใจอยู่ในองค์การต่อไป โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจอยู่ในองค์การสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะขององค์การ ในหัวข้อมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์การด้วยความเต็มใจ แสดงว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ คือหากปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขและความสบายใจในการทำงานจะส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารและองค์การควรจัดงานให้เหมาะกับคนและเหมาะกับประสิทธิภาพหรือความถนัดของพนักงาน เพราะหากปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ความเข้าใจ พนักงานก็จะมีความเต็มใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์การต่อไปอีกด้วย อีกทั้งยังทำให้การทำงานนั้นราบรื่น และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความตั้งใจอยู่ในองค์การ ด้านลักษณะงานและการทำงาน แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน จะมีความตั้งใจอยู่ในองค์การ ด้านโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพ แตกต่างกัน ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพนั้น พนักงานที่มีระดับตำแหน่งพนักงานระดับ 4 – 7 มีระดับความคิดเห็นความตั้งใจอยู่ในองค์การ ด้านโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพ น้อยกว่า

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา เนื่องจากระดับผู้ช่วยผู้จัดการสาขาส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่นานกว่าพนักงานระดับ 4 - 7 จึงมีความผูกพันกับองค์กรค่อนข้างมาก และมีความรู้ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ที่มากกว่า ส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพที่สูงกว่า ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำข้อมูลความรู้ที่ได้รับมาใช้กับงานของตนเอง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าของบุคลากรเอง และยังก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรคือสามารถรักษามูลค่าบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาต่อไปได้

4. ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านการมีอิทธิพลในองค์กร และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน หมายความว่า ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร นั้น ขึ้นอยู่กับการมีอิทธิพลในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ที่องค์กรจัดหาหรือสนับสนุนให้แก่พนักงาน ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถในการตัดสินใจ ภายใต้ขอบเขตการปฏิบัติงานให้หน้าที่ของตน และสนับสนุนให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยการยกย่องและชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

#### 5. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 3 เขตกรุงเทพมหานคร หรือไม่ โดยผลการศึกษาที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการบริหารองค์กรและเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- จิตรรา วาทิกทินกร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y*. สารนิพนธ์ ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักส์.
- นิรัญญา แซ่ตั้ง. (2559). *บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นเรศรี แสนมนตรี. (2553). *บรรยากาศองค์การและและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสิมา หอมเศรษฐี, เมตตา ลงหอม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสิน*. วารสารบัณฑิตศึกษา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1: 125-126
- วารุณี มลิณฑปัญญา. (2561). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. ปีที่ 12 ฉบับที่ 28: 246
- วินนทา ลีลาียงยศ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของธนาคารออมสิน*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรรถพล องค์ชัยวัฒน์. (2561). *การจัดการเพื่อสร้างคนเก่ง เหนือปัจจัยความต้องการคงอยู่ในงานและเกณฑ์ปัจจัยความต้องการลาออกจากงานของแพทย์ โรงพยาบาลเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2557). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก*. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Likert, R., & Likert, J. (1976). *New ways of management conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. .H. (2004). *Human Resource Management (10th ed.)*. Singapore : Seng Lee Press.

