

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน  
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
**The Relationship between the Organizational Climate and the  
Organizational Loyalty of the Employees of the Bank for  
Agriculture and Agricultural Cooperatives  
in the Northeast**

อภิชาติ เวลาเกิด,  
ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา และ กมล เสวตสมบูรณ์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
**Apichart Velakerd,  
Supamong Pinveha and Gamon Savatsomboon**  
Mahasarakham University, Thailand  
Corresponding Author, E-mail: apichart.ve@baac.or.th

\*\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.83 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงาน ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น ธนาคารควรส่งเสริมให้พนักงานมีแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อความคาดหวังของการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับต่าง ๆ เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของพนักงาน รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การได้รับความ

\* วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2566; วันแก้ไขบทความ 12 มิถุนายน 2566; วันตอบรับบทความ : 14 มิถุนายน 2566

ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับรางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความรัก และความภาคภูมิใจของพนักงาน ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

**คำสำคัญ:** บรรยากาศองค์กร; ความจงรักภักดีต่อองค์กร; ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

## Abstracts

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational climate and organizational loyalty among BAAC employees in the northeastern region, and 2) to study the relationship and impact of organizational climate on loyalty. To organizations of BAAC employees in the Northeastern region the data were collected by using a questionnaire with a consistency index of 0.67-1.00 and a confidence value of Cronbach's Alpha of 0.83. The samples were employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in the Northeast, 400 people. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The research results show that BAAC employees in the Northeastern region there are levels of opinions about the organizational climate and the level of opinions about organizational loyalty at the highest level. The analysis of the relationship and the impact of the organizational atmosphere on the organizational loyalty found that the standard, responsibility, support, flexibility and recognition. There is a positive relationship and impact on loyalty to the organizational. Therefore, the Bank should encourage employees to drive self-improvement in line with the performance expectations of personnel at different levels in order to increase the level of self-esteem employee. Including promoting organizational climate, gaining the trust of superiors and colleagues, rewarding for good performance. This is a factor that affects employee engagement, love and pride cause loyalty to the organizational.

**Keywords:** Organizational climate; Organizational loyalty; Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives

## บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจบุคลากรในองค์กรการที่บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่จะส่งผลให้บุคลากรนั้นสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กรของทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากรต่อการเคารพองค์กรมีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป ทั้งนี้บรรยากาศองค์กรถือว่าเป็นส่วนสำคัญเป็นอย่างมากซึ่งถ้ามีบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น (อัครัช แสนสิงห์, 2560)

บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ หากบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศองค์กร หรือมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรแล้วจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงาน และนำไปสู่การคงอยู่และจงรักภักดีต่อองค์กรได้ (ลำไพ พรหมชัย, 2561 : 72-75) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Stringer (2002) ที่ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์กร คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สมาชิกในองค์กรสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร แบ่งออกเป็น 6 มิติ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน เนื่องจากบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความรู้สึก ทัศนคติ ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร (พีระ แก้วสะอาด, 2564) ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข อยากรอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาบุคลากรขององค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งบุคคลพร้อมจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรโดยที่เขาไม่มีความรู้สึกที่ตนเองได้เข้าไปเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีความหมายสำหรับองค์กร และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและขององค์กรประสบความสำเร็จ (วิชชุลดา มั่งสั่น, 2563 : 151-164) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานซึ่งเคารพต่อ มีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรรู้สึกเป็นเจ้าของมีความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป ทั้งนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีมิติแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ด้านความรู้สึก (Affective aspect) และด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) (นิวัติ จันทราช, 2561)

ดังนั้น บรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความตั้งใจทำงาน (เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ, 2561) ธ.ก.ส. เป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทย สังกัดกระทรวงการคลังโดยได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ธ.ก.ส. มีวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกรและสหกรณ์การเกษตรสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรมเพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกรซึ่งขยายครอบคลุมไปทั่วประเทศ มีการแบ่งเขตการดำเนินงานออกเป็นส่วนงานสำนักงานใหญ่ฝ่ายกิจการสาขาภาค และสำนักกิจการนครหลวง การทำงานที่มีพนักงานเป็นจำนวนมากทำให้องค์กรต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามโครงสร้างบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบและเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานส่งผลให้พนักงานบางส่วนตัดสินใจลาออกจากงาน จากการสำรวจปัญหาการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า มีการลาออก

ของพนักงานระดับปฏิบัติการเฉลี่ย 4.67 หรือ 5 คนต่อเดือน (กนกกรณ์ เช่นกลาง, 2563) คาดว่าอาจเกิดจากบรรยากาศองค์กรในแต่ละสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานอาจแตกต่างกันไปตามพื้นที่ วัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึก พฤติกรรมและการรับรู้ของพนักงานส่งผลให้ความจงรักภักดีมีได้เกิดขึ้นต่อองค์กรจากผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยแบ่งการดำเนินงานเป็น ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรให้มีความเหมาะสมและเป็นแนวทางในการวางแผนและประเมินความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ รายละเอียดของระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของ ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6,657 คน (สารสนเทศฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ธ.ก.ส., 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ของ ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 364 คน โดยเปิดตาราง Krejcie & Morgan (วนิดา วาตีเจริญ และคณะ, 2560) และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 400 ชุด และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

### 2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้ แบบสอบถามมีลักษณะปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ลักษณะแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรของพนักงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ โดยครอบคลุมบรรยากาศองค์กร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง จำนวน 4 ข้อ ด้านมาตรฐาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ ด้านสนับสนุน จำนวน 4 ข้อ ด้านความยืดหยุ่น จำนวน 4 ข้อ และด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมความจงรักภักดีของพนักงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำนวน 4 ข้อ ด้านความรู้สึก จำนวน 4 ข้อ ด้านการรับรู้ จำนวน 4 ข้อ และด้านความผูกพัน จำนวน 4 ข้อ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามพิจารณาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งยอมรับได้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557 : 95-96) หลังจากนั้นนำไปทดลองแจก (Tryout) จำนวน 30 ชุด ที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาครวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.83 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.70 นั่นคือ แบบสอบถามชุดนี้ผ่านเกณฑ์ยอมรับได้ โดยมีคุณภาพดี สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 123)

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างดังนี้ 1) ขอนหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) ขอนหนังสือราชการจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 3) ส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ทางออนไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊กชมรมพนักงาน ธ.ก.ส. ระดับปฏิบัติการ และไลน์กลุ่มพนักงานสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและตอนล่าง จำนวน 400 ชุด 4) หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับในช่วง วันที่ 20 พฤศจิกายน ถึง 25 ธันวาคม 2564 ผู้วิจัยทำการตรวจความถูกต้อง และครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งมีแบบสอบถามตอบกลับมีจำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้ 1) ร้อยละ (Percentage) อธิบายแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ธ.ก.ส. ใน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อธิบายข้อมูล ตอนที่ 2  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร สถิติที่ใช้  
ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเขียน  
สมการได้ดังนี้

$$OL = \beta_0 + \beta_1SD + \beta_2RP + \beta_3SP + \beta_4FL + \beta_5RC$$

เมื่อ  $\beta$  = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

OL = ความจงรักภักดีต่อองค์กร

SD = ด้านมาตรฐาน

RP = ด้านความรับผิดชอบ

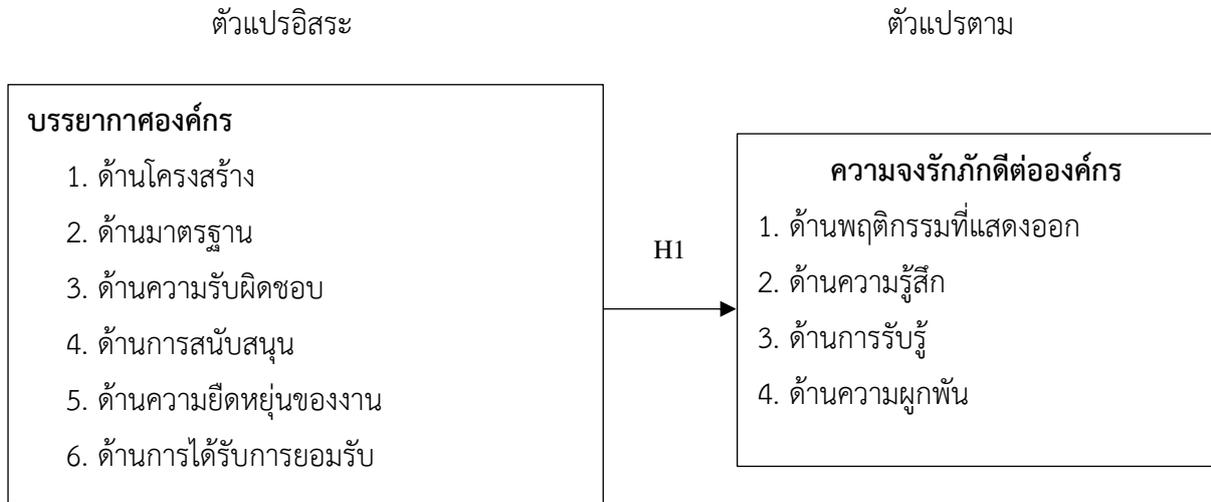
SP = ด้านการสนับสนุน

FL = ด้านความยืดหยุ่นของงาน

RC = ด้านการได้รับการยอมรับ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส.  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้มาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่า บรรยากาศองค์กร  
มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยากาศองค์กร โดย  
ประยุกต์จากแนวคิดบรรยากาศองค์กรของ Stringer (2002) 5 ด้าน และ Steve Kelner (1998) 1 ด้าน  
ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน  
และด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยประยุกต์จาก  
แนวคิดของ Hoy & Rees (1974 : 274-275) และ Adler & Adler (1988 : 401-417) ประกอบด้วย ด้าน  
พฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้ ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



**แผนภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

**1. ผลศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า**

1.1 พนักงานธนาคาร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.50) อายุ 30 - 40 ปี (ร้อยละ 41.75) สถานภาพโสด (ร้อยละ 46.25) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 90.00) ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี (ร้อยละ 30.00) มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท (ร้อยละ 32.00) และปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ (ร้อยละ 46.50)

1.2 พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ( $\bar{X}=4.62$ ) ด้านการสนับสนุน ( $\bar{X}=4.61$ ) และด้านมาตรฐาน เท่ากับด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=4.58$ ) ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายด้านของพนักงาน ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้าง	4.62	0.32	มากที่สุด
2. ด้านมาตรฐาน	4.58	0.36	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.58	0.37	มากที่สุด
4. ด้านการสนับสนุน	4.61	0.38	มากที่สุด
5. ด้านความยืดหยุ่นของงาน	4.53	0.37	มากที่สุด
6. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.53	0.38	มากที่สุด
โดยรวม	4.57	0.29	มากที่สุด

1.3 พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความรู้สึกรัก ( $\bar{X}=4.63$ ) ด้านการรับรู้ ( $\bar{X}=4.59$ ) และด้านความผูกพัน ( $\bar{X}=4.58$ ) ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านของพนักงาน ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.52	0.37	มากที่สุด
2. ด้านความรู้สึกรัก	4.63	0.34	มากที่สุด
3. ด้านการรับรู้	4.59	0.34	มากที่สุด
4. ด้านความผูกพัน	4.58	0.38	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.28	มากที่สุด

2. ผลศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของบรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	OL	ST	SD	RP	SP	FL	RC	VIFs
$\bar{X}$	4.58	4.62	4.58	4.58	4.61	4.53	4.53	
S.D.	0.28	0.32	0.36	0.37	0.38	0.37	0.38	
OL	1	.575*	.574*	.617*	.687*	.659*	.626*	
ST		1	.526*	.581*	.572*	.580*	.584*	1.981
SD			1	.556*	.568*	.508*	.574*	1.823
RP				1	.611*	.565*	.593*	2.077
SP					1	.564*	.634*	2.178
FL						1	.551*	1.876
RC							1	2.151

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการทดสอบ Multicollinearity มีค่า VIFs ของตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์กร มีค่าตั้งแต่ 1.823 - 2.178 ซึ่งมิต้าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กร ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $p < 0.05$ ) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.574 - 0.687

**ตารางที่ 4** การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

บรรยากาศองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร		t	p
	$\beta$	SE		
ค่าคงที่	1.174	0.143	8.190*	0.000
ด้านโครงสร้าง	0.045	0.039	1.161	0.246
ด้านมาตรฐาน	0.079	0.033	2.386*	0.018
ด้านความรับผิดชอบ	0.094	0.034	2.768*	0.006
ด้านการสนับสนุน	0.213	0.034	6.262*	0.000
ด้านความยืดหยุ่นของงาน	0.213	0.033	6.462*	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.102	0.034	2.951*	0.003

F = 108.428, p = < 0.001, Adj R<sup>2</sup> = 0.618

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ดังนี้

$$OL = 1.231 + 0.083SD + 0.101RP + 0.218SP + 0.222FL + 0.109RC$$

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<0.05)

### อภิปรายผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์กรของ ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน อาจเนื่องมาจากพนักงานรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบที่ถูกกำหนดตามโครงสร้างอย่างชัดเจน พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือวิธีปฏิบัติที่ไม่ซับซ้อน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงานตามที่ต้องการตั้งเป้าหมายไว้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานที่มีให้กัน ธนาคารมีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัตพร เทียมหาญ (2562) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างของงาน และด้าน

การยอมรับ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุลดา มั่งสิ้น และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2563 : 151-164) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 21.10 และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว และนโยบายขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัติ จันทราช (2561) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พนักงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน อาจเนื่องมาจากพนักงานเกิดความรู้สึก ทัศนคติ และความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจากสิ่ง ๆ หนึ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในงานนั้น หรือสิ่งนั้น ๆ เมื่อเกิดความภักดีต่อสิ่งใดแล้วจะทำให้สิ่งนั้นสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลที่ดีต่อตัวองค์กรทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้น หากองค์กรใดสามารถจะทำให้เกิดความภักดีภายในองค์กรได้นั้น ก็จะส่งผลดีต่อองค์กรทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพราะตัวของพนักงานในองค์กรจะรู้สึกรักที่จะทำงาน มุ่งมั่นในการทำงาน และเกิดการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ พนักงานได้รับสวัสดิการพื้นฐานเหมือนกัน ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนสมาชิกในครอบครัว ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีรยสร์ รัตนธรรม และนนท์ สหยา (2564 : 15-31) ที่พบว่า พนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพร ชวนชอบ (2561) ที่พบว่า บุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลมีระดับความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีของ องค์กรอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ของบุคลากร ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

3. บรรยากาศองค์กรของ ธ.ก.ส. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เมซโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Berberoglu (2018 : 399) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ในบริบทของธนาคาร อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรด้านความยืดหยุ่นของงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกมากที่สุดกับความจงรักภักดีต่อองค์การโดยรวม เนื่องจากธนาคารมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานรายปี พร้อมทั้งมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ซึ่งพนักงาน ธ.ก.ส. ทุกคนจะมีการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและตัวชี้วัด ซึ่งในการวางแผนงานพนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างอิสระและยืดหยุ่นภายใต้กรอบระยะเวลาและเงื่อนไขของการปฏิบัติงาน ทำให้เมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จ ก่อให้เกิดความภูมิใจในความสำเร็จที่ตั้งไว้ อีกทั้งรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือความพยายามในการแก้ปัญหาเหมือนตนเองเป็นเจ้าของธุรกิจ

บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อาจเนื่องมาจากพนักงานธนาคารเกิดการรับรู้ถึงโครงสร้างองค์กรว่าตนเองปฏิบัติงานในตำแหน่งอะไร รับผิดชอบงานด้านไหน และมีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างไร เป็นความชัดเจนที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ จึงทำให้เกิดความตั้งใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัตพร เขี้ยวหาญ (2562) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครษ แสนสิงห์ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร

บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การโดยรวม และด้านความรู้สึก อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งมีการกำหนดมาตรฐานของงาน เพื่อให้พนักงานได้ยึดถือปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน พนักงานเกิดความทุ่มเท เอาใจใส่และพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัตพร เขี้ยวหาญ (2562) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กร ของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านมาตรฐาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การของ บริษัท เมซโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านมาตรฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การโดยรวม ด้านความรู้สึก และด้านความผูกพัน อาจเนื่องมาจากพนักงานได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งและหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าประสงค์จะรู้สึกถึงความภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้เกิดเป็นความผูกพันหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ศฤงคาร และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2561 : 35-44) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการความรับผิดชอบ ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัคริช แสนสิงห์ (2560) ที่พบว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การโดยรวมและทุกด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน อาจเนื่องมาจากพนักงานธนาคารในแต่ละตำแหน่งงานได้รับการสนับสนุนการหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทั้งร่างกายแรงใจ เท่านั้นยังไม่พอ ยังมีการสนับสนุนขั้นพื้นฐานจากองค์กรที่พนักงานทุกคนจะได้รับตามตำแหน่งงานนั้น ๆ อย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงทำให้พนักงานธนาคารได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เกิดความรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัว และส่งผลให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัตพร เทียมหาญ (2562) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัคริช แสนสิงห์ (2560) ที่พบว่า ด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่นของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การโดยรวมและทุกด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างยืดหยุ่นโดยยึดการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และในการวางแผนงานแต่ละครั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้างาน เพื่อสามารถควบคุมติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระยะเวลาการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลาธร แสงถนอม (2563) ที่

พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของตวิชา สังคะ (2559) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการกำหนดโครงสร้างองค์การและอำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การกำหนดโครงสร้างองค์การและอำนาจหน้าที่ ที่ชัดเจน เหมาะสมกับภารกิจงานและมีสายการบังคับบัญชาที่กะทัดรัด ไม่เยิ่นเย้อ เพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานร่วมกันได้โดยสะดวกและเกิดความยืดหยุ่น

บรรยากาศองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม และด้านความรู้สึก อาจเนื่องมาจากพนักงานรับรู้ถึงการแสดงออกของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้าที่ให้การยอมรับจากการที่ตนเองสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัตพร เข็มมาญ (2562) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวม น้อยกว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเสนอให้ธนาคารจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศองค์การให้กับพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี เช่น 1) กิจกรรมอบรมพนักงานใหม่ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานรู้ถึงประวัติความเป็นมาขององค์กร วิสัยทัศน์ ปณิธาน ตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กรที่ยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานรับรู้และเข้าใจในบริบทขององค์กร รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) กิจกรรมพี่เลี้ยงสอนงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 3) กิจกรรมมอบรางวัลพิเศษให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ตนเอง รวมถึงเป็นแรงบัลดาลใจให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ในองค์กร ในการยึดถือเป็นแบบอย่าง เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างบรรยากาศองค์การและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยสามารถดำเนินการได้ทั้งในระดับฝ่ายกิจการสาขาภาค และระดับธนาคาร

1.2 จากผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่นของงาน ด้านการสนับสนุน และด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร จึงเสนอให้ธนาคารมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศด้านความยืดหยุ่นของงานเป็นลำดับแรก เนื่องจากมีผลกระทบเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด เช่น การสับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานการเงิน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลายด้าน การสลับหน้าที่ของพนักงานพัฒนาธุรกิจในกระบวนการให้สินเชื่อลูกค้ารายใหญ่เป็นไปอย่างโปร่งใส ลดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน หรือกระบวนการตรวจประเมินที่ดินของพนักงานพัฒนาธุรกิจ ธนาคารควรให้พนักงานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้ เนื่องจากในเอกสารแบบพิมพ์ระบุว่าต้องมีผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องมีพนักงานถึง 2 คนสำหรับการตรวจประเมินที่ดินยังแปลงที่ดินลูกค้า ช่วยให้การปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น เป็นต้น ลำดับถัดมาเน้นการจัดกิจกรรมด้านการสนับสนุน เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมระดับองค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมคิดค้นแนวทางเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน ตลอดจนการสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านระบบ e-Learning เป็นต้น

1.3 หน่วยงานหรือผู้ประกอบการภาคเอกชน สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรของส่วนงาน เพื่อรับรู้ถึงความต้องการและปัญหาของพนักงานในทุกตำแหน่งและทุกระดับ ทั้งยังสามารถนำมาใช้วางแผนในการให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือทางด้านการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน นำมาสู่การสร้างนวัตกรรมองค์กร นำมาซึ่งความไว้วางใจและเชื่อใจทั้งต่อส่วนงานโดยตรงและต่อบรรยากาศองค์กรของส่วนงาน ส่งผลต่อไปยังความจงรักภักดีของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามผลการทดสอบความสัมพันธ์ของงานวิจัยที่ได้แสดงไว้

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่ฝ่ายกิจการสาขาภาคอื่น ๆ และในภาพรวมขององค์กร

2.2 การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสนทนากลุ่ม กามสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกทางพฤติกรรมที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นตามทัศนของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามอย่างแท้จริง

## เอกสารอ้างอิง

- กนกกรณ์ เชื้อกลาง. (2563). *บรรยากาศในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชน ในจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของ พนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่)*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชนัดพร เขี่ยมหาญ. (2562). *บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันใน องค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชลลธร แสงถนอม. (2563). *การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. สาร นิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวิษา สังคหะ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิซิเนสฮาร์แอนด์ดี.
- นันทพร ขวนชอบ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กอง บริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นิวัติ จันทราช. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา บริษัท ในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เบญจวรรณ ศฤงคาร และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2561). ศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย). *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*. 7 (1), 35-44.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พีระ แก้วสะอาด. (2564). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พีรยสร์ รัตนธรรม และนนท์ สหยา. (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท เอปซี จำกัด. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*. 16 (2), 15-31.
- ลำไพ พรหมชัย. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*. 5 (1), 72-75.
- วิษุฒดา มั่งสั่น และกฤษฎา มูฮัมหมัด. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*. 6 (2), 151-164.
- วนิดา วาดีเจริญ, รังสรรค์ เลิศโนสสัย และสมบัติ ทีฆทรัพย์. (2560). *ระเบียบวิธีวิจัย จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อักรัช แสนสิงห์. (2560). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Adler, P. A., & Adler, P. (1988). Intense loyalty in Organizations: A case study of college Athletics. *Administrative Science Quarterly*. 33 (3), 401–417.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals *BMC Health Serv Res*. 18, 399 retrieve form: <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>.

- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making*. (4th ed.). USA: John Wiley & Sons. 585.
- Hoy, W.K., & Rees, R. (1974). *Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration*. *Sociology of Education*. 47, 274-275.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect*. Prentice Hall, New Jersey: Upper saddle River.