



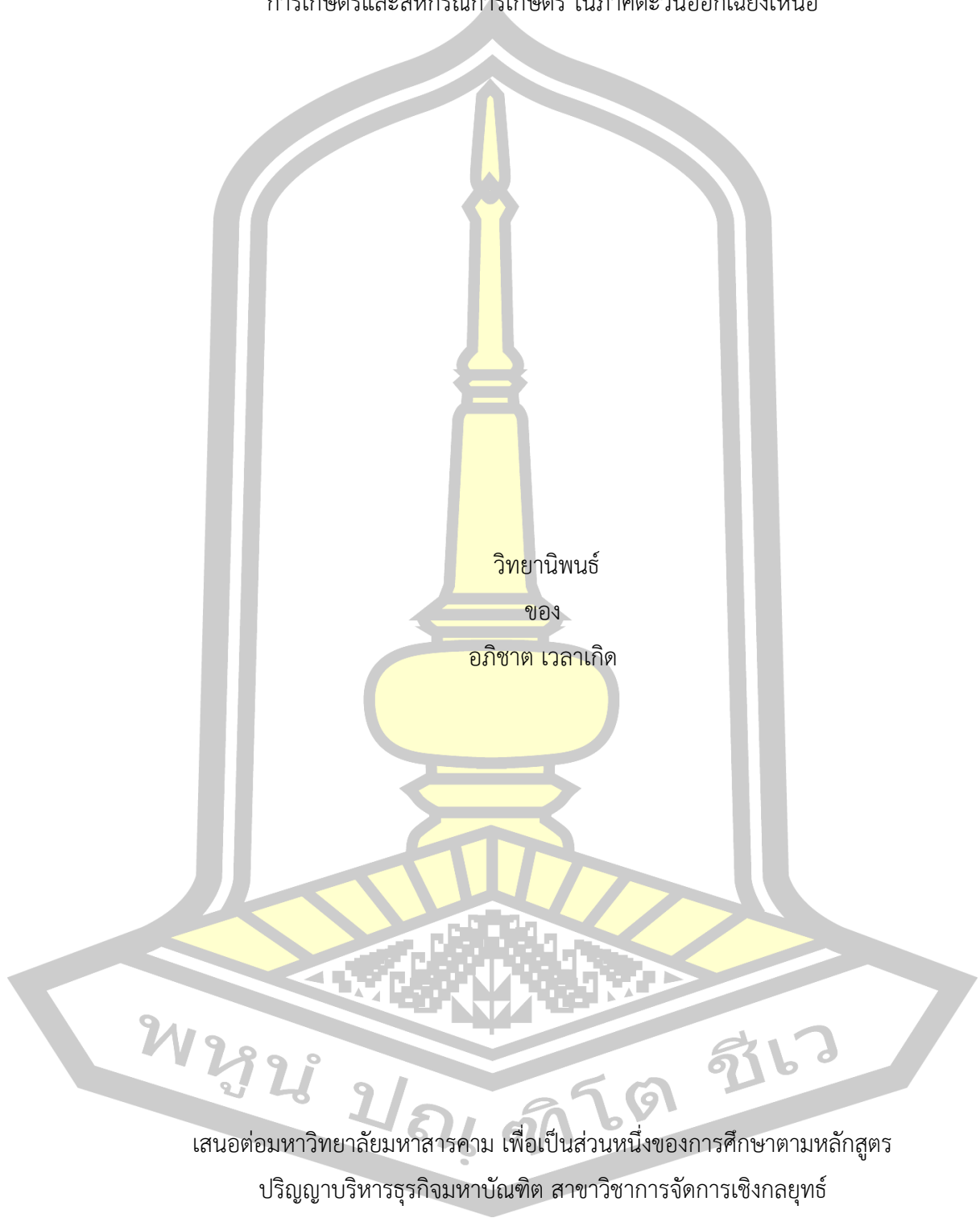
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
อภิชาติ เวลาเกิด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์
มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



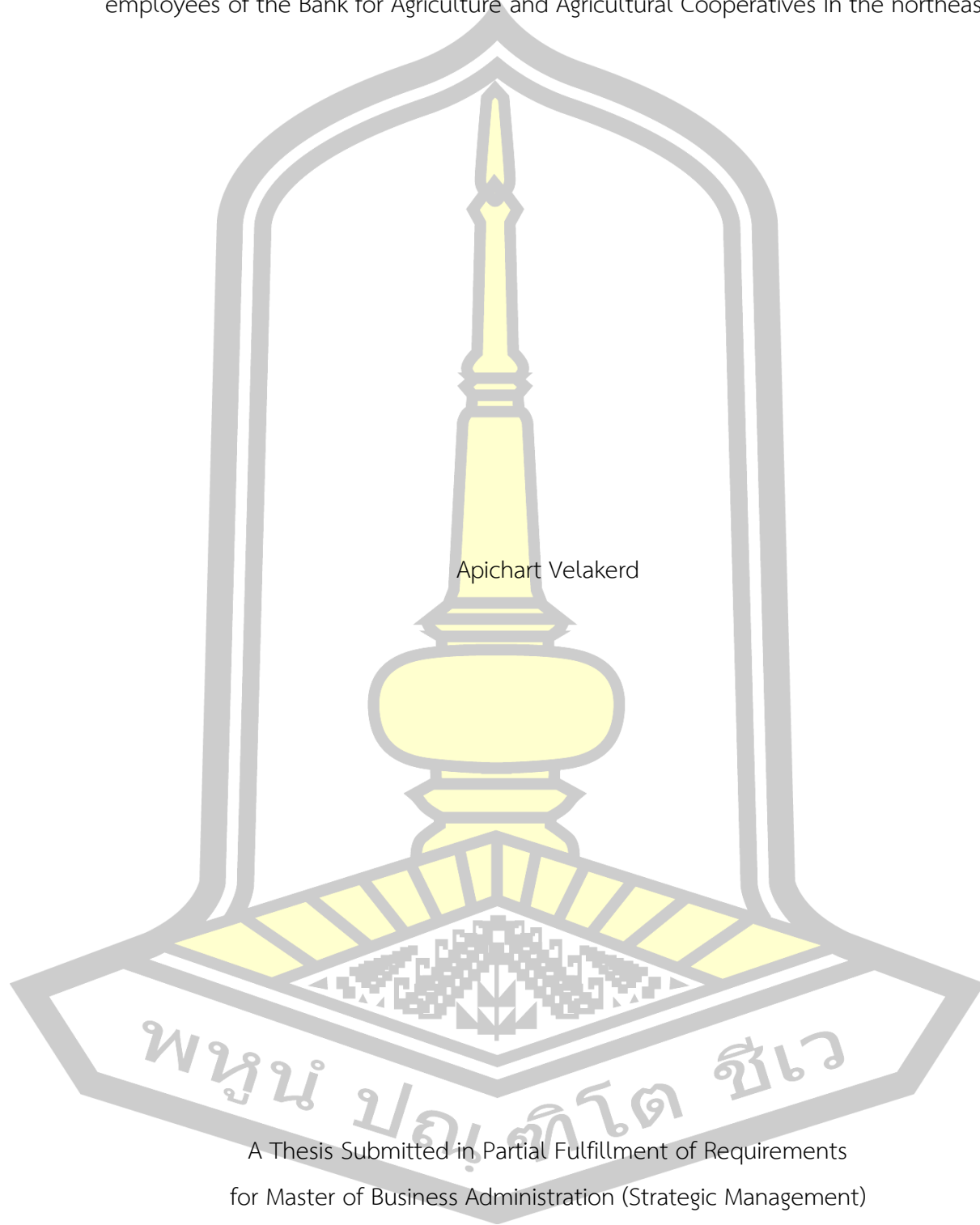
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The relationship between the organizational climate and the loyalty of the employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives In the northeast

Apichart Velakerd



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Business Administration (Strategic Management)

June 2023

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายอภิชาติ เวลาเกิด แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการเชิงกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. การุณย์ ประทุม)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ดร. กมล เสวตสมบูรณ์)

กรรมการ

(ผศ. ดร. พลาญ จันทระจตุรภัทร)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. นิกร ยาสมร)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(ดร. ชลธิชา ธรรมวิญญู)

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		
ผู้วิจัย	อภิชาติ เวลาเกิด		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา ดร. กมล เสวตสมบูรณ์		
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การจัดการเชิงกลยุทธ์
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

บรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ส่งผลต่อความรับผิดชอบ
ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความภาคภูมิใจใน
งานจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ดังนั้น
การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงสนใจศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความจงรักภักดีต่อ
องค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม
ตัวอย่างคือ พนักงานธนาคาร จำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง
ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับ
การยอมรับ และพนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่
แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน

พนักงานธนาคาร ที่มีอายุ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน พนักงานธนาคาร ที่มี
ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม และทุกด้าน ได้แก่ ด้าน
โครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และ

ด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างกัน ($p < 0.05$)

พนักงานธนาคาร ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกัน พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม และทุกด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้ ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน แตกต่างกัน ($p < 0.05$)

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ 3) บรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านความรู้สึกรู้ และด้านความผูกพัน 4) บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน และด้านความยืดหยุ่นของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและทุกด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้ ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน 5) บรรยากาศองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม และด้านความรู้สึกรู้

โดยสรุป บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ดังนั้น ธนาคารควรส่งเสริมให้พนักงานมีแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อความคาดหวังของการปฏิบัติงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้กฎระเบียบที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความภาคภูมิใจ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร, ความจงรักภักดีต่อองค์กร, ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

TITLE	The relationship between the organizational climate and the loyalty of the employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives In the northeast		
AUTHOR	Apichart Velakerd		
ADVISORS	Assistant Professor Supapong Pinweha , Ph.D. Gamon Savatsomboon , D.B.A.		
DEGREE	Master of Business Administration	MAJOR	Strategic Management
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2023

ABSTRACT

This study investigates the relationship between organizational climate and the organizational loyalty of the employees, which in turn affects their job responsibilities, determination to achieve goals, job satisfaction, and commitment to the organization. Those are crucial factors in enhancing organizational effectiveness. Specifically, the study focuses on employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in the Northeast, with a sample size of 400. Questionnaires were used as the primary research tool, and statistical analyses such as t-tests, F-tests (ANOVA and MANOVA), multiple regression analysis, and correlation analysis were conducted to analyze the data.

The results of the research indicate that employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives hold a highly favorable view of the organizational climate overall, with high ratings across all aspects, including structure, standards, responsibility, support, flexibility, and recognition. Additionally, employees of the bank have a highly favorable view of their commitment to the organization overall, with high ratings across all aspects, including, behavioral aspect, affective aspect, cognitive aspect, and commitment.

Bank employees of different ages, social statuses, and monthly incomes have different opinions on the overall organizational climate and responsibility levels. Bank employees with different job positions also have different opinions about the overall organizational climate and all dimensions including structure, standards, responsibility, support, flexibility, and recognition, which differ significantly ($p < 0.05$).

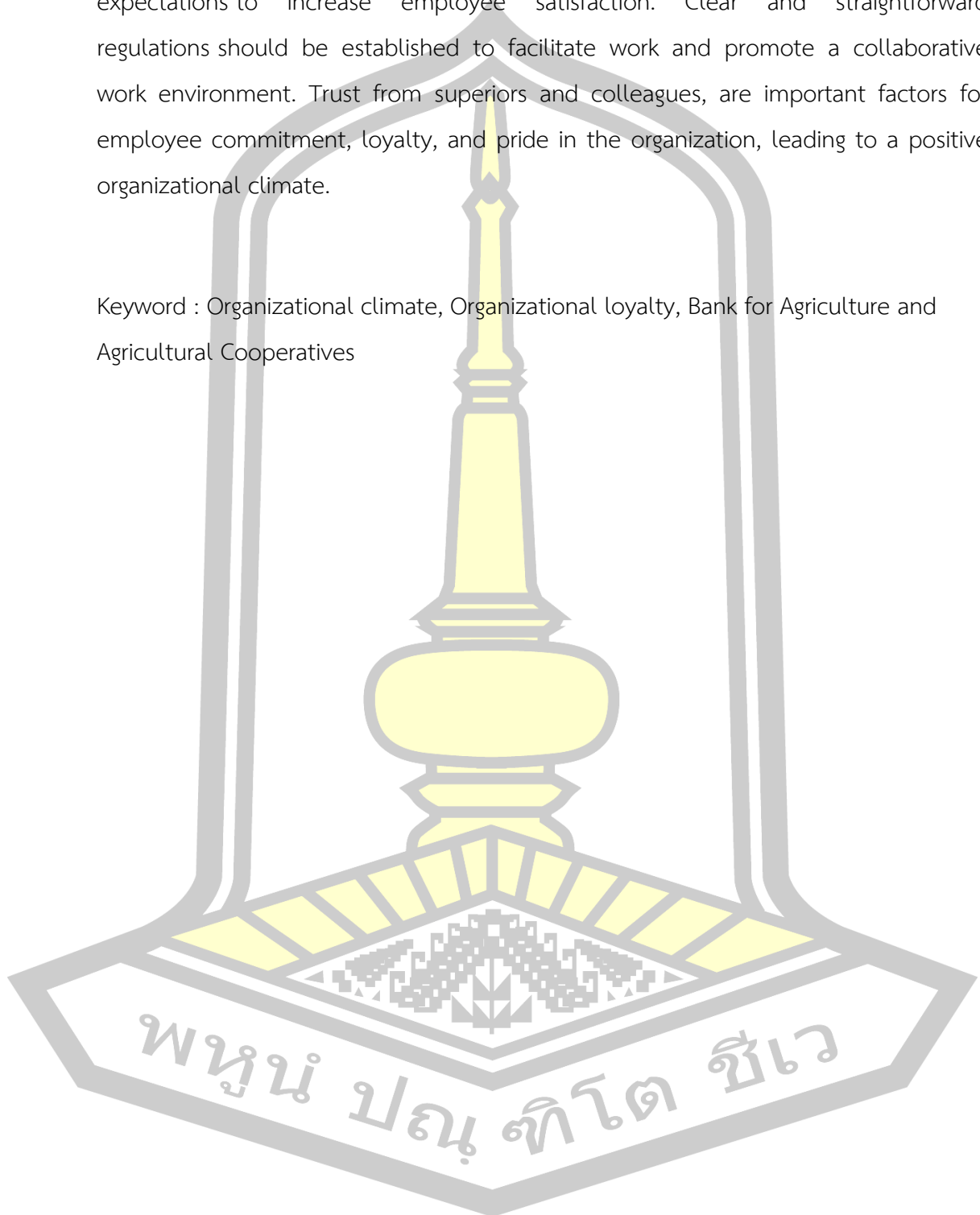
Bank employees of different ages, work experiences, and monthly incomes have different opinions regarding their overall attitudes towards the organization and their behavioral aspect. The employees' job positions also result in differences in their opinions towards the overall attitudes and all aspects of the organization, including behavioral aspect, affective aspect, cognitive aspect, and commitment ($p < 0.05$).

From the analysis of the relationship and impact of organizational climate on organizational loyalty of the employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in the Northeast region, it was found that : 1) The organizational climate, in terms of structure, has a positive relationship and impact on the behavioral aspect of organizational loyalty. 2) The organizational climate, in terms of standards, has a positive relationship and impact on the overall organizational loyalty, as well as on the behavioral aspect and cognitive aspect. 3) The organizational climate, in terms of responsibility, has a positive relationship and impact on the overall organizational loyalty, as well as on the affective aspect and commitment. 4) The organizational climate, in terms of support and flexibility, has a positive relationship and impact on the overall organizational loyalty, as well as on the behavioral aspect, affective aspect, cognitive aspect, and commitment. 5) The organizational climate, in terms of acceptance, has a positive relationship and impact on the overall organizational loyalty, as well as on the perceived affective aspect.

In summary, the organizational climate in terms of standards, responsibility, support, flexibility, and recognition have a positive relationship and impact on the overall organizational performance. Therefore, the bank should

promote employee motivation in developing themselves to meet the expectations to increase employee satisfaction. Clear and straightforward regulations should be established to facilitate work and promote a collaborative work environment. Trust from superiors and colleagues, are important factors for employee commitment, loyalty, and pride in the organization, leading to a positive organizational climate.

Keyword : Organizational climate, Organizational loyalty, Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากบุคคลทั้งหลาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร. กมล เสวตสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา และควบคุม ตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำและความรู้อันมีค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ภายนอกคณะ ที่ได้ให้คำแนะนำเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนมอบความรู้แนวทางด้านต่าง ๆ จนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้เสียสละเวลาและให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ เครื่องมือสำหรับงานวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำรา และเอกสารทางวิชาการทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาก่อให้เกิดแนวคิด อันมีค่าต่องานวิจัยฉบับนี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ของการจัดทำวิทยานิพนธ์ เล่มนี้ ด้วยดีเสมอ

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ สมาชิกในครอบครัว ผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้สำเร็จ โดยให้การสนับสนุน เป็นกำลังใจ และขอบคุณ ผู้บริหาร และพนักงานศูนย์วิจัยและพัฒนานวัตกรรม ธ.ก.ส. ที่ให้การช่วยเหลือ เสียสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัย คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป

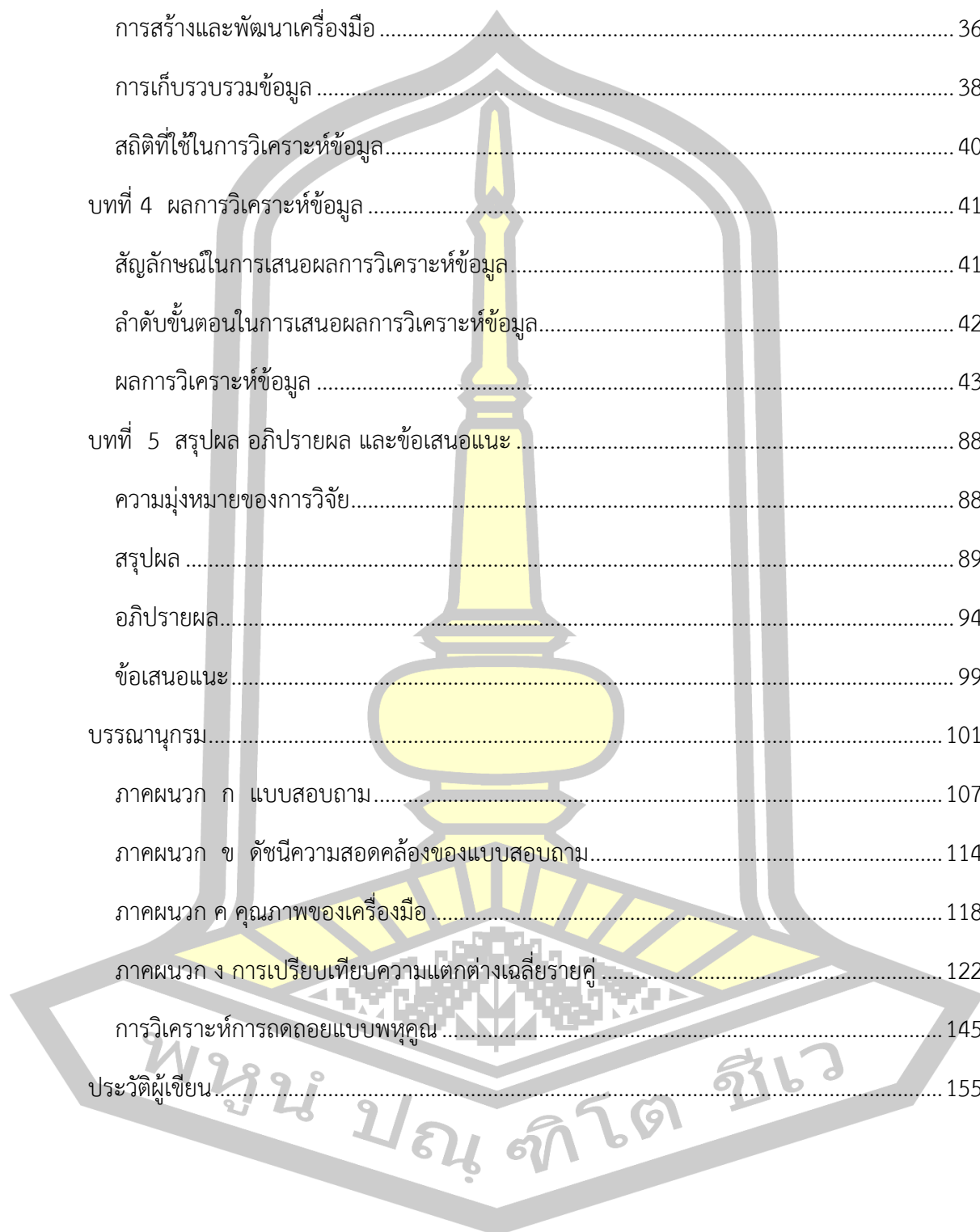
พูน ปณ สิโต ชีเว

อภิชาติ เวลาเกิด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ณ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพประกอบ.....	บ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
สมมุติฐานของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ข้อมูลทั่วไปของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	15
แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
ความมุ่งหมายของการวิจัย	88
สรุปผล	89
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	107
ภาคผนวก ข ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	114
ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือ	118
ภาคผนวก ง การเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่	122
การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ	145
ประวัติผู้เขียน	155



สารบัญตาราง

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานระดับ	35
ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	43
ตาราง 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	45
ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง เป็นรายข้อ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	46
ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐาน เป็นรายข้อ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	47
ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ เป็นรายข้อ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	48
ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการสนับสนุน เป็นรายข้อของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	49
ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความยืดหยุ่น เป็นรายข้อ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	50
ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับ เป็นรายข้อ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	51
ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	52
ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นรายข้อของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	53
ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก เป็นรายข้อ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	54
ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ เป็นรายข้อ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	55

ตาราง 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความผูกพัน เป็นรายข้อ ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	56
ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีเพศ แตกต่างกัน (t-test)	57
ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)	58
ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)	58
ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)	59
ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)	60
ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน	61
ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน (ANOVA)	62
ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน (MANOVA)	62
ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)	63

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)	63
ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน (ANOVA)	65
ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี ตำแหน่งงานแตกต่างกัน (MANOVA)	65
ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ แตกต่างกัน.....	67
ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)	68
ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้านของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)	68
ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)	70
ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)	70
ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน	71

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)	72
ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)	72
ตาราง 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน (ANOVA)	73
ตาราง 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน (MANOVA)	74
ตาราง 37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่าง กัน (ANOVA)	75
ตาราง 38 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่าง กัน (MANOVA)	76
ตาราง 39 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	78
ตาราง 40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความ จงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	79
ตาราง 41 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้าน พฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	80

ตาราง 42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความ จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	81
ตาราง 43 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	82
ตาราง 44 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความ จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	83
ตาราง 45 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	84
ตาราง 46 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความ จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	85
ตาราง 47 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความ ผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	86
ตาราง 48 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความ จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	87
ตาราง 49 ดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อความคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์	115
ตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	119
ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุ แตกต่างกัน (ANOVA)	123
ตาราง 52 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้านของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)	123

ตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความ รับผิดชอบ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ มีอายุแตกต่างกัน.....	124
ตาราง 54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความ ยืดหยุ่นของงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน	124
ตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มี สถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)	125
ตาราง 56 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)	125
ตาราง 57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความ รับผิดชอบ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ มีสถานภาพแตกต่างกัน	126
ตาราง 58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการ สนับสนุน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ มีสถานภาพแตกต่างกัน	126
ตาราง 59 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการ ได้รับการยอมรับ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน.....	126
ตาราง 60 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ ต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA).....	127
ตาราง 61 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)	127

ตาราง 71 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความ รับผิดชอบ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน.....	132
ตาราง 72 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการ สนับสนุน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน.....	133
ตาราง 73 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความ ยืดหยุ่นของงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน	133
ตาราง 74 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการ ได้รับการยอมรับ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน	133
ตาราง 75 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี อายุแตกต่างกัน (ANOVA).....	134
ตาราง 76 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้านของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)	134
ตาราง 77 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน	135
ตาราง 78 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน	135
ตาราง 79 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน	136

ตาราง 98 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความ
จงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ 146

ตาราง 99 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความ
จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 146

ตาราง 100 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความ
จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 147

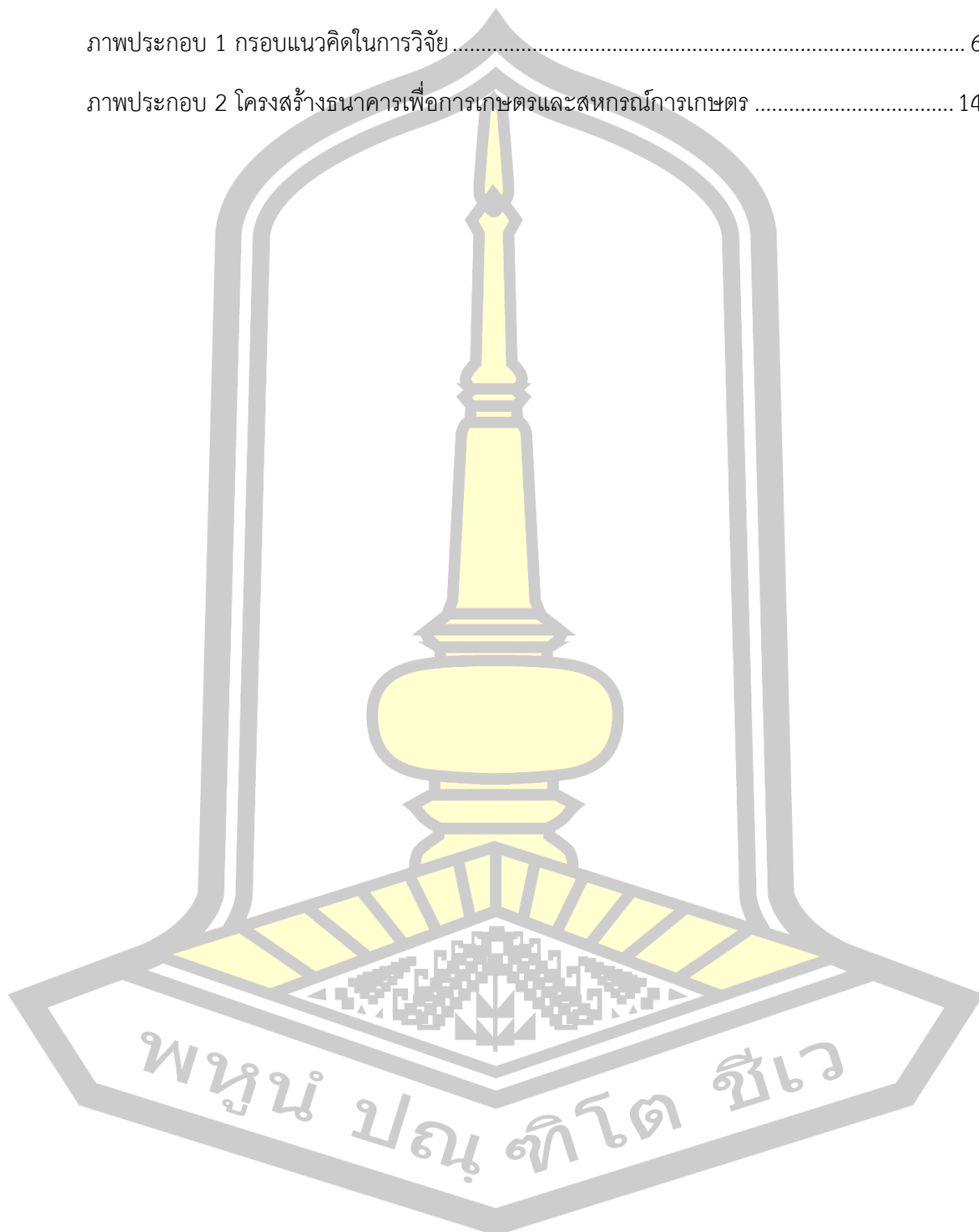
ตาราง 101 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความ
จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 147

ตาราง 102 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับ
ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 148



สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ภาพประกอบ 2 โครงสร้างธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	14



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจบุคลากรในองค์กร การที่บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่จะส่งผลให้บุคลากรนั้นสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กรของทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากรต่อการเคารพองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป ทั้งนี้ บรรยากาศองค์กรถือว่าเป็นส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้ามีบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น (อัคริช แสนสิงห์, 2560)

บรรยากาศองค์กร (Organizational climate) เป็นอีกปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วย เพราะบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรโดยตรง หากบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศองค์กร หรือมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรแล้ว จะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงาน และนำไปสู่การคงอยู่และจงรักภักดีต่อองค์กรได้ (ลำไพ พรหมชัย, 2561) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Stringer (2002) ที่ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรคือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่สมาชิกในองค์กรสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 6 มิติ คือ ด้านโครงสร้าง คือการรับรู้ว่าหน่วยงานมีการจัดโครงสร้างที่ดี ด้านมาตรฐาน คือการรับรู้ว่าหน่วยงานมีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ คือการรับรู้ว่าหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้านการได้รับการยอมรับ คือการรับรู้ว่าหน่วยงานมีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี และมีการตำหนิโทษ เมื่อทำงานผิดพลาด ด้านการสนับสนุน คือการรับรู้ว่าการร่วมงานให้ความไว้วางใจ และให้การสนับสนุน ได้รับการช่วยเหลือจากทีมและผู้บังคับบัญชา และด้านความยึดมั่นผูกพัน คือ การรับรู้ว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญหนึ่งที่จะช่วยเกื้อหนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบรรยากาศองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความรู้สึก ทัศนคติ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร การจะรักษาพนักงานที่มีค่าให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปได้อย่างยาวนานนั้น จำเป็นที่จะต้องสร้าง

บรรยากาศองค์กรให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงาน โดยเฉพาะปัจจุบันองค์กรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงานเพิ่มขึ้น งานมีความท้าทายสูงขึ้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันจากพนักงานแต่ละหน่วยงานช่วยกันระดมความคิดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้นเพื่อผลักดันให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งหากองค์กรมีการเสริมสร้างให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ย่อมจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความรักและสามัคคีกันภายในองค์กร นำไปสู่การเสียสละ มุ่งมั่นอุทิศตนทำงาน เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร เกิดความยึดมั่นจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรในที่สุด (พีระ แก้วสะอาด, 2564)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty) เป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร โดยให้พนักงานทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการพนักงานปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถซึ่งผลประโยชน์ที่จะได้เกิดขึ้นร่วมกันทั้งตัวพนักงานและองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการรักษาบุคลากรขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งบุคคลพร้อมจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กรโดยที่เขามีความรู้สึกว่า ตนเองได้เข้าไปเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความหมายสำหรับองค์กร รวมทั้งองค์กรเองก็มีคุณค่ามีความหมายสำหรับตนเอง และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและขององค์กรประสบความสำเร็จ และการที่พนักงานในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ พนักงานเหล่านั้นอาจจะ ลาออกจากองค์กร หรือในกรณีที่พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เขาอาจจะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจทำงานและไม่มีความกระตือรือร้น ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่ต้องสูญเสีย ในรูปค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน ขาดอหิยาศัยไมตรีที่ดีในการทำงานและสูญเสียเป้าหมายองค์กรที่วางไว้ (วิชุลดา มั่งสัน, 2563)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานนั้นเป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป ทั้งนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีมิติแบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) เป็นการแสดงออกถึงความไม่อยากร้ายไปจากบริษัท ความต้องการที่จะย้ายตามบริษัทเมื่อบริษัทย้ายไปที่อื่นปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทตลอดไป ด้านความรู้สึก (Affective aspect) เป็นความรักที่จะทำงานกับบริษัท รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทและยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมของบริษัท ซึ่งเปรียบเสมือนทุกคนเป็นครอบครัว และด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) เป็นความเชื่อมั่น

และไว้วางใจในบริษัท มีความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อบริษัท มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายของบริษัท ดังนั้น หากพนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้ว องค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้เพราะการใช้ทรัพยากร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ (นิวัติ จันทราช, 2561) นอกจากนี้ ยังมีด้านความผูกพัน ที่ทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร เมื่อใดที่บุคลากรมีความจงรักภักดีน้อยลง ก็จะส่งผลให้เกิดความต้องการอยากออกไปจากองค์กร หรือมีความต้องการคงอยู่กับองค์กรลดน้อยลง โดยอาจจะมีการโอนย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่นหรือลาออกไปจากองค์กร แต่หากบุคลากรนั้นไม่ได้ลาออกไปจากองค์กร ก็จะมีแนวโน้มทำงานให้กับองค์กรอย่างไม่ตั้งใจ ไม่ทุ่มเททำงาน ขาดความกระตือรือร้น และหาโอกาสที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรอื่นที่เขาคิดว่าดีกว่า ซึ่งเป็นสถานะที่ไม่พึงประสงค์อย่างยิ่งสำหรับองค์กร ขณะที่พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงานว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้ตนเองทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเพิ่มคุณค่าให้แก่ลูกค้ามากขึ้น (ชัชวาล อรวงค์ศุภทัต, 2564)

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทย สังกัดกระทรวงการคลัง โดยได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกรและสหกรณ์การเกษตร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร ซึ่งขยายครอบคลุมไปทั่วประเทศ มีการแบ่งเขตการดำเนินงานออกเป็นสำนักงานสำนักงานใหญ่ ฝ่ายกิจการสาขาภาค และสำนักกิจการนครหลวง การทำงานที่มีพนักงานเป็นจำนวนมาก ทำให้องค์กรต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามโครงสร้าง บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ และเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานส่งผลให้พนักงานบางส่วนตัดสินใจลาออกจากงาน จากการสำรวจปัญหาการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า มีการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการเฉลี่ย 4.67 หรือ 5 คนต่อเดือน (กนกกรณ์ เข็นกลาง, 2563) คาดว่าอาจเกิดจากบรรยากาศขององค์กรในแต่ละสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานอาจแตกต่างกันไปตามพื้นที่ วัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึก พฤติกรรม และการรับรู้ของพนักงานส่งผลให้ความจงรักภักดีมิได้เกิดขึ้นต่อองค์กร และมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร

จากเหตุและผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งการดำเนินงานของภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรให้มีความเหมาะสม และเป็นแนวทางในการวางแผน และประเมินความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรให้มีความเหมาะสม
2. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างความมั่นคงในการทำงานและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในอนาคต
5. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในด้านการวางแผนการพัฒนาและการฝึกอบรมพนักงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) โดยประยุกต์จากแนวคิดบรรยากาศองค์กรของ Stringer (2002) 5 ด้าน และ Steve Kelner (1998) 1 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านโครงสร้าง (Structure)
- 1.2 ด้านมาตรฐาน (Standard)
- 1.3 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.4 ด้านการสนับสนุน (Support)
- 1.5 ด้านความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility)
- 1.6 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) โดยประยุกต์จากแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ของ Hoy & Rees (1974) และ Adler & Adler (1988) ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)
- 2.2 ด้านความรู้สึก (Affective aspect)
- 2.3 ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect)
- 2.4 ด้านความผูกพัน (Commitment)



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
6. รายได้ต่อเดือน
7. ตำแหน่งงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)
2. ด้านความรู้สึก (Affective aspect)
3. ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect)
4. ด้านความผูกพัน (Commitment)

บรรยากาศองค์กร

1. ด้านโครงสร้าง (Structure)
2. ด้านมาตรฐาน (Standard)
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
4. ด้านการสนับสนุน (Support)
5. ด้านความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility)
6. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

พหุ ประเด็น ชีว

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6,657 คน (สารสนเทศฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ธ.ก.ส., 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเลือกจากประชากร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (วนิดา วาตีเจริญ และคณะ, 2560) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 ถึงเดือนธันวาคม 2564

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยากาศองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร

กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. บรรยากาศองค์กรมีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มี บรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน

4. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานธนาคาร หมายถึง บุคคลที่ธนาคารจ้างไว้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานระดับ ปฏิบัติการในตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ พนักงานพัฒนาธุรกิจ พนักงานการเงิน และพนักงานธุรการ

1.1 พนักงานพัฒนาธุรกิจ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสินเชื่อของหน่วยอำเภอที่ รับผิดชอบให้เป็นไปตามระเบียบ วิธีปฏิบัติของธนาคารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ ธนาคาร ภายใต้การดูแล กำกับ แนะนำของผู้บังคับบัญชา

1.2 พนักงานการเงิน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการทางการเงินและการธนาคารของ สาขาให้เป็นไปตามระเบียบวิธีปฏิบัติของธนาคาร ภายใต้แผนดำเนินงานของสาขาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของธนาคาร

1.3 พนักงานธุรการ ปฏิบัติงานตามวิธีปฏิบัติ หรือแนวทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เกี่ยวกับการจัดทำแผนธุรกิจ แผนงานและงบประมาณประจำปีของสาขา รวบรวมข้อมูลผลการ ดำเนินงานในภาพรวมของสาขา และสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสาขาให้เป็นไปตามระเบียบ วิธีปฏิบัติของธนาคาร ภายใต้แผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของธนาคาร

2. บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) หมายถึง ความรู้สึก หรือการรับรู้ของ บุคคลภายในองค์กร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมอันสะท้อนให้เห็นถึง ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลต่อ องค์กรที่มีความเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standard) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านการสนับสนุน (Support) ด้านความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility) และด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง การระบุหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรไว้ อย่างชัดเจนว่าใครควรทำงานอะไร และใครมีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานเกิดการกระตุ้น และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านมาตรฐาน (Standard) หมายถึง ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในระดับต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ก่อให้การรับรู้ของพนักงานว่า องค์กรมีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงาน

2.3 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง บทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนหรือไม่ซับซ้อน

2.4 ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา และกำลังใจที่เพื่อนร่วมงานมีให้กัน

2.5 ด้านความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility) หมายถึง การให้พนักงานได้มีอำนาจในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายตามขอบเขตที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้งาน นั้น ๆ มีผลสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

2.6 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าองค์กรมี การให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่รางวัลและคำติชมหรือการ ลงโทษ การยอมรับในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อปฏิบัติงานได้ดีแต่ไม่ได้มีการให้รางวัลอย่าง สม่าเสมอ

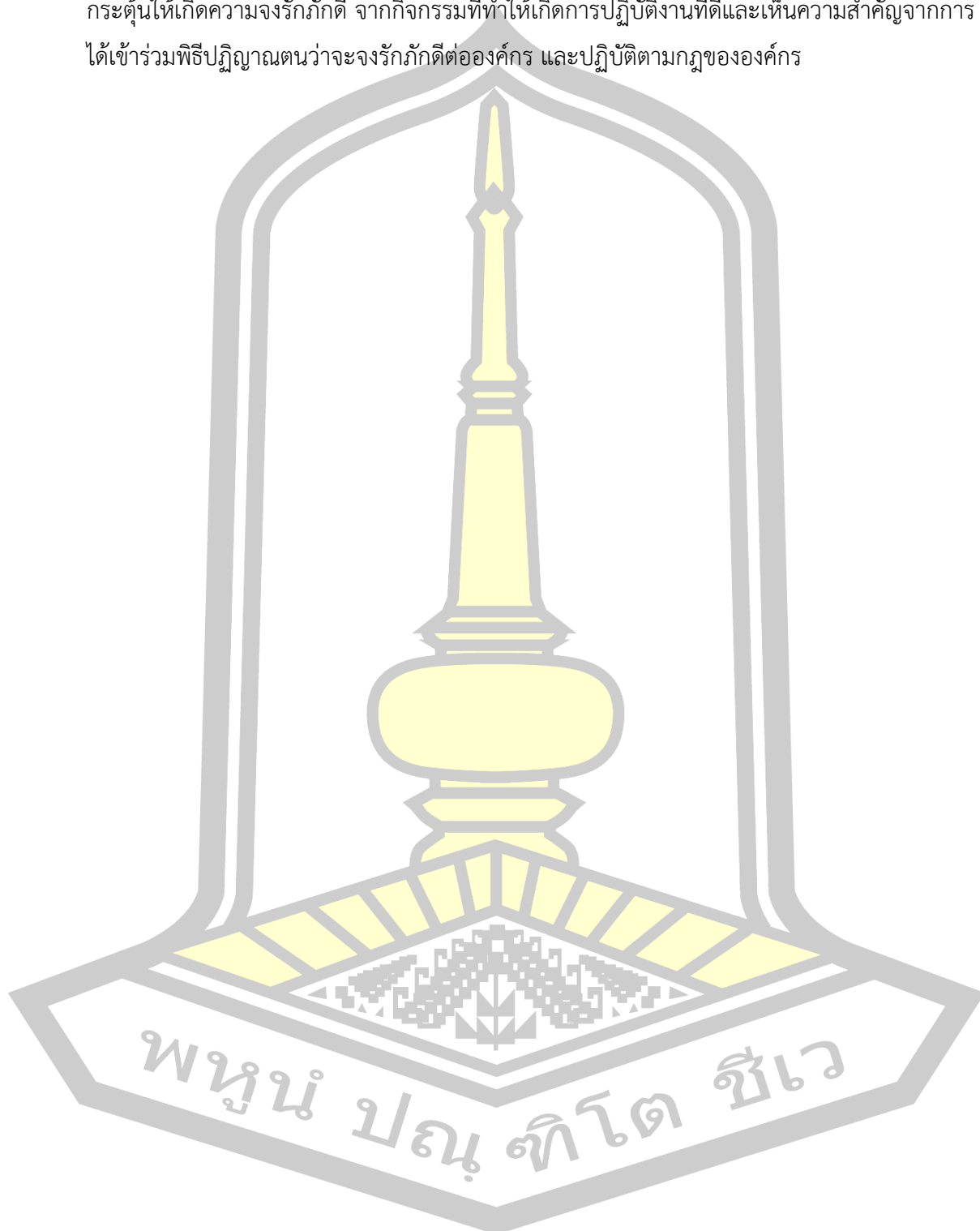
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกและการ แสดงออกของบุคลากร ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความ ผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร มีความต้องการการยอมรับว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) หมายถึง ผลจากการที่บุคคลมี ความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ความไม่ยอม กายไปจากองค์กร ความต้องการย้ายตามองค์กร เมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น

3.2 ด้านความรู้สึก (Affective aspect) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศ องค์กรนี้จะทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างกับอีกองค์กรหนึ่ง เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึง พอใจ ความผูกพันกับองค์กร

3.3 ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความรู้สึกและแปล ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร ความ เชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชาและองค์กร แม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจขององค์กร ความรู้สึกว่ องค์กรและผู้บังคับบัญชามีปฏิกิริยาตอบสนองแทน เมื่อตนเองบกพร่อง ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความ จงรักภักดีต่อองค์กร

3.4 ด้านความผูกพัน (Commitment) หมายถึง การที่สมาชิกรับรู้ว่าตนเองได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดี จากกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและเห็นความสำคัญจากการได้เข้าร่วมพิธีปฏิญาณตนว่าจะจงรักภักดีต่อองค์กร และปฏิบัติตามกฎขององค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ข้อมูลทั่วไปของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

1. ความเป็นมาของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร หรือ ธ.ก.ส. เป็นธนาคารของรัฐ ที่ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2509 ตามเหตุผลในการจัดตั้ง คือ ในการส่งเสริมพัฒนาการเกษตรของประเทศ จำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือทางการเงิน อันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง เพื่อเกษตรกรสามารถเพิ่มผลผลิตและรายได้การเกษตร การให้ความช่วยเหลือเช่นนั้น ควรขยายออกไปอย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านเกษตรกรโดยตรง และในด้านกลุ่มเกษตรกรกับสหกรณ์การเกษตร การดำเนินงานให้ความช่วยเหลือทางการเงินในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ควรอยู่ภายใต้การควบคุมเป็นระบบเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลมั่นคงและสะดวกในการจัดหาเงินทุนเพิ่มเติม ฉะนั้น จึงสมควรจัดตั้งธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรขึ้นเป็นสถาบันในระดับชาติ เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวนี้ ธ.ก.ส. เปิดทำการครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2509 สำนักงานใหญ่แห่งแรก ตั้งอยู่บริเวณสี่แยกคอกวัว ถนนราชดำเนินกลาง มติที่ประชุมคณะกรรมการ ธ.ก.ส. ครั้งแรกได้ขออนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังแต่งตั้ง นายจำเนียร สาระนาค ดำรงตำแหน่ง ผู้จัดการคนแรก นับเป็น ผู้มีคุณูปการในการวางรากฐานด้านสินเชื่อเกษตรและปลูกฝังอุดมการณ์การทำงาน เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรให้กับพนักงาน ธ.ก.ส. จนถึงปัจจุบัน

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2509 ภายใต้การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความเชื่อมั่นตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ ธ.ก.ส. โดยยึดมั่นในความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมจริยธรรมอันดีตลอดมา สามารถสรุปเป็นช่วงทศวรรษได้ดังนี้

ทศวรรษที่ 1 (พ.ศ.2509-2519) บุกเบิกสินเชื่อเกษตร ธ.ก.ส. เริ่มเปิดดำเนินงานเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2509 จากการรับโอนงานของธนาคารเพื่อการสหกรณ์ด้วยสินทรัพย์ 355 ล้านบาท โดยให้สินเชื่อแบบแนะนำกำกับ และรูปแบบการให้บริการอย่างใกล้ชิด เน้นการจ่ายสินเชื่อแก่เกษตรกรรายคนเป็นหลัก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และช่วยบรรเทาปัญหาเงินกู้ยืมในระบบแก่เกษตรกร รวมถึงสนับสนุนเงินกู้แก่สหกรณ์เพื่อเป็นทุนในการรับและจ่ายสินเชื่อให้แก่สมาชิก เพื่อให้สหกรณ์ดำเนินงานที่ยังประโยชน์แก่เกษตรกร

ทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2520-2529) พัฒนาสินเชื่อแบบบูรณาการและบริการอื่น ๆ ธ.ก.ส. ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสินเชื่อควบคู่ไปกับการดำเนินงานด้านการตลาด จนกระทั่งพัฒนามาเป็นการให้สินเชื่อครบวงจรหรือการให้สินเชื่อแบบบูรณาการ โดยประสานความร่วมมือกับภาครัฐบาลและภาคเอกชนจัดทำโครงการพัฒนาการเกษตรครบวงจรขึ้น เพื่อช่วยให้การประกอบอาชีพเกษตรกรมีประสิทธิภาพ โดย ธ.ก.ส. มีหน้าที่จัดหาทุนให้เกษตรกรกู้ยืมไปลงทุนดำเนินงานตามโครงการ และควบคุมดูแลการใช้ทุนให้เป็นไปตามแผน ให้ความรู้และคำแนะนำแก่เกษตรกรตลอดจนจัดหาตลาดสำหรับผลิตผลทางการเกษตร หรือรับซื้อผลผลิตในราคาที่กำหนดล่วงหน้า

ทศวรรษที่ 3 (พ.ศ.2530-2539) ขยายการให้สินเชื่อแบบโครงการหรือ Project Loan ธ.ก.ส. ขยายการดำเนินงานสินเชื่อโดยพัฒนาการเกษตรแบบครบวงจรครอบคลุมพื้นที่ทุกภาคของประเทศ โดยเฉพาะเกษตรกรชั้นล่างและยากจน ที่ไม่สามารถขอใช้บริการสินเชื่อจากสถาบันการเงินได้ ผ่านการให้สินเชื่อแบบโครงการหรือ Project Loan เป็นการต่อยอดความร่วมมือระหว่าง ธ.ก.ส. กับหน่วยงานภาครัฐต่างๆ และองค์กรความร่วมมือต่างชาติ โดยให้การสนับสนุนด้านเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และองค์ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเกษตรกรตลอดระยะเวลาของโครงการ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถให้กับเกษตรกรอย่างสมบูรณ์ ถือเป็นความสำเร็จอย่างยิ่งของ ธ.ก.ส. ในขณะเดียวกันยังสนับสนุนให้เกษตรกรรวมตัวกันจัดตั้งสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธ.ก.ส. (สกต.) เพื่อสร้างอำนาจต่อรองทางการตลาด และได้ริเริ่มโครงการวัฒนธรรมบริการ เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีทักษะความรู้ และตระหนักถึงความสำคัญในการให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า

ทศวรรษที่ 4 (พ.ศ.2540-2549) ปรับระบบให้ทันสมัยพร้อมใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพัฒนาชุมชน ธ.ก.ส. ได้ปรับบทบาทและกลยุทธ์การดำเนินงานครั้งสำคัญ โดยขอแก้ไขพระราชบัญญัติ ธ.ก.ส. ให้ครอบคลุมการให้สินเชื่อเพื่อเสริมรายได้ ที่นอกเหนือจากการเกษตรตลอดจนได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการปฏิบัติของเกษตรกรลูกค้า

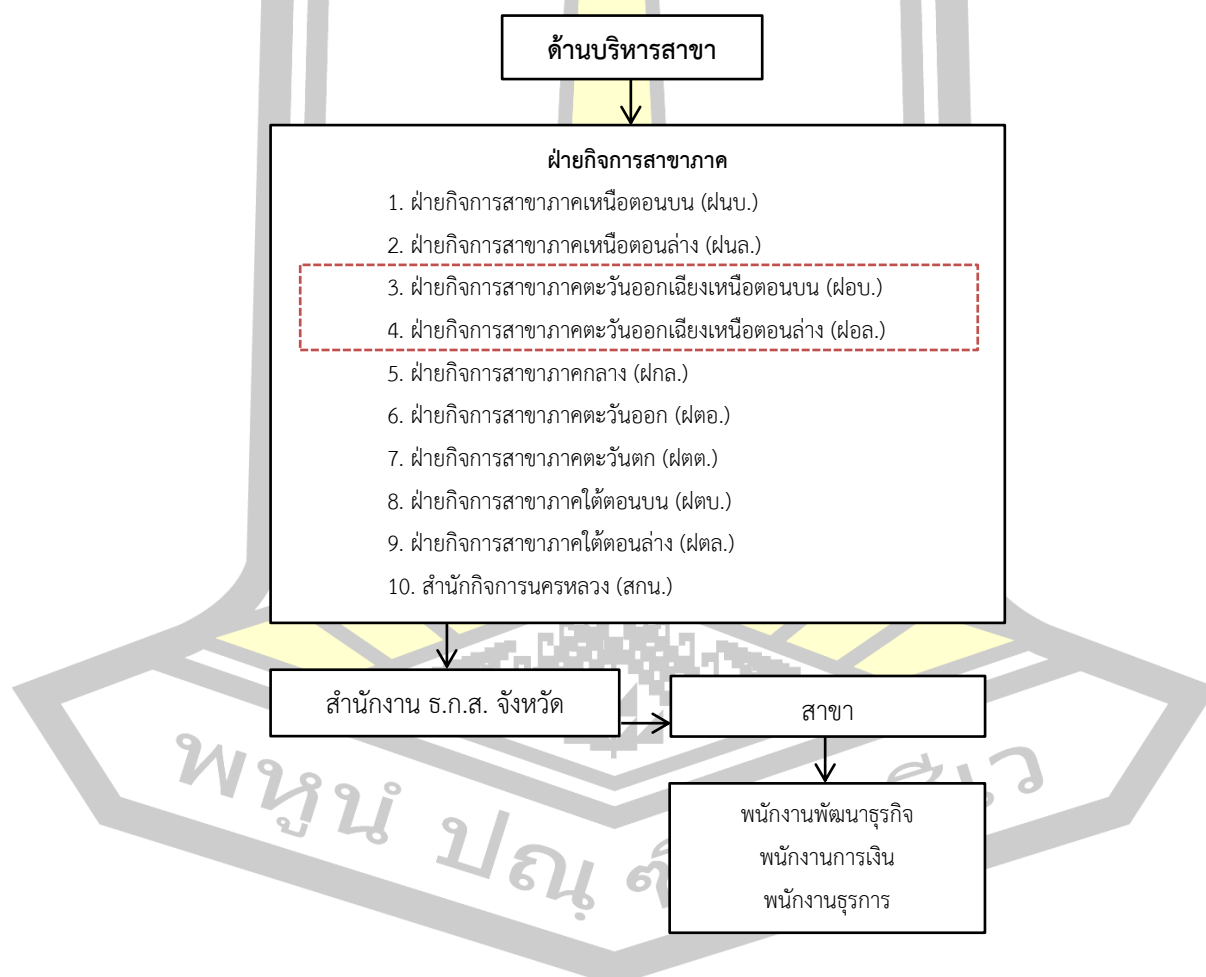
เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงและมั่นคง สร้างความเข้มแข็งสู่ชุมชน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาสิ่งแวดล้อม และดำเนินการบริหารเชิงรุกด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ พลิกโฉมสู่ธนาคารอิเล็กทรอนิกส์ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดได้ อีกทั้งยังปลูกฝังให้พนักงานดูแล และให้บริการลูกค้าอย่างใกล้ชิดและทั่วถึง

ทศวรรษที่ 5 (พ.ศ.2550-2559) ทศวรรษแห่งการแก้ปัญหาหนี้สินนอกระบบของเกษตรกรอย่างยั่งยืน ธ.ก.ส. ยังคงมุ่งมั่นกับการกิจพัฒนาชนบทภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเกษตรกรรายย่อย อีกทั้งขยายการให้บริการสินเชื่อไปสู่บุคคล กลุ่มบุคคล ผู้ประกอบการ กองทุนหมู่บ้านหรือชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง และสหกรณ์ทุกประเภท ให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุนในระบบ เพื่อขจัดปัญหาภาระหนี้สินนอกระบบให้หมดไป อีกทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานทำงานเป็นทีม มีความซื่อสัตย์ มีสำนึกรับผิดชอบ และใช้ชีวิตพอเพียง บนมาตรฐานเดียวกัน มุ่งมั่นต่อพันธกิจเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนเกษตรกร และเศรษฐกิจภาคเกษตรในชนบทให้เติบโตได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน

ทศวรรษที่ 6 (พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน) มุ่งสู่การเป็นสถาบันการเงินเพื่อพัฒนาชนบทและภาคเกษตรครบวงจร ธ.ก.ส. ก้าวสู่ทศวรรษที่ 6 ด้วยการเป็นศูนย์กลางทางการเงินภาคเกษตรและภาคชนบท มุ่งสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก โดยเน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer Centric) ใช้กระบวนการสหกรณ์ และผู้ประกอบการเป็นแกนสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถภาคการเกษตรไทย เพื่อเพิ่มมูลค่าภาคการผลิตแบบบูรณาการ พร้อมทั้งยกระดับเกษตรกรและทายาทเป็น Smart Farmer ให้ความสำคัญกับนโยบาย Go Green สนับสนุนสินเชื่อสีเขียว (Green Credit) และการตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ (Climate Change) ที่ส่งผลกระทบต่อภาคการเกษตร จึงได้นำกลไกการพัฒนา BCG Model ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวมมาใช้เพื่อให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน สนับสนุนเศรษฐกิจ BCG ที่เติบโตแข่งขันได้ในระดับโลก เกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำ ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในการให้บริการผ่านช่องทางเทคโนโลยี เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีทางการเงิน (Fintech) และพฤติกรรมตามความต้องการของลูกค้า ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร เพื่อร่วมขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายในการสร้างตามคำมั่นสัญญา Better Life Better Community Better Pride คุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง และความภาคภูมิใจในอาชีพเกษตรกร (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2563)

2. ด้านโครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วยด้านบริหารสาขา (สำนักงานใหญ่) ลงไปยังฝ่ายกิจการสาขาภาคต่าง ๆ ได้แก่ 1) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน (ฝนบ.) 2) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง (ฝนล.) 3) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ฝอบ.) 4) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (ฝอล.) 5) ฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง (ฝกล.) 6) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออก (ฝตอ.) 7) ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันตก (ฝตต.) 8) ฝ่ายกิจการสาขาภาคใต้ตอนบน (ฝตบ.) 9) ฝ่ายกิจการสาขาภาคใต้ตอนล่าง (ฝตล.) และ 10) สำนักกิจการนครหลวง (สกน.) จากนั้นฝ่ายกิจการสาขาจะส่งการไปยังสำนักงาน ธ.ก.ส. แต่ละจังหวัด และหน่วยสุดท้ายจะอยู่ที่การบริหารงานภายในสาขาโดยมีพนักงานในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ พนักงานพัฒนารัฐกิจ พนักงานการเงิน และพนักงานธุรการ ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ที่มา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2563 : เว็บไซต์)

ภาพประกอบ 2 โครงสร้างธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

3. ด้านทรัพยากรมนุษย์

ธนาคารได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถและยกระดับความผูกพันของบุคลากรเคียงคู่ธุรกิจธนาคาร โดยมีการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธนาคารและทันต่อสถานการณ์ด้วยสารสนเทศและการบริหารจัดการที่ดี การเสริมสร้างพฤติกรรมและประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศ และเสริมสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนนวัตกรรม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จึงกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจธนาคาร ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเท่าเทียม ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับ ด้วยความเป็นธรรมสอดคล้องตามเกณฑ์การกำกับดูแล กฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานสากล การบริหารจัดการอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งบริหารจัดการความก้าวหน้าในการทำงาน ความเป็นมืออาชีพ บริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่มีคุณค่าต่อบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ด้วยเครื่องมือและช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจธนาคารบรรลุตามเป้าหมายและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร ตลอดช่วงอายุการปฏิบัติงานในธนาคาร ผ่านการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรมและอัตลักษณ์องค์กร ให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และกรอบแนวคิดในการทำงานสอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมและอัตลักษณ์องค์กร (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2564)

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

1. ความหมายของบรรยากาศองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

ชนัตพร เข้มหาญ (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร มักสะท้อนให้เห็นถึงความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในองค์กรที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีผลต่อทัศนคติพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละแห่ง

จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร เป็นลักษณะภายในที่อธิบายถึงภาพลักษณ์ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรหนึ่ง เป็นการรับรู้ของ

บุคคล มีต่อองค์กรที่เขากำลังทำงานอยู่และความรู้สึกที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรหรือบรรยากาศองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล บรรยากาศในองค์กรที่แสดงออกมาให้เห็นนั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ความพึงพอใจในงาน และสุขภาพจิต ย่อมเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมที่สำคัญของพนักงานที่ทำงานในองค์กรนั้น

อัคริช แสนสิงห์ (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บรรยากาศองค์กรเป็นบุคลิกภาพเฉพาะขององค์กร ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ และบรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่ทำให้กระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร เป็นอีกกลยุทธ์ขององค์กรที่จะนำมาใช้ เพื่อช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

Ahmadizadeh, Hefzollasan, Ghalehgir, Yadollahzadeh, Allen and Meyer (2014) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ทัศนคติ ค่านิยมปทัสถานของบุคคลในองค์กรที่แสดงออกจากความรู้สึกหรือการรับรู้อาจเป็นทางตรงหรือทางอ้อมโดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้

Ajgaonkar & Phadke (2012) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึกความเข้าใจการรับรู้ของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมซึ่งแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

Maamari & Messarra (2012) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์กรหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรรวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กร

Freedman (2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร เป็นส่วนสัมพันธ์กับความรู้สึก และผลการทำงานของพนักงาน บรรยากาศองค์กรเป็นตัววัดกระแสความสำเร็จในการประกอบธุรกิจขององค์กรได้ทั้งด้านการเงิน และการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ดีพวกเขาก็จะปฏิบัติงานได้ดี แต่เมื่อใดที่พนักงานรู้สึกหดหู่ก็ทำงานตามคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด ส่วนพนักงานที่ดีจะพยายามหางานใหม่และลาออกในที่สุด ซึ่งบรรยากาศองค์กรที่ไม่ดีถือเป็นการสูญเสียต้นทุนขององค์กรทั้งด้านการเงิน และมีผลกระทบในระยะยาวจะกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กร เพราะผลิตผลที่ออกมาจะมีคุณภาพงานลดลง จนทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พอใจในสินค้าหรือบริการขององค์กร

Mathisen & Einarsen (2004) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้ส่วนบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการแบ่งปันความคิดในการรับรู้บรรยากาศองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความแปรผันค่อนข้างมาก และมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และผลการปฏิบัติงานพนักงานโดยตรงซึ่งมักจะหยิบยกขึ้นมาคุยกันว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรไม่มีคุณภาพเสมอ

จากการศึกษาความหมายของบรรยากาศองค์กรที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปบรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึก หรือการรับรู้ของบุคคลภายในองค์กร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมอันสะท้อนให้เห็นถึง ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลต่อองค์กรที่มีความเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร

2. ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นตัวสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรทั้งในด้านความคิดริเริ่ม และความตั้งใจในการทำงานตลอดจนทัศนคติต่อผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

Davidson (2003) อธิบายว่าบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญหลัก ๆ ดังนี้

1) ด้านบุคลากร บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร หากองค์กรใดที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจคือ อำนาจในการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์กรต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์

2) ด้านผู้บริหาร บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหาร ในด้านการวางนโยบายและกลยุทธ์ของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ ทัศนคติและวิธีการของการเป็นผู้นำที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อบรรยากาศองค์กร โดยเฉพาะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร

3) ด้านองค์กร บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญในส่วนของการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนคือ บรรยากาศองค์กร เพราะบรรยากาศองค์กรได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กร

Altmann, R. (2000) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่ามีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน การให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดลักษณะของงานจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานมากขึ้น มีอัตราการขาดงานลดน้อยลง ทำให้ทำงานอยู่ในองค์กรได้นานมากขึ้น

2) บรรยากาศองค์กรทำให้ผลการทำงานดีขึ้น ซึ่งบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ขององค์กร เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงผลิตผลขององค์กรอีกด้วย

3) บรรยากาศองค์กรสำคัญในด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงานในการปรับโครงสร้างขององค์กรให้เป็นแนวราบมากยิ่งขึ้น จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ จากพนักงานได้ดีมากยิ่งขึ้น

4) บรรยากาศองค์กรสำคัญในด้านของการสามารถนำมาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นได้ สามารถนำไปเปรียบเทียบถึงนโยบาย แนวทางในการดำเนินงาน กลยุทธ์ในการบริหารงาน และผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นได้

5) บรรยากาศองค์กรสำคัญในรูปแบบการบริหารแบบมองไปข้างหน้า จากการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรทำให้ฝ่ายบริหารสามารถวางแผนแนวทางในการบริหารงานและสภาพแวดล้อมล่วงหน้าได้ และสามารถมองเห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและวางแผนในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นก่อนที่ปัญหานั้นจะกลายเป็นปัญหาวิกฤติต่อไป

3. องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

มีผู้ให้แนวคิดด้านองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร รวมถึงที่มีการศึกษาด้านบรรยากาศองค์กรซึ่งรวบรวมได้ ดังนี้

ชลธร แสงณอม (2563) ได้ทำการศึกษา ด้านการจัดการความรู้และบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยมีการกล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรด้วยกัน 6 ด้าน ได้แก่

1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ สมาชิกในองค์กรรู้สึกมีอิสระในการคิด การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยไม่ต้องยึดติดกับระเบียบแบบแผนได้มากนักน้อยเพียงใด

2) ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร สมาชิกรู้สึก ถึงความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด

3) ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) ที่สมาชิกกำหนดขึ้น ความรู้สึกเกี่ยวกับความถูกต้องของการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

4) ความเหมาะสมของการให้รางวัล (Rewards) สมาชิกได้รับการได้รับสิ่งตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่ตนเองปฏิบัติมากขึ้น เหมาะสมเพียงใด

5) ความชัดเจน (Clarity) ที่สมาชิกได้รับทราบเกี่ยวกับพันธกิจ (Mission) และค่านิยม (Values) ขององค์การจากการสื่อสารของผู้บริหารองค์การอย่างไร

6) ระดับความผูกพันต่อทีมงาน (Team Commitment) ซึ่งมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันของสมาชิก สมาชิกมีการปฏิบัติงานผูกพัน และระดับความมุ่งมั่นต่อการทำงานของทีมงาน

Stringer (2002) ได้กำหนดบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน ได้แก่

1) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีการจัดโครงสร้างที่ดี มีคำอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน โครงสร้างที่ควรทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนว่าใครควรทำอะไร และใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) มาตรฐาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงาน มาตรฐานสูง หมายความว่า บุคคลมองหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานเสมอ มาตรฐานต่ำสะท้อนให้เห็นว่าความคาดหวังต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ได้รับความไว้วางใจ และได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่สามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

4) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงาน มีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่รางวัลและคำติชมหรือการลงโทษ การยอมรับในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อปฏิบัติงานได้ดีแต่ไม่ได้มีการให้รางวัลอย่างสม่ำเสมอ

5) การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจ และกำลังใจที่สมาชิกมีให้กัน การสนับสนุนในระดับสูงหมายถึงการที่บุคคลรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงาน และผู้บังคับบัญชา ส่วนการสนับสนุนในระดับต่ำบุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยวและอ้างว้าง ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

6) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และระดับความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อจุดหมายขององค์กร ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในระดับสูง บุคคลจะมีความยึดมั่นผูกพัน และทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ขององค์กร นอกจากนี้ความยืดหยุ่นผูกพันองค์กรในระดับต่ำจะไม่รู้สึกยินดียินร้ายกับองค์กรและ
จุดมุ่งหมายขององค์กร

Steve Kelner (1998 อ้างถึงใน อัญชิษฐา มุณีแนม, 2565) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ
บรรยากาศองค์กร แบ่งออกเป็น 6 มิติ ดังนี้

1) ความยืดหยุ่น (Flexibility and Conformity) เป็นการวัดระดับการรับรู้ของ
พนักงานเกี่ยวกับ กฎระเบียบ และขั้นตอนในการทำงาน และอิสระในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ใน
การทำงาน

2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการวัดความสามารถของพนักงานที่
สามารถทำงาน โดยไม่ต้องได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน และรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าของงานที่ทำ

3) มาตรฐาน (Standard) เป็นการวัดความพึงพอใจในการบริหารงานของ
ผู้บริหาร มีการกำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานการทำงานขององค์กรอย่างชัดเจนอย่างไรบ้าง

4) การให้รางวัล (Reward) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่าได้รับการดูแล มีการ
ยอมรับผลการทำงาน และได้รับผลตอบแทนกลับเกี่ยวกับผลการทำงานจากหัวหน้างานโดยตรง

5) ความชัดเจน (Clarity) พนักงานรับรู้ว่าตนเองถูกคาดหวังในเรื่องงานอย่างไร
บ้าง และรับรู้บทบาทในการทำงานอย่างชัดเจน

6) การทำงานเป็นทีม (Team Commitment/ Team spirit) เป็นการวัดระดับ
ความรู้สึกของพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจ
ใน ทีมงานและมีเป้าหมายร่วมกัน

ในขณะที่ Likert (1976) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้านดังนี้

1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) หมายถึง การที่
ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์กรผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่าง
เปิดเผย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making Practices) หมายถึง
ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เช่น การตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากความถูกต้องแม่นยำของ
ข้อมูลหรือบุคคลที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจต่างๆ นั้น โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความ
คิดเห็น

3) การเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Concern for Persons) หมายถึง การที่องค์กร
ดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล เช่น พยายามปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีมีความ
คล่องตัวในการทำงาน เป็นต้น

4) การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) หมายถึง
ผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานเองซึ่งมีผลต่อการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น ถ้า

บรรยากาศองค์กรที่ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พนักงานจะคล้อยตามได้ง่าย และไม่ต่อต้านการบริหาร

5) เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) หมายถึง เทคนิควิธีการทำงานที่ใช้ในองค์กรมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วเป็นไปตามสภาพแวดล้อมเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในองค์กรได้รับการจัดสรรเป็นอย่างดี

6) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง ความแตกต่างที่มีอยู่ในองค์กรรวมถึงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันต้องได้รับการยอมรับ เช่น ต้องยอมรับในความต่างของคนในองค์กรที่ว่าทุกคนทำงานหนักเพื่อผลตอบแทนความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตัวเอง และให้บุคคลอื่น ๆ ในองค์กรยอมรับ เป็นต้น

จากการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวความคิดของ Stringer (2002) Steve Kelner (1998) และ การศึกษาของชาลธร แสงถนอม (2563) ซึ่งมีความเหมาะสมและมีความใกล้เคียงกับสภาพแวดล้อมมีความสอดคล้องกับโครงสร้างบริบทขององค์กร มากำหนดเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีการจัดโครงสร้างที่ดี มีคำอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน โครงสร้างที่ควรทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการงานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนว่าใครควรทำงานอะไร และใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) ด้านมาตรฐาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงาน

3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การทำให้พนักงานได้เอาใจใส่ต่องานและตระหนักต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

4) ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และกำลังใจที่เพื่อนร่วมงานมีให้กัน

5) ด้านความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility) หมายถึง การให้พนักงานได้มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายตามขอบเขตที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้งานนั้น ๆ มีผลสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

6) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่เป็นการยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

1. ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนี้

นันทพร ชวนชอบ (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่แสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กร การมีความพอใจที่จะสัมพันธ์อยู่ในองค์กร อุทิศตนต่อองค์กรมีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของพยายามเป็นบุคลากรที่ดีทั้งด้านความรู้สึกและพฤติกรรม มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจ สนับสนุน ปกป้ององค์กร ตระหนักถึงแต่ด้านดีขององค์กร มีความปรารถนาดีกับองค์กรทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยยอมรับ มีความเต็มใจปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

นิวัติ จันทราช (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและแสดงออกถึงความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร เกิดจากทัศนคติที่ดีและมีความทุ่มเทความพยายามในการทำงานอุทิศตนให้กับองค์กร ทำประโยชน์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปไม่ลาออกจากองค์กร

ณิรนุช กองจันทร์ (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ และความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจากสิ่ง ๆ หนึ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในงานนั้น หรือสิ่งนั้น ๆ เมื่อเกิดความภักดีต่อสิ่งใดแล้วจะทำให้สิ่งนั้นสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลที่ดีต่อตัวองค์กรทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้น หากองค์กรใดสามารถจะทำให้เกิดความภักดีภายในองค์กรได้นั้น ก็จะส่งผลดีต่อองค์กรทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพราะตัวของพนักงานในองค์กรจะรู้สึกรักที่จะทำงาน มุ่งมั่นในการทำงาน และเกิดการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

Steer (1991) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุและเป็นการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรสนับสนุนและสรรค์สร้างองค์กรให้ดีขึ้น

Dennis G. McCarthy (1998) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความเชื่อมโยงด้านความผูกพันระหว่างบริษัทและพนักงาน ซึ่งกล่าวไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจนแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์กร และนำมาซึ่งความจงรักภักดี

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันยึดมั่นกับองค์กร และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ ต่อไป

Kanter (1971) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความผูกพันต่อระบบสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับสังคม

Robert & Joel (2013) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร หรือเจตคติต่อองค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่าบุคคลมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและหวงแหนต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งระดับความพึงพอใจในระดับสูงมีส่วนสัมพันธ์กับการอยู่กับองค์กรในปัจจุบัน โดยประกอบด้วย

- 1) การยอมรับอย่างสูงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) การเต็มใจที่จะเข้าไปกระทำการใด แทนได้
- 3) ความปรารถนาอย่างสูงส่งที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

จากการศึกษาความหมายของความจงรักภักดีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากร ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของพยายามเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร มีความต้องการการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

2. ความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของพนักงานที่ทำงานในองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2022) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรจะคำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานเต็มศักยภาพตรงกับที่มาสโลว์กล่าวไว้ เป็นความภาคภูมิใจขั้นสูงสุด แต่ความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดจากปัญหาของความสับสนในชีวิตและงาน ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นสาเหตุให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 5 ประการ ดังนี้

1) ความรู้สึกที่มุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างจงรักภักดีต่อองค์กร จะสร้างวัฒนธรรมตามความหมายของวัตถุประสงค์ ในขณะที่กำไรอาจเป็นที่สำคัญ แต่ก็ได้เป็นค่านิยมสำคัญประเด็นแรกขององค์กร

2) มุ่งมั่นที่การพัฒนาปัจเจกบุคคล องค์กรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะคำนึงถึงคุณค่าและค่านิยมของบุคลากร และจะสร้างวัฒนธรรมที่บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และเติบโต และสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากร

3) ความเชื่อใจและความเปิดเผย องค์กรที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีลักษณะความเชื่อใจได้อย่างสูง มีความซื่อสัตย์และเปิดเผย ผู้บริหารไม่กลัวที่จะรับผิดชอบ ยินดีเผชิญหน้าและนำหน้าพร้อมบุคลากร ลูกค้า และผู้นำวัตถุดิบมาให้

4) การมอบอำนาจแก่บุคคล องค์กรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น จะมีความเชื่อใจมีการส่งเสริมการเรียนรู้และเติบโตแก่พนักงาน ทำให้เขาสามารถรับมอบอำนาจในการตัดสินใจในงานได้ดี ผู้บริหารเองรู้สึกสบายใจที่จะกระจายอำนาจแก่ปัจเจกบุคคลและแก่ทีมงาน

5) ความอดทนต่อการแสดงออกของบุคคล ผู้บริหารให้สิทธิพนักงานแสดงออกความเป็นตัวเองอย่างเต็มที่ เช่น การแสดงอารมณ์และความรู้สึกอย่างปราศจากความรู้สึกผิด

3. องค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร

Adler & Adler (1988) ได้ศึกษา องค์ประกอบที่พัฒนาให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมาก มี 5 องค์ประกอบ คือ

1) ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) คือ การที่สมาชิกทำงานภายใต้การบริหารของผู้นำที่มีความเข้มแข็ง และควบคุมกิจกรรมในชีวิตของตนเองและงานได้ ผู้นำยอมรับสถานะของผู้ใต้บังคับบัญชา ละเว้นพฤติกรรมบางอย่างที่เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล เพื่อหล่อหลอมตนเองให้ดำเนินบทบาทสมาชิกขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) คือ การที่สมาชิกองค์กรรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองมีการแสดงเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่มจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน เกิดแรงบันดาลใจจากบรรยากาศที่มีการกระตุ้นซึ่งกันและกัน ซึ่งมีบรรยากาศที่สนับสนุนเป็นกันเอง แสดงความซื่อสัตย์ต่อกลุ่ม แสดงตนเป็นแบบอย่างและหล่อหลอมแนวคิดของแต่ละคนให้เข้ากับของกลุ่ม เกิดแรงบันดาลใจทำให้สนใจและอุทิศตนเพื่อองค์กร

3) ความผูกพัน (Commitment) คือ การที่สมาชิกรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดี จากกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและเห็นความสำคัญ จากการได้เข้าร่วมพิธีปฏิญาณตนว่าจะจงรักภักดีต่อองค์กร และปฏิบัติตามกฎขององค์กร

4) การบูรณาการ (Integration) คือ การที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองมีความรู้สึกในระดับสูงเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธภาพ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กรมีความสามัคคีภายในหมู่คณะ มีการดำเนินงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อมีความขัดแย้งจากภายนอก ทีมงานจะรวมตัวกันต่อต้าน

5) กำหนดเป้าหมาย (Goal alignment) คือ การที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองมีการยอมรับจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความเสียสละทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยรวม

Allen & Meyer (1993) ได้ศึกษา องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามี 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านแตกต่างกันดังนี้

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ความท้าทายของงาน

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Steers (1977) ได้ศึกษา องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อระดับความภักดีต่อองค์กร มี 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน

2) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลย้อนกลับของงาน

3) ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่พนักงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

Hoy & Rees (1974) ได้ศึกษา ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้นโดย Hoy & Rees ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร ความต้องการย้ายตามองค์กร เมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น เป็นต้น

2) ความรู้สึก (Affective aspect) เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจ ความผูกพันกับองค์กร เป็นต้น

3) การรับรู้ (Cognitive aspect) เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร ความเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชาและองค์กร เป็นต้น แม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจขององค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรและผู้บังคับบัญชามีคุณธรรมดีรับผิชอบแทน เมื่อตนเองบกพร่อง ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กรของ Hoy & Rees (1974) และ Adler & Adler (1988) เนื่องจากครอบคลุมความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) 2) ด้านความรู้สึก (Affective aspect) 3) ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) และ 4) ด้านความผูกพัน (Commitment) ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พิระ แก้วสะอาด (2564) ได้ศึกษา เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 369 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานน้อย ส่วนด้านเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการคำนึงถึงพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.223 รองลงมา ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการคำนึงถึงพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.210, 0.160 และ 0.116 ตามลำดับ

พิริยส์ รัตนธรรม และนนท์ สหยา (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท เอปซี จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท เอปซี จำกัด ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ช่วงอายุระหว่าง มากกว่า 30-35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานแผนก PVT อยู่ในส่วนงาน Truck มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ทำหาย ความสำเร็จในการทำงาน ความน่าสนใจในของงาน สถานภาพในการทำงาน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การบังคับบัญชา การได้รับความสำคัญ ความสัมพันธ์ในการทำงาน ระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดี ของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

วิชุลดา มั่งสั่น และกฤษฎา มุขัมหมัด (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน 2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 21.10 และ 3) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว และนโยบายขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 38

ชลธรร แสงณอม (2563) ได้ศึกษา การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับดีในส่วนของการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1. พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2. พนักงานที่มีอายุรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3. พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4. พนักงานที่ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 5. การจัดการความรู้ได้แก่ กระบวนการแสวงหาความรู้กระบวนการสร้างความรู้กระบวนการจัดเก็บและการเรียกใช้และกระบวนการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 6. บรรยากาศองค์การ ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการให้รางวัล ความชัดเจน และระดับความผูกพันต่อทีมงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูงและปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชนัดพร เขี่ยมหาญ (2562) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า 1) เพศ และตำแหน่งงานปัจจุบัน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ในขณะที่อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันใน

องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านการยอมรับ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สยาม เกิดจรัส (2562) ได้ศึกษา ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอปซี จำกัด พบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ด้านการรับรู้รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท เอปซี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานระดับบริหาร

นันทพร ชวนชอบ (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคลเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิวัติ จันทราช (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา บริษัท ในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำโดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีในองค์กร ของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่แตกต่างกัน ปัจจัย

ด้านลักษณะงานที่ทำด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีมด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัทและด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

เบญจวรรณ ศฤงคาร และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2561) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 379 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า 1) บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการความรับผิดชอบ และด้านความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อักริช แสนสิงห์ (2560) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ส่วนด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในการทดสอบ

สมมติฐานพบว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการชื่นชม และด้านความรู้สึกรักผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดิวิษา สังคะ (2559) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมในระดับสูง เมื่อศึกษาความสัมพันธ์พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการสื่อสารและการติดต่อประสานงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง การกำหนดโครงสร้างองค์การและอำนาจหน้าที่ และการทำงานเป็นทีมและความสามัคคี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Bodjrenou, K. , Xu, M. and Bomboma, K. (2019) ได้ศึกษา พงศาวดารความผูกพันต่อองค์กร: การทบทวนปัจจัยส่วนบุคคลและองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่มีมาแต่เดิมนั้นกว้าง แต่ได้รับการวิเคราะห์จากมุมมองที่แคบและให้ความสนใญ่ลงต่อปัจจัยแวดล้อมหรือปัจจัยภายนอก ความพยายามที่จะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรโดยการทำงานเฉพาะบางปัจจัยส่วนบุคคลหรือกลุ่มของปัจจัยเพียงอย่างเดียวจะให้ผลลัพธ์เพียงเล็กน้อย องค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยทั้งหมด การรวมปัจจัยภายนอก เช่น เศรษฐกิจ วัฒนธรรมที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้สามารถช่วยประหยัดทรัพยากรได้ เนื่องจากอาจไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามเท่าเดิมในสถานการณ์ที่ปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลอย่างมากต่อความมุ่งมั่นขององค์กร องค์กรต่าง ๆ ควรใช้แนวทางแบบปัจเจกบุคคลโดยจัดกลุ่มตามคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน นอกเหนือไปจากแนวทางแบบสากล วิธีการทั่วโลกถือว่าไม่มีวิธีทั่วไปในการเพิ่มระดับความมุ่งมั่นของพนักงานทุกคนที่มีต่อองค์กร อย่างไรก็ตามพนักงานไม่เหมือนกันเนื่องจากสภาพแวดล้อม บุคลิกภาพ ความชอบและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน นายจ้างควรคำนึงถึงความสามารถหรือพนักงานที่มีคุณค่าที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรของตนด้วย ควรให้การดูแลที่เอาใจใส่มากขึ้นแก่พนักงานดังกล่าวเพื่อรักษาพวกเขาไว้และหลีกเลี่ยงการเสียทรัพยากรกับพนักงานที่มีโอกาสน้อยที่จะมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Berberoglu (2018) ได้ศึกษา ผลกระทบของบรรยากาศองค์การต่อความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์กร : หลักฐานเชิงประจักษ์จากโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์กร ผลลัพธ์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์กร มี

ความสัมพันธ์เชิงบวกและเชิงเส้นระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรมีผลกระทบต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์กรของพนักงาน ในโรงพยาบาลของรัฐทางตอนเหนือของไซปรัส บรรยากาศองค์กร พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติในการกำหนดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และจากผลการวิจัยหากคะแนนบรรยากาศองค์กรของพนักงานสูงคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะสูงในเวลาเดียวกัน กล่าวอีกนัยหนึ่ง หากพนักงานในโรงพยาบาลของรัฐทางตอนเหนือของไซปรัสรับรู้บรรยากาศขององค์กรในทางบวก พวกเขาจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการดูแลสุขภาพในแง่ของความมุ่งมั่นของพนักงานและวิธีที่พนักงานรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์กรซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สำคัญเกี่ยวกับการให้บริการในองค์กรด้านการดูแลสุขภาพ

Gudeta (2018) ได้ศึกษา บทบาทของบรรยากาศในองค์กรในการกำหนดความจงรักภักดีในองค์กรของนักวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของบรรยากาศองค์กรในมิติที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของนักวิชาการใน Debre Berhan และ Wollo University ในช่วงปี 2015 - 2016 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 216 คนได้รับการคัดเลือกโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างความน่าจะเป็นแบบแบ่งชั้นจากแต่ละโรงเรียนที่พบในมหาวิทยาลัย พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง 4 มิติของบรรยากาศองค์กรและมิติทางอารมณ์ของความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการ กล่าวคือ ลักษณะการจัดการและความเป็นผู้นำ ($\beta=0.235$, $p<0.001$) ความก้าวหน้าในอาชีพที่เหมาะสม ($\beta=0.195$, $p<0.05$) นโยบายบุคลากร ($\beta=0.177$, $p<0.05$) และสวัสดิการและเงินเดือน ($\beta=0.154$, $p<0.05$) นอกจากนี้ยังได้รับการพิสูจน์แล้วว่าบรรยากาศองค์กรมีส่วนสำคัญในการกำหนดความจงรักภักดีขององค์กรของนักวิชาการ ($R^2=0.257$) ซึ่งมีนัยสำคัญ $p=0.001$

Silvestre, E., Toro, F. and Sanin, A. (2018) ได้ศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศขององค์กร ความมุ่งมั่น และผลการปฏิบัติงานในละตินอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่รวมอยู่ในการวิจัยนี้ได้รับการประเมินแตกต่างกันมากโดยผู้เข้าร่วมจากประเทศต่าง ๆ และภาคการผลิตที่แตกต่างกัน ในภาคอุตสาหกรรม ชาวโคลอมเบียและโดมินิกันให้ความสำคัญสูงสุดต่อแนวปฏิบัติด้านการจัดการมนุษย์และแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน และให้ความสำคัญน้อยที่สุดต่อความมุ่งมั่นจากความต้องการ แต่ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อพวกเขามากกว่าชาวเม็กซิกันและชิลีเสมอ สำหรับชาวโดมินิกัน ประสิทธิภาพขององค์กรและความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานมีความสำคัญมากกว่าสำหรับชนชาติอื่น ๆ ในขณะที่ชาวโคลอมเบีย รองลงมาคือชาวเม็กซิกัน ถือว่าความมุ่งมั่นด้านอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าสิ่งอื่นทั้งหมด ในภาคบริการ ปัจจัยทั้งหมดมีความสำคัญต่อชาวโคลอมเบีย

มากกว่าสำหรับชนชาติอื่นๆ ยกเว้นสภาพอากาศและแนวปฏิบัติด้านการจัดการมนุษย์และทิศทางที่แตกต่างกัน ซึ่งชาวโตมินิกันถือว่ามีความสำคัญพอ ๆ กับชาวโคลอมเบีย ในบรรดาสัญชาติเหล่านี้ ชาวเม็กซิกันให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งหมดน้อยที่สุด ในภาคการศึกษา ชาวโคลอมเบียเป็นประเทศแรกอีกครั้งที่พิจารณาถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมด ชาวเม็กซิกันให้ความสำคัญกับข้อผูกพันเชิงบรรทัดฐานและความต่อเนื่องมากกว่าชาวโคลอมเบีย เหนือชาวโตมินิกันและชิลี โตมินิกันให้ความสำคัญเช่นเดียวกับชาวเม็กซิกันในทุก ๆ ปัจจัย

Affum-Osei, E. , Acquah, E. and Acheampong, P. (2015) ได้ ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและตัวแปรทางประชากร: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ในประเทศกานา พบว่า การศึกษาได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรทางประชากรเนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันในแง่ของระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ดังนั้น นายจ้างควรรับทราบและใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อเพิ่มความมุ่งมั่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล นโยบายขององค์กรบางข้อควรมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงความมุ่งมั่นของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แม้จะมีผลกระทบเชิงบวกจากการศึกษานี้ แต่การศึกษาก็มีข้อจำกัดบางประการซึ่งควรพิจารณาเมื่อมีการตีความผลลัพธ์ การศึกษานี้เป็นความสัมพันธ์เชิงพรรณนาและหมายความว่าไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ค่อนข้างเล็ก ($N = 206$) ดังนั้น การค้นพบนี้จึงไม่สามารถสรุปเป็นภาพรวมกับสถาบันอื่นทั้งหมดได้

Yukthamarani (2013) ได้ศึกษา ผลกระทบของบรรยากาศในองค์กรต่อความชอบในการทำงานของพนักงานและความมุ่งมั่นในองค์กร ในนักวิชาการของมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในมาเลเซีย พบว่า มีการเชื่อมโยงเชิงสาเหตุของบรรยากาศในองค์กรที่ดีพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและความมุ่งมั่นในองค์กร มีการนำเสนอแบบจำลองแนวคิดของบรรยากาศในองค์กรและแรงบันดาลใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซึ่งมีความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรเหล่านี้

พหุ ประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6,657 คน (สารสนเทศฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ธ.ก.ส., 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 364 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (วินิดา วาติเจริญ และคณะ, 2560) ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูล 400 ชุด และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 จำแนกพนักงานระดับปฏิบัติการ ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามจำนวนจังหวัด

2.2 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างระดับปฏิบัติการ ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามจำนวนพนักงาน ตามสัดส่วน

2.3 คัดเลือกตัวแทนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามข้อ 2.2 ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตามจำนวนจังหวัด

ร.ก.ส. ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)
1. จังหวัดกาฬสินธุ์	345	21	21
2. จังหวัดขอนแก่น	494	30	30
3. จังหวัดนครพนม	201	12	12
4. จังหวัดบึงกาฬ	144	9	9
5. จังหวัดมหาสารคาม	345	21	21
6. จังหวัดมุกดาหาร	140	8	8
7. จังหวัดร้อยเอ็ด	481	29	29
8. จังหวัดเลย	274	16	16
9. จังหวัดสกลนคร	349	21	21
10. จังหวัดหนองคาย	145	9	9
11. จังหวัดหนองบัวลำภู	158	9	9
12. จังหวัดอุดรธานี	411	25	25
13. จังหวัดชัยภูมิ	384	23	23
14. จังหวัดนครราชสีมา	649	39	39
15. จังหวัดบุรีรัมย์	445	27	27
16. จังหวัดยโสธร	192	12	12
17. จังหวัดศรีสะเกษ	426	26	26
18. จังหวัดสุรินทร์	432	26	26
19. จังหวัดอำนาจเจริญ	152	9	9
20. จังหวัดอุบลราชธานี	490	29	29
รวม	6,657	400	400

ที่มา : สารสนเทศฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรของพนักงาน ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (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 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร 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

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทำเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมาย และสมมุติฐานในงานวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาที่จะทำการสำรวจ และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.การุณย์ ประทุม อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรยา ภัทรอาชาชัย อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร ยาสมร อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม

5. ปรับปรุงโดยพิจารณาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.667 – 1.000 (ตาราง 49 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557) ที่ได้นำเสนอว่าดัชนีมีความสอดคล้องมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไปถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจทานความเรียบร้อยของแบบสอบถามเป็นครั้งสุดท้ายก่อนการนำไปใช้

6. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.1 การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item - total Correlation ซึ่งบรรยาภาสองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก r อยู่ระหว่าง 0.457 - 0.867 (ภาคผนวก ค) และความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก r อยู่ระหว่าง 0.420 - 0.856 (ภาคผนวก ค) ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติ ท้ายเรือคำ (2553) ที่นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อเกินกว่า 0.40 เป็นค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่ยอมรับได้

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งบรรยาภาสองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.753 - 0.896 (ภาคผนวก ค) และความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.769 - 0.910 (ภาคผนวก ค) ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิมล ศิริกาพันธ์ (2551) ที่ได้นำเสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้

7. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ขออนุญาตรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน ซึ่งได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เลขที่การรับรอง 376-372/2564 วันที่รับรอง 19 พฤศจิกายน 2564 วันหมดอายุ 18 พฤศจิกายน 2565
3. ขออนุญาตราชการจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
4. ดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน 2564 โดยส่งทางสื่อออนไลน์ ได้แก่ กลุ่มเฟซบุ๊กชมรมพนักงาน ธ.ก.ส. ระดับปฏิบัติการ และไลน์กลุ่มพนักงานสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและตอนล่าง จำนวน 400 ฉบับ ซึ่งขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบกลับ ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม
5. เมื่อครบตามระยะเวลา 15 วัน ได้รับแบบสอบถามที่มีผู้ตอบกลับมาจำนวน 135 ฉบับ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ติดตามโดยการสอบถามทางโทรศัพท์กลับไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่ยังไม่ได้ตอบกลับอีกครั้ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรอถึงวันที่ 25 ธันวาคม 2564 ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 265 ฉบับ จึงได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม รวมจำนวนทั้งสิ้น 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 35 วัน
6. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาในแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับซึ่งมีจำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่าง (ดังตาราง 1) ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar and Day (2001) ได้เสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้ และเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ
7. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีประมวลผลตามหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 และ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

จากนั้นวิเคราะห์ค่าคะแนนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 และ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (Independent t-test) และที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance: MANOVA)

ตอนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวอิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance Inflation Factor (VIFs)
4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย
 - 4.1 t-test
 - 4.2 F-test (ANOVA และ MANOVA)
 - 4.3 การวิเคราะห์สัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)
 - 4.4 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

พหุคูณ ปณ จิต ชีเว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจง แบบ F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factors)
Adj R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
OC	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม
ST	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง
SD	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐาน
RP	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ
SP	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน
FL	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความยืดหยุ่นของงาน
RC	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับ

OL	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม
BV	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
AF	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก
CN	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้
CM	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความผูกพัน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	182	45.50
1.2 หญิง	218	54.50
รวม	400	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	99	24.75
2.2 30 - 40 ปี	167	41.75
2.3 41 - 50 ปี	80	20.00
2.4 มากกว่า 50 ปี	54	13.50
รวม	400	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	185	46.25
3.2 สมรส	181	45.25
3.3 หม้าย / หย่าร้าง	34	8.50
รวม	400	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	360	90.00
4.2 ปริญญาโท	40	10.00
รวม	400	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	74	18.50
5.2 5 - 10 ปี	120	30.00
5.3 11 - 15 ปี	103	25.75
5.4 มากกว่า 15 ปี	103	25.75
รวม	400	100.00
6. รายได้ต่อเดือน		
6.1 15,000 - 25,000 บาท	128	32.00
6.2 25,001 - 35,000 บาท	112	28.00
6.3 35,001 - 45,000 บาท	85	21.25
6.4 มากกว่า 45,000 บาท	75	18.75
รวม	400	100.00
7. ตำแหน่งงาน		
7.1 พนักงานพัฒนาธุรกิจ	186	46.50
7.2 พนักงานการเงิน	126	31.50
7.3 พนักงานธุรการ	88	22.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานธนาคาร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.50) อายุ 30 - 40 ปี (ร้อยละ 41.75) รองลงมา น้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 24.75) สถานภาพ โสด (ร้อยละ 46.25) รองลงมาสมรส (ร้อยละ 45.25) ระดับการศึกษา ปริญญาตรี (ร้อยละ 90.00) ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี (ร้อยละ 30.00) รองลงมา 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 25.75) รายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท (ร้อยละ 32.00) รองลงมา 25,001 - 35,000 บาท (ร้อยละ 28.00) ตำแหน่งงาน พนักงานพัฒนาธุรกิจ (ร้อยละ 46.50) รองลงมา พนักงานการเงิน (ร้อยละ 31.50)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 3 - 9

ตาราง 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
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

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ($\bar{X}=4.62$) ด้านการสนับสนุน ($\bar{X}=4.61$) และด้านมาตรฐาน เท่ากับด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.58$)

พูน ปณ ภัโต ชีเว

ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง เป็นรายชื่อ ของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับทราบนโยบายการบริหารขององค์กรอย่าง ชัดเจน	4.58	0.52	มากที่สุด
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามโครงสร้าง ขององค์กร	4.64	0.52	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรอย่าง สม่ำเสมอ	4.54	0.54	มากที่สุด
4. ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรของท่าน	4.72	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.62	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้าน
โครงสร้างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร
ของท่าน ($\bar{X}=4.72$) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X}=4.64$) และได้
รับทราบนโยบายการบริหารขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.58$)

พูน ปณ ภิโต ชีเว

ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐาน เป็นรายชื่อ ของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านทำงานตามมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้	4.61	0.49	มากที่สุด
2. ท่านได้รับสวัสดิการและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อย่างเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น	4.62	0.53	มากที่สุด
3. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน ทำให้ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้น	4.60	0.56	มากที่สุด
4. ท่านได้ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานทำให้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น	4.51	0.59	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้าน
มาตรฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ได้รับสวัสดิการและความมั่นคงในการ
ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ($\bar{X}=4.62$) ทำงานตามมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้
($\bar{X}=4.61$) และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานทำให้ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้น
($\bar{X}=4.60$)

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ เป็นรายชื่อ ของพนักงาน
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการมอบหมายงานและหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง	4.64	0.55	มากที่สุด
2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด	4.67	0.51	มากที่สุด
3. ท่านมีความเต็มใจในการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ ทำงานที่เพิ่มเติมจากงานที่รับผิดชอบ	4.66	0.51	มากที่สุด
4. ท่านมีโอกาสดังออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.39	0.61	มาก
โดยรวม	4.58	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้าน
ความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด
3 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สามารถ
ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X}=4.67$) มีความเต็มใจในการทำงานเมื่อ
ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เพิ่มเติมจากงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.66$) และได้รับการมอบหมายงานและ
หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X}=4.64$)

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการสนับสนุน เป็นรายชื่อของพนักงาน หนาการเพื่อกาการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร ด้านการได้รับการสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานอย่างเพียงพอ	4.65	0.53	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ	4.66	0.53	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อท่านร้องขอ	4.56	0.58	มากที่สุด
4. ท่านได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบ	4.59	0.63	มากที่สุด
โดยรวม	4.61	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานหนาการ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X}$ =4.66) ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X}$ =4.65) และได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X}$ =4.59)

พหุบัน ปณ สกิต ชีเว

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความยืดหยุ่น เป็นรายชื่อ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกว่องค์กรมีความยืดหยุ่นในด้านกฎระเบียบให้พนักงานทำงานได้มากขึ้น	4.52	0.57	มากที่สุด
2. ท่านได้รับอิสระในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.63	0.54	มากที่สุด
3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการช่วยแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ	4.60	0.55	มากที่สุด
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองทำในสิ่งใหม่	4.38	0.55	มาก
โดยรวม	4.53	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความยืดหยุ่นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ได้รับอิสระในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.63$) สามารถแสดงความคิดเห็นในการช่วยแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ ($\bar{X}=4.60$) และรู้สึกว่องค์กรมีความยืดหยุ่นในด้านกฎระเบียบให้พนักงานทำงานได้มากขึ้น ($\bar{X}=4.52$)

พหุณ ปณ จิต ชีเว

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับ เป็นรายชื่อ ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงาน	4.72	0.47	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการชื่นชมและกำลังใจในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา	4.65	0.49	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการยอมรับในที่ประชุมเมื่อท่านแสดงความคิด เห็น	4.63	0.55	มากที่สุด
4. ท่านได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	4.13	0.68	มาก
โดยรวม	4.53	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการ ได้รับการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ได้รับการ ยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.72$) ได้รับการชื่นชมและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.65$) และได้รับการยอมรับในที่ประชุมเมื่อท่านแสดงความคิดเห็น ($\bar{X}=4.63$)

พูน ปณ จิต ชีเว

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 10 - 14

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
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

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X}=4.63$) ด้านการรับรู้ ($\bar{X}=4.59$) และด้านความผูกพัน ($\bar{X}=4.58$)

พหุ ประสิทธิภาพ

ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นรายชื่อของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร	4.83	0.38	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	4.44	0.55	มาก
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	4.46	0.55	มาก
4. ท่านสามารถเสียสละทรัพย์สินบางส่วนได้ เพื่อให้ องค์กรอยู่รอด	4.36	0.61	มาก
โดยรวม	4.52	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ เต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร ($\bar{X}=4.83$) และระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ($\bar{X}=4.46$) และคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X}=4.44$)

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก เป็นรายชื่อ ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์กร	4.77	0.43	มากที่สุด
2. เมื่อมีผู้อื่นกล่าวหาองค์กรท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที	4.68	0.50	มากที่สุด
3. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร	4.64	0.49	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	4.45	0.58	มาก
โดยรวม	4.63	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อ องค์กรด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มี ความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานขององค์กร ($\bar{X}=4.77$) เมื่อมีผู้อื่นกล่าวหา องค์กรในทางที่ไม่ดี จะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที ($\bar{X}=4.68$) และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ($\bar{X}=4.64$)

พหุ ประสงค์ ชีวะ

ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ เป็นรายชื่อ ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.57	0.52	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่านโยบายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ท่าน	4.66	0.50	มากที่สุด
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน	4.68	0.48	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของบุคลากรสามารถช่วยเหลือและปกป้องท่านได้	4.48	0.57	มาก
โดยรวม	4.59	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีความเชื่อมั่นในองค์กร ($\bar{X}=4.68$) คิดว่านโยบายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\bar{X}=4.66$) และเห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X}=4.57$)



ตาราง 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความผูกพัน เป็นรายชื่อ ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีความยินดีที่จะอยู่กับองค์กรนี้ตลอดชีวิต ในการทำงาน	4.48	0.53	มาก
2. ท่านรู้สึกว่างค์กรเป็นเสมือนครอบครัว	4.60	0.51	มากที่สุด
3. ท่านมีความรู้สึกว่ปัญหาที่องค์กรประสบอยู่ เป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง	4.58	0.53	มากที่สุด
4. องค์กรนี้มีความหมายต่อท่านเป็นอย่างมาก	4.66	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อ องค์กรด้านความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรนี้มีความหมายเป็นอย่างมาก ($\bar{X}=4.66$) รู้สึกว่างค์กรเป็นเสมือนครอบครัว ($\bar{X}=4.60$) และ ปัญหาที่องค์กรประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง ($\bar{X}=4.58$)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ดังตาราง 15 – 25

4.1 เพศ

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test)

บรรยากาศองค์กร	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านโครงสร้าง	4.60	0.35	4.63	0.28	1.055	0.292
2. ด้านมาตรฐาน	4.57	0.39	4.59	0.34	0.629	0.530
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.55	0.42	4.61	0.33	1.704	0.089
4. ด้านการสนับสนุน	4.57	0.43	4.64	0.34	1.861	0.064
5. ด้านความยืดหยุ่นของงาน	4.50	0.41	4.56	0.32	1.596	0.111
6. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.53	0.38	4.52	0.37	0.148	0.883
โดยรวม	4.55	0.33	4.59	0.26	1.395	0.164

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

พหุ ประสิทธิภาพ

4.2 อายุ

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

บรรยากาศองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.701	0.234	2.709*	0.045
	ภายในกลุ่ม	396	34.177	0.086		
	รวม	399	34.878			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 51 ภาคผนวก ง)

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	บรรยากาศองค์กร	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	6 ด้าน	18.000	1,106.400	1.684*	0.036

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ และด้านความยืดหยุ่นของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 52 ภาคผนวก ง) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 53 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่นของงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 30 - 40 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 54 ภาคผนวก ง)

4.3 สถานภาพ

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)

บรรยากาศองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.215	0.608	7.165*	0.001
	ภายในกลุ่ม	397	33.663	0.085		
	รวม	399	34.878			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 55 ภาคผนวก ง)

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	บรรยากาศองค์กร	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	6 ด้าน	12.000	784.000	3.245*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน และด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 56 ภาคผนวก ง) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างกันค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 57 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 58 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 59 ภาคผนวก ง)

4.4 ระดับการศึกษา

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

บรรยากาศองค์กร	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านโครงสร้าง	4.61	0.32	4.66	0.33	0.957	0.343
2. ด้านมาตรฐาน	4.58	0.36	4.61	0.35	0.505	0.616
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.57	0.38	4.65	0.30	1.344	0.184
4. ด้านการสนับสนุน	4.61	0.39	4.56	0.34	0.968	0.337
5. ด้านความยืดหยุ่นของงาน	4.53	0.37	4.53	0.36	0.081	0.936
6. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.53	0.38	4.50	0.36	0.450	0.655
โดยรวม	4.57	0.29	4.58	0.27	0.270	0.789

จากตาราง 20 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

พหุ ประสิทธิภาพ

4.5 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

บรรยากาศองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.258	0.086	0.983	0.401
	ภายในกลุ่ม	396	34.620	0.087		
	รวม	399	34.878			

จากตาราง 21 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	บรรยากาศองค์กร	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	6 ด้าน	18.000	1,106.400	1.453	0.099

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

4.6 รายได้ต่อเดือน

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)

บรรยากาศองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.160	0.387	4.542*	0.004
	ภายในกลุ่ม	396	33.718	0.085		
	รวม	399	34.878			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม น้อยกว่า พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 60 ภาคผนวก ง)

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	บรรยากาศองค์กร	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	6 ด้าน	18.000	1,106.400	1.888*	0.014

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 61 ภาคผนวก ง) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างกันค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 62 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 63 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 64 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่นของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 65 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท และ 35,001 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 66 ภาคผนวก ง)

4.7 ตำแหน่งงาน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน (ANOVA)

บรรยากาศองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	11.809	5.904	101.606*	0.000
	ภายในกลุ่ม	397	23.069	0.058		
	รวม	399	34.878			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพัฒนารัฐกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม มากกว่าตำแหน่งพนักงานการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 67 ภาคผนวก ง)

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี ตำแหน่งงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	บรรยากาศองค์กร	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	6 ด้าน	12.000	784.000	19.005*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 68 ภาคผนวก ง) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง มากกว่า ตำแหน่งพนักงานการเงิน และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง มากกว่า ตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 69 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน มากกว่า ตำแหน่งพนักงานการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 70 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ มากกว่า ตำแหน่งพนักงานการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 71 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน มากกว่า ตำแหน่งพนักงานการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 72 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่นของงาน มากกว่า ตำแหน่งพนักงานการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 73 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ มากกว่า ตำแหน่งพนักงานการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 74 ภาคผนวก ง)

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ดังตาราง
27 – 38

5.1 เพศ

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้าน
ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ
แตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.50	0.39	4.53	0.35	0.566	0.572
2. ด้านความรู้สึก	4.60	0.36	4.66	0.33	1.740	0.083
3. ด้านการรับรู้	4.58	0.37	4.60	0.31	0.720	0.472
4. ด้านความผูกพัน	4.55	0.40	4.60	0.36	1.075	0.283
โดยรวม	4.56	0.32	4.60	0.25	1.262	0.208

จากตาราง 27 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้และด้านความผูกพัน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

พหุ ประสิทธิภาพ

5.2 อายุ

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.231	0.744	9.445*	0.000
	ภายในกลุ่ม	396	31.174	0.079		
	รวม	399	33.405			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี และพนักงานธนาคาร ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 30 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 75 ภาคผนวก ง)

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้านของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	1,040.072	5.792*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้าน ความรู้สึก และด้านความผูกพัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 76 ภาคผนวก ง) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างกันค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 30 - 40 ปี 41 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี และพนักงานธนาคาร ที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 77 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 30 - 40 ปี 41 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี และพนักงานธนาคาร ที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 78 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 79 ภาคผนวก ง)



5.3 สถานภาพ

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.107	0.053	0.636	0.530
	ภายในกลุ่ม	397	33.298	0.084		
	รวม	399	33.405			

จากตาราง 30 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	788.000	4.059*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 80 ภาคผนวก ง) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างกันค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก น้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 81 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 82 ภาคผนวก ง)

5.4 ระดับการศึกษา

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.52	0.36	4.51	0.41	0.040	0.968
2. ด้านความรู้สึก	4.63	0.34	4.63	0.40	0.084	0.933
3. ด้านการรับรู้	4.60	0.33	4.54	0.43	0.836	0.408
4. ด้านความผูกพัน	4.58	0.37	4.53	0.42	0.810	0.422
โดยรวม	4.58	0.28	4.55	0.35	0.537	0.594

จากตาราง 32 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

5.5 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.218	0.406	4.997*	0.002
	ภายในกลุ่ม	396	32.187	0.081		
	รวม	399	33.405			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่า พนักงาน ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 83 ภาคผนวก ง)

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	1,040.072	3.923*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความผูกพัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 84 ภาคผนวก ง) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างกันค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก น้อยกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี และพนักงานธนาคาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก น้อยกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 85 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน น้อยกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 86 ภาคผนวก ง)

5.6 รายได้ต่อเดือน

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.450	0.817	10.448*	0.000
	ภายในกลุ่ม	396	30.955	0.078		
	รวม	399	33.405			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท 25,001 - 35,000 บาท และ 35,001 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 87 ภาคผนวก ง)

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	1,040.072	4.082*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกด้านความรู้สึก และด้านความผูกพัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 88 ภาคผนวก ง) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างกันค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท 25,001 - 35,000 บาท และ 35,001 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท และพนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 89 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท 25,001 - 35,000 บาท และ 35,001 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 90 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท และพนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท 25,001 - 35,000 บาท และ 35,001 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 91 ภาคผนวก ง)

5.7 ตำแหน่งงาน

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.381	2.191	29.966*	0.000
	ภายในกลุ่ม	397	29.024	0.073		
	รวม	399	33.405			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่า ตำแหน่งพนักงานการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 92 ภาคผนวก ง)

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Hypothesis df	Error Df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	788.000	14.672*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้ ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 93 ภาคผนวก ง) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างกันค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มากกว่า ตำแหน่งพนักงานการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 94 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้ มากกว่า ตำแหน่งพนักงานการเงิน และตำแหน่งพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้ มากกว่า ตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 95 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มากกว่า ตำแหน่งพนักงานการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 96 ภาคผนวก ง)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน มากกว่า ตำแหน่งพนักงานการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 97 ภาคผนวก ง)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมุติฐาน ดังนี้

H_1 : บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

H_2 : บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

H_3 : บรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

H_4 : บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

H_5 : บรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่นของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

H_6 : บรรยากาศองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 39 - 48

ตาราง 39 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	OL	ST	SD	RP	SP	FL	RC	VIF ₅
$\bar{X}$	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

จากตาราง 39 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF₅ ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์กร มีค่าตั้งแต่ 1.823 - 2.178 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กร ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.574 - 0.687 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม (OL) ได้ดังนี้

$$OL = 1.174 + 0.045ST + 0.079SD + 0.094RP + 0.213SP + 0.213FL + 0.102RC$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม (OL) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=108.428$; $p<0.001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.618 เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ บรรยากาศองค์กรแต่ละด้านกับตัวแปรตามความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม (OL) ปรากฏผล ดังตาราง 40

ตาราง 40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม (OL)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.174	0.143	8.190*	0.000
ด้านโครงสร้าง (ST)	0.045	0.039	1.161	0.246
ด้านมาตรฐาน (SD)	0.079	0.033	2.386*	0.018
ด้านความรับผิดชอบ (RP)	0.094	0.034	2.768*	0.006
ด้านการสนับสนุน (SP)	0.213	0.034	6.262*	0.000
ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	0.213	0.033	6.462*	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับ (RC)	0.102	0.034	2.951*	0.003
F = 108.428, p = < 0.001, Adj R ² = 0.618				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน (SD) ด้านความรับผิดชอบ (RP) ด้านการสนับสนุน (SP) ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL) และด้านการได้รับการยอมรับ (RC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม (OL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2, 3, 4, 5 และ 6 สำหรับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง (ST) ไม่มีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม (OL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อนำบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน (SD) ด้านความรับผิดชอบ (RP) ด้านการสนับสนุน (SP) ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL) และด้านการได้รับการยอมรับ (RC) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม (OL) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.617 (ตาราง 98 ภาคผนวก จ) ได้สมการดังนี้

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

ตาราง 41 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	BV	ST	SD	RP	SP	FL	RC	VIF _s
$\bar{X}$	4.52	4.62	4.58	4.58	4.61	4.53	4.53	
S.D.	0.37	0.32	0.36	0.37	0.38	0.37	0.38	
BV	1	.450*	.366*	.427*	.456*	.555*	.399*	
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

จากตาราง 41 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF_s ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์กร มีค่าตั้งแต่ 1.823 - 2.178 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กร ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.366 - 0.555 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (BV) ได้ดังนี้

$$BV = 1.307 + 0.136ST + 0.001SD + 0.062RP + 0.134SP + 0.373FL - 0.001RC$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (BV) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=35.309$; $p<0.001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.340 เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์กรแต่ละด้านกับตัวแปรตามความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (BV) ปรากฏผล ดังตาราง 42

ตาราง 42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (BV)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.307	0.242	5.400*	0.000
ด้านโครงสร้าง (ST)	0.136	0.066	2.054*	0.041
ด้านมาตรฐาน (SD)	0.001	0.056	0.018	0.986
ด้านความรับผิดชอบ (RP)	0.062	0.058	1.071	0.285
ด้านการสนับสนุน (SP)	0.134	0.057	2.334*	0.020
ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	0.373	0.056	6.692*	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับ (RC)	-0.001	0.058	-0.022	0.983
F = 35.309, p = < 0.001, Adj R ² = 0.340				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง (ST) ด้านการสนับสนุน (SP) และด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (BV) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1, 4 และ 5 สำหรับบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน (SD) ด้านความรับผิดชอบ (RP) และด้านการได้รับการยอมรับ (RC) ไม่มีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (BV)

เมื่อนำบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง (ST) ด้านการสนับสนุน (SP) และด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (BV) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.330 (ตาราง 99 ภาคผนวก จ) ได้สมการดังนี้

$$BV = 1.402 + 0.199ST + 0.060SP + 0.425FL$$

ตาราง 43 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	AF	ST	SD	RP	SP	FL	RC	VIF ₅
$\bar{X}$	4.63	4.62	4.58	4.58	4.61	4.53	4.53	
S.D.	0.34	0.32	0.36	0.37	0.38	0.37	0.38	
AF	1	.527*	.515*	.578*	.646*	.545*	.624*	
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

จากตาราง 43 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF₅ ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์กร มีค่าตั้งแต่ 1.823 - 2.178 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กร ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.515 - 0.646 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก (AF) ได้ดังนี้

$$AF = 0.927 + 0.052ST + 0.051SD + 0.125RP + 0.256SP + 0.112FL + 0.215RC$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก (AF) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=73.872$; $p<0.001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.523 เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ บรรยากาศองค์กรแต่ละด้านกับตัวแปรตามความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก (AF) ปรากฏผล ดังตาราง 44

ตาราง 44 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความ
จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก (AF)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.927	0.192	4.825*	0.000
ด้านโครงสร้าง (ST)	0.052	0.052	0.984	0.326
ด้านมาตรฐาน (SD)	0.051	0.044	1.166	0.244
ด้านความรับผิดชอบ (RP)	0.125	0.046	2.743*	0.006
ด้านการสนับสนุน (SP)	0.256	0.046	5.612*	0.000
ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	0.112	0.044	2.544*	0.011
ด้านการได้รับการยอมรับ (RC)	0.215	0.046	4.651*	0.000
F = 73.872, p = < 0.001, Adj R ² = 0.523				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ (RP) ด้านการสนับสนุน (SP) ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL) และด้านการได้รับการยอมรับ (RC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก (AF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3, 4, 5 และ 6 สำหรับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง (ST) และด้านมาตรฐาน (SD) ไม่มีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก (AF)

เมื่อนำบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ (RP) ด้านการสนับสนุน (SP) ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL) และด้านการได้รับการยอมรับ (RC) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก (AF) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.522 (ตาราง 100 ภาคผนวก จ) ได้สมการดังนี้

$$AF = 1.052 + 0.145RP + 0.273SP + 0.131FL + 0.236RC$$

ตาราง 45 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	CN	ST	SD	RP	SP	FL	RC	VIF ₅
$\bar{X}$	4.59	4.62	4.58	4.58	4.61	4.53	4.53	
S.D.	0.34	0.32	0.36	0.37	0.38	0.37	0.38	
CN	1	.463*	.549*	.485*	.571*	.525*	.515*	
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

จากตาราง 45 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF₅ ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์กร มีค่าตั้งแต่ 1.823 - 2.178 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กร ในแต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.463 - 0.571 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ (CN) ได้ดังนี้

$$CN = 1.217 + 0.020ST + 0.219SD + 0.032RP + 0.212SP + 0.174FL + 0.082RC$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ (CN) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=51.137$; $p<0.001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.430 เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ บรรยากาศองค์กรแต่ละด้านกับตัวแปรตามความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ (CN) ปรากฏผล ดังตาราง 46

ตาราง 46 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ (CN)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.217	0.207	5.875*	0.000
ด้านโครงสร้าง (ST)	0.020	0.057	0.352	0.725
ด้านมาตรฐาน (SD)	0.219	0.048	4.600*	0.000
ด้านความรับผิดชอบ (RP)	0.032	0.049	0.648	0.518
ด้านการสนับสนุน (SP)	0.212	0.049	4.318*	0.000
ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	0.174	0.048	3.645*	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับ (RC)	0.082	0.050	1.648	0.100
F = 51.137, p = < 0.001, Adj R ² = 0.430				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน (SD) ด้านการสนับสนุน (SP) และด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ (CN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2, 4 และ 5 สำหรับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง (ST) ด้านความรับผิดชอบ (RP) และด้านการได้รับการยอมรับ (RC) ไม่มีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ (CN)

เมื่อนำบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน (SD) ด้านการสนับสนุน (SP) และด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ (CN) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.428 (ตาราง 101 ภาคผนวก จ) ได้สมการดังนี้

$$CN = 1.325 + 0.252SD + 0.257SP + 0.206FL$$

ตาราง 47 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	CM	ST	SD	RP	SP	FL	RC	VIF _s
$\bar{X}$	4.58	4.62	4.58	4.58	4.61	4.53	4.53	
S.D.	0.38	0.32	0.36	0.37	0.38	0.37	0.38	
CM	1	.409*	.419*	.493*	.535*	.488*	.478*	
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

จากตาราง 47 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF_s ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์กร มีค่าตั้งแต่ 1.823 - 2.178 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กร ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.409 - 0.535 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน (CM) ได้ดังนี้

$$CM = 1.247 - 0.026ST + 0.043SD + 0.159RP + 0.249SP + 0.194FL + 0.111RC$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน (CM) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=37.646$; $p<0.001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.355 เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ บรรยากาศองค์กร แต่ละด้านกับตัวแปรตามความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน (CM) ปรากฏผล ดังตาราง 48

ตาราง 48 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความ
จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน (CM)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.247	0.247	5.051*	0.000
ด้านโครงสร้าง (ST)	-0.026	0.067	-0.384	0.701
ด้านมาตรฐาน (SD)	0.043	0.057	0.754	0.451
ด้านความรับผิดชอบ (RP)	0.159	0.059	2.703*	0.007
ด้านการสนับสนุน (SP)	0.249	0.059	4.260*	0.000
ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	0.194	0.057	3.409*	0.001
ด้านการได้รับการยอมรับ (RC)	0.111	0.059	1.875	0.062
F = 37.646, p = < 0.001, Adj R ² = 0.355				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ (RP) ด้านการสนับสนุน (SP) และด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความผูกพัน (CM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3, 4 และ 5 สำหรับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง (ST) ด้านมาตรฐาน (SD) และด้านการได้รับการยอมรับ (RC) ไม่มีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน (CM)

เมื่อนำบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ (RP) ด้านการสนับสนุน (SP) และด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน (CM) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.352 (ตาราง 102 ภาคผนวก จ) ได้สมการดังนี้

$$CM = 1.346 + 0.193RP + 0.296SP + 0.218FL$$

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานธนาคาร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท และปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนารูจิก

2. พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามโครงสร้างขององค์กร และได้รับทราบนโยบายการบริหารขององค์กรอย่างชัดเจน 2) ด้านมาตรฐาน พนักงานได้รับสวัสดิการและความมั่นคงในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ทำงานตามมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้ และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานทำให้ตั้งใจทำงานมากขึ้น 3) ด้านความรับผิดชอบ พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีความเต็มใจในการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เพิ่มเติมจากงานที่รับผิดชอบ และได้รับการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง 4) ด้านการได้รับการสนับสนุน พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานอย่างเพียงพอ และได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบ 5) ด้านความยืดหยุ่น พนักงานได้รับอิสระในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแสดงความคิดเห็นในการช่วยแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ และรู้สึกว่างค์กรมีความยืดหยุ่นในด้านกฎระเบียบให้พนักงานทำงานได้มากขึ้น และ 6) ด้านการได้รับการยอมรับ พนักงานได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการชื่นชมและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับในที่ประชุมเมื่อท่านแสดงความคิดเห็น

3. พนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ และคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า 2) ด้านความรู้สึก พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานขององค์กร เมื่อมีผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางที่ไม่ดีจะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร 3) ด้านการรับรู้ พนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร คิดว่านโยบายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจใน

การทำงาน และเห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร 4) ด้านความผูกพัน เช่น องค์กรนี้มีความหมายเป็นอย่างมากต่อพนักงาน รู้สึกว่าองค์กรเป็นเสมือนครอบครัว และปัญหาที่องค์กรประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง

4. พนักงานธนาคาร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน

5. พนักงานธนาคาร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน

พนักงานธนาคาร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

พนักงานธนาคาร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

พนักงานธนาคาร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่นของงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 30 - 40 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี

6. พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน และด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างกัน

พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน และด้านการได้รับการยอมรับ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส

7. พนักงานธนาคาร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน

8. พนักงานธนาคาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน

9. พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างกัน

พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท

พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง และด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท

พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท

พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่นของงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท

พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท และ 35,001 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท

10. พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างกัน

พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นของงาน และด้านการได้รับการยอมรับมากกว่า ตำแหน่งพนักงานการเงิน

พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง มากกว่า ตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ

11. พนักงานธนาคาร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน ไม่แตกต่างกัน

12. พนักงานธนาคาร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน

พนักงานธนาคาร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี และพนักงานธนาคารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 30 - 40 ปี

พนักงานธนาคาร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้สึก น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 30 - 40 ปี 41 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี และพนักงานธนาคาร ที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ

จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี

พนักงานธนาคาร ที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

พนักงานธนาคาร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี

13. พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน แตกต่างกัน

พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก น้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส

พนักงานธนาคาร ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส

14. พนักงานธนาคาร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน ไม่แตกต่างกัน

15. พนักงานธนาคาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน

พนักงานธนาคาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่า พนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี

พนักงานธนาคาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก น้อยกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี และพนักงานธนาคาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก น้อยกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี

พนักงานธนาคาร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน น้อยกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี

16. พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน

พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท 25,001 - 35,000 บาท และ 35,001 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านความผูกพัน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท

พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท

พนักงานธนาคาร ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท

17. พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและรายทุกด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน แตกต่างกัน

พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ และพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน มากกว่า ตำแหน่งพนักงานการเงิน

พนักงานธนาคาร ที่มีตำแหน่งพนักงานธุรการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มากกว่า ตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ

18. บรรยาการองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม (OL) ได้แก่ ด้านมาตรฐาน (SD) ด้านความรับผิดชอบ (RP) ด้านการสนับสนุน (SP) ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL) และด้านการได้รับการยอมรับ (RC) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

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

เมื่อพิจารณาสมการความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

$$BV = 1.402 + 0.199ST + 0.060SP + 0.425FL$$

2) ด้านความรู้สึก

$$AF = 1.052 + 0.145RP + 0.273SP + 0.131FL + 0.236RC$$

3) ด้านการรับรู้

$$CN = 1.325 + 0.252SD + 0.257SP + 0.206FL$$

4) ด้านความผูกพัน

$$CM = 1.346 + 0.193RP + 0.296SP + 0.218FL$$

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) มาตรฐาน (Standard) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การสนับสนุน (Support) ความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stringer (2002) กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรประกอบด้วย 1) โครงสร้าง (Structure) 2) มาตรฐาน (Standard) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) การได้รับการยอมรับ (Recognition) 5) การสนับสนุน (Support) 6) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) และแนวคิดของ Steve Kelner (1998) ซึ่งสอดคล้องกับ ชลธร แสงถนอม (2563) ว่าบรรยากาศองค์การประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 2) ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) 3) ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) 4) ความเหมาะสมของการให้รางวัล (Rewards) 5) ความชัดเจน (Clarity) 6) ระดับความผูกพันต่อทีมงาน (Team Commitment) ซึ่งพนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน อาจเนื่องมาจากพนักงานรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบที่ถูกกำหนดตามโครงสร้างอย่างชัดเจน พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือวิธีปฏิบัติที่ไม่ซับซ้อน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงานตามที่ต้องการตั้งเป้าหมายไว้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานที่มีให้กัน ธนาคารมีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัตพร เข้มหาญ (2562) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านการยอมรับ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา มั่งสัน และกฤษฎา มุขัมหมัด (2563) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 21.10 และปัจจัยจำแนก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว และนโยบายขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัติ จันทราช (2561) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) การรับรู้ (Cognitive aspect) และความผูกพัน (Commitment) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Rees (1974) ที่ว่าองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) 2) ความรู้สึก (Affective aspect) 3) การรับรู้ (Cognitive aspect) สอดคล้องกับหนึ่งในแนวคิดของ Adler & Adler (1988) ด้านความผูกพัน (Commitment) ซึ่งพนักงานธนาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน อาจเนื่องมาจากพนักงานเกิดความรู้สึก ทัศนคติ และความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจากสิ่ง ๆ หนึ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในงานนั้น หรือสิ่งนั้น ๆ เมื่อเกิดความภักดีต่อสิ่งใดแล้วจะทำให้สิ่งนั้นสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลที่ดีต่อตัวองค์กรทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้น หากองค์กรใดสามารถจะทำให้เกิดความภักดีภายในองค์กรได้นั้น ก็จะส่งผลดีต่อองค์กรทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพราะตัวของพนักงานในองค์กรจะรู้สึกรักที่จะทำงาน มุ่งมั่นในการทำงาน และเกิดการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ พนักงานได้รับสวัสดิการพื้นฐานเหมือนกัน ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนสมาชิกในครอบครัว ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Rees (1974) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) 2) ความรู้สึก (Affective aspect) 3) การรับรู้ (Cognitive aspect) สอดคล้องกับหนึ่งในแนวคิดของ Adler & Adler (1988) ด้านความผูกพัน (Commitment) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริยส์ รัตนธรรม และนนท์ สหายา (2564) ที่พบว่า พนักงานบริษัท เอปียี จำกัด มีระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดี ต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ขวนชอบ (2561) ที่พบว่า บุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลมีระดับความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีของ

องค์การอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ของบุคลากร ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

3. บรรยายการองค์กรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ที่พบว่า บรรยายการองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เมซโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Berberoglu (2018) ที่พบว่า บรรยายการองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ในบริบทของธนาคาร อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบของบรรยายการองค์กรด้านความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกมากที่สุดกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม เนื่องจากธนาคารมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานรายปี พร้อมทั้งมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ซึ่งพนักงาน ธ.ก.ส. ทุกคนจะมีการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและตัวชี้วัด ซึ่งในการวางแผนงาน พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างอิสระและยืดหยุ่นภายใต้กรอบระยะเวลาและเงื่อนไขของการปฏิบัติงาน ทำให้เมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จ ก่อให้เกิดความภูมิใจในความสำเร็จที่ตั้งไว้ อีกทั้งรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือความพยายามในการแก้ปัญหาเหมือนตนเองเป็นเจ้าของธุรกิจ

4. ข้อมูลทั่วไป ด้านอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีอายุมากจะได้รับเงินเดือนมากตามอายุงาน รวมถึงสถานภาพพนักงานที่สมรสจะมีความจงรักภักดีมากกว่าเนื่องด้วยได้รับสวัสดิการด้านครอบครัวเพิ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระ แก้วสะอาด (2564) ที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัตพร เข้มหาญ (2562) ที่พบว่า อายุ สถานภาพ และรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัติ จันทราช (2561) ที่พบว่า อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีในองค์กร ของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่แตกต่างกัน

5. ข้อมูลทั่วไป ด้านเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นผลเนื่องมาจากธนาคารมีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันทั้งกับพนักงานเพศชายและเพศหญิง เช่น การให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การได้รับสวัสดิการ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน จึงอาจทำให้พนักงานที่มีเพศสภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระ แก้วสะอาด (2564) ที่พบว่า พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัตพร เทียมหาญ (2562) ที่พบว่า เพศที่ต่างกันของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

6. บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อาจเนื่องมาจากพนักงานธนาคารเกิดการรับรู้ถึงโครงสร้างองค์กรว่าตนเองปฏิบัติงานในตำแหน่งอะไร รับผิดชอบงานด้านไหน และมีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างไร เป็นความชัดเจนที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ จึงทำให้เกิดความตั้งใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัตพร เทียมหาญ (2562) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัคริช แสนสิงห์ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านโครงสร้างองค์กร

7. บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม และด้านความรู้สึก อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งมีการกำหนดมาตรฐานของงาน เพื่อให้พนักงานได้ยึดถือปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน พนักงานเกิดความทุ่มเท เอาใจใส่และพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัตพร เทียมหาญ (2562) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กร ของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ด้านมาตรฐาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การของ บริษัท เมซโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านมาตรฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. บรรยายการองค์กร ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านความรู้สึก และด้านความผูกพัน อาจเนื่องมาจากพนักงานได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งและหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าประสงค์จะรู้สึกถึงความภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้เกิดเป็นความผูกพันหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศฤงคาร และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2561) ที่พบว่า บรรยายการองค์กร ด้านการความรับผิดชอบ ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัคริช แสนสิงห์ (2560) ที่พบว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. บรรยายการองค์กร ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและทุกด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน อาจเนื่องมาจากพนักงานธนาคารในแต่ละตำแหน่งงานได้รับการสนับสนุนการหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทั้งร่างกายแรงใจ เท่านั้นยังไม่พอ ยังมีการสนับสนุนขั้นพื้นฐานจากองค์กรที่พนักงานทุกคนจะได้รับตามตำแหน่งงานนั้น ๆ อย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงทำให้พนักงานธนาคารได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เกิดความรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัว และส่งผลให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัตพร เขียวหาญ (2562) ที่พบว่า บรรยายการองค์กร ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัคริช แสนสิงห์ (2560) ที่พบว่า ด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10. บรรยายการองค์กร ด้านความยืดหยุ่นของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและทุกด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านความผูกพัน อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างยืดหยุ่นโดยยึดการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และในการวางแผนงานแต่ละครั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้างาน เพื่อสามารถควบคุมติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระยะเวลาการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลาธร แสงถนอม (2563) ที่พบว่า บรรยายการองค์กร ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป

(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวิชา สังคะ (2559) ที่พบว่า บรรยาการองค์การด้านการกำหนดโครงสร้างองค์การและอำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การกำหนดโครงสร้างองค์การและอำนาจหน้าที่ ที่ชัดเจน เหมาะสมกับภารกิจงานและมีสายการบังคับบัญชาที่กะทัดรัด ไม่เยิ่นเย้อ เพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานร่วมกันได้โดยสะดวกและเกิดความยืดหยุ่น

11. บรรยาการองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม และด้านความรู้สึก อาจเนื่องมาจากพนักงานรับรู้ถึงการแสดงออกของเพื่อนร่วมงานรวมถึงหัวหน้าที่ให้การยอมรับจากการที่ตนเองสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562) ที่พบว่า บรรยาการองค์การ ด้านการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ที่พบว่า บรรยาการองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยาการองค์การโดยรวม น้อยกว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเสนอให้ธนาคารจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยาการต่อองค์กรให้กับพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 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 เป็นส่วนหนึ่งในการสร้าง

บรรยากาศองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยสามารถดำเนินการได้ทั้งในระดับฝ่ายกิจการสาขาภาค และระดับธนาคาร

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

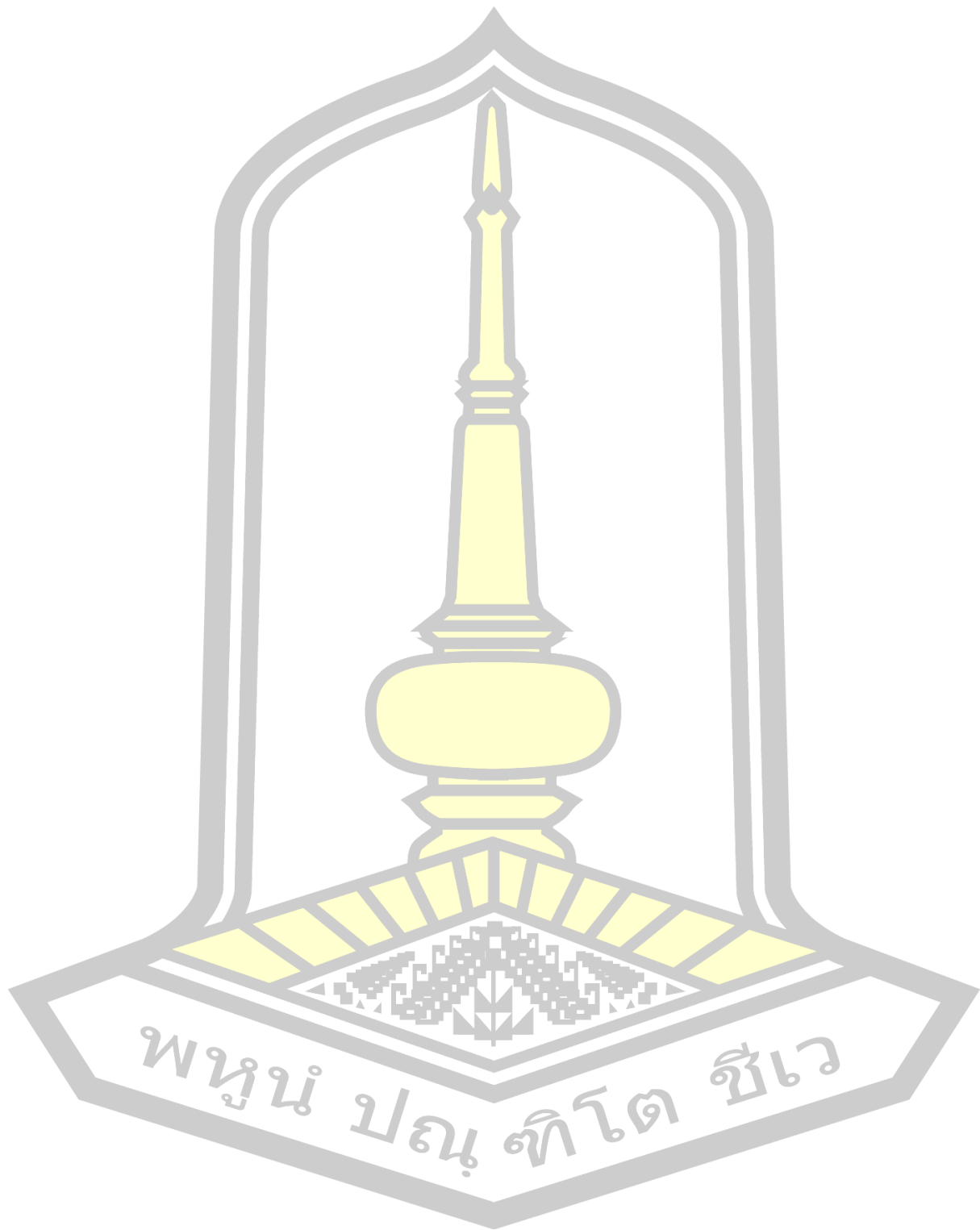
1.3 หน่วยงานหรือผู้ประกอบการภาคเอกชน สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรของส่วนงาน เพื่อรับรู้ถึงความต้องการและปัญหาของพนักงานในทุกตำแหน่งและทุกระดับ ทั้งยังสามารถนำมาใช้วางแผนในการให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือทางด้านการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน นำมาสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร นำมาซึ่งความไว้วางใจและเชื่อใจทั้งต่อส่วนงานโดยตรงและต่อบรรยากาศองค์กรของส่วนงาน ส่งผลต่อไปยังความจงรักภักดีของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามผลการทดสอบความสัมพันธ์ของงานวิจัยที่ได้แสดงไว้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่ฝ่ายกิจการสาขาภาคอื่น ๆ และในภาพรวมขององค์กร

2.2 การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกทางพฤติกรรมที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นตามทัศนของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกกรณ์ เชื้อกลาง. (2563). *บรรยากาศในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่)*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ัชชาล อรวงศ์ศุภทัต. (2561). *ปัจจัยเชิงเหตุที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การและประสิทธิผลของโปรแกรมบูรณาการ จิตลักษณะ เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การของวิศวกรสื่อสารและโทรคมนาคม เจเนอเรชันวายในรัฐวิสาหกิจไทย*. ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนัดพร เทียมหาญ. (2562). *บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชลาธร แสงถนอม. (2563). *การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณิรนุช กองจันทร์. (2561). *อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานต่อความจงรักภักดีของพนักงานธุรกิจเหมืองแร่ ในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครราชสีมา.
- ดวิศา สังคหะ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2562). ประวัติการก่อตั้งธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2566 จาก https://www.baac.or.th/th/content-about.php?content_group_sub=0001.

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2563). คู่มือบทบาทและมาตรฐานตำแหน่ง. กรุงเทพฯ : ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2564, 16 มีนาคม). เรื่อง นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. ประกาศธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญสิขิเนสอาร์แอนด์ดี.

นันทพร ขวนชอบ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิวัติ จันทราช. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เบญจวรรณ ศฤงคาร และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2561). ศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย). วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 7(1), 35-44.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พีระ แก้วสะอาด. (2564). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

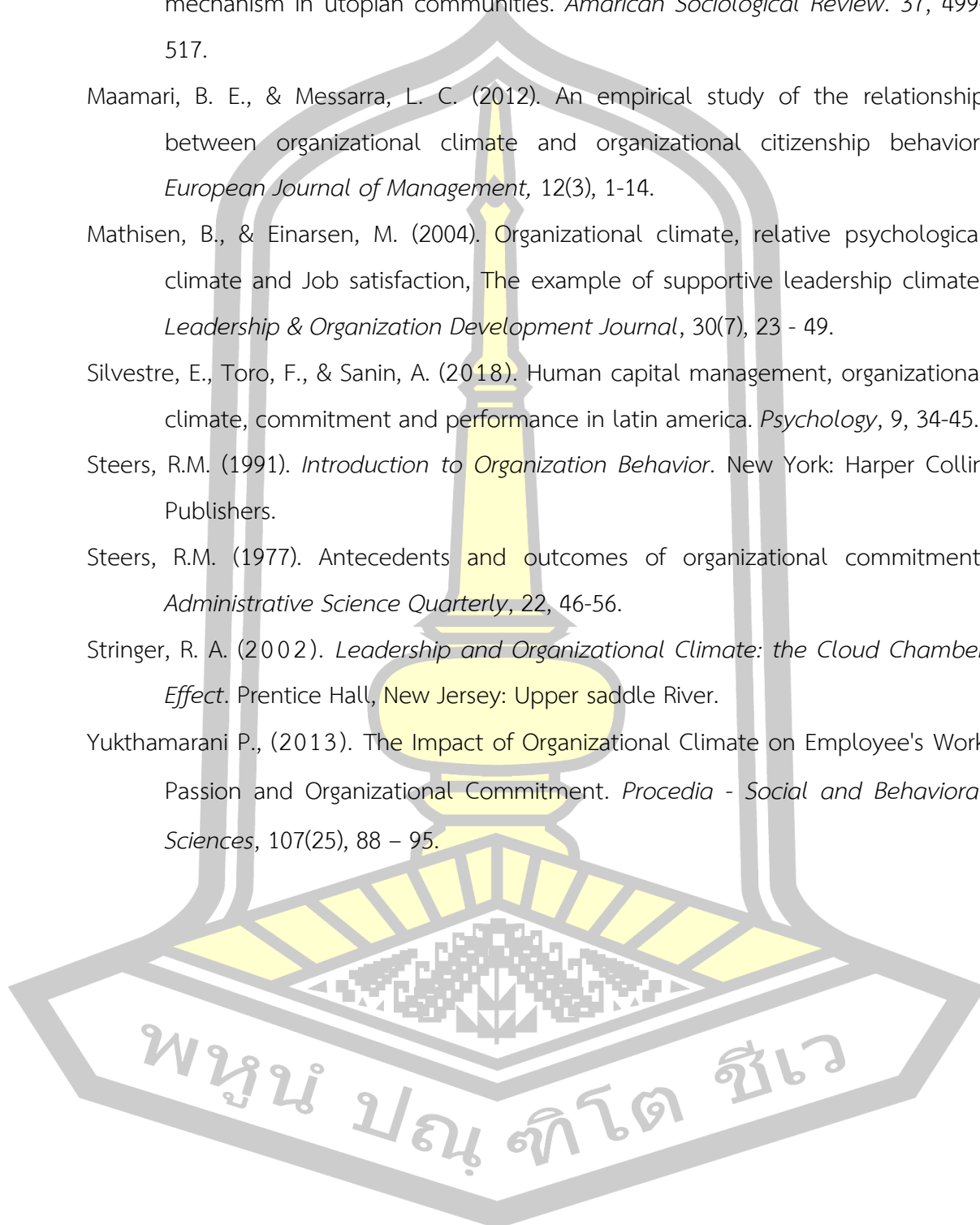
พีรยสร์ รัตนธรรม และนนท์ สหายา. (2564). ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร:กรณีศึกษาบริษัท เอบีซี จำกัด. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์ : ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2564, 15-31.

ลำไผ พรหมชัย. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 5(1), 72-75.

- วิชชุลดา มั่งสั่น และกฤษฎา มุ้ยหมัด. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 6(2), 151-164.
- วนิดา วาตีเจริญ, รังสรรค์ เลิศในสัตย์ และสมบัติ พิฆทรัพย์. (2560). *ระเบียบวิธีวิจัย จากแนวคิด ทฤษฎี สู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สยาม เกิดจรัส. (2562). *ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เอปี้ซี จำกัด*. สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 64 ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2562 หน้า 64-80.
- สมบัติ ห้ายเรือคำ. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กพลสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- อัครช แสนสิงห์. (2560). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- อัญชิษฐา มณีแนม. (2565). คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงานรูปแบบการทำงานที่บ้านของข้าราชการกรมบัญชีกลาง. *วารสารการบริหารปกครอง*. 11(1). 72-93.
- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing Research*. New York: John Wiley & Sons.
- Adler, P. A., & Adler, P. (1988). Intense loyalty in organizations: A case study of college athletics. *Administrative Science Quarterly*, 33(3), 401-417.
- Affum-Osei, E., Acquah, E., & Acheampong, P. (2015). Relationship between Organisational Commitment and Demographic Variables: Evidence from a Commercial Bank in Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5, 769-778.
- Ahmadizadeh, Z., Hefzollasan, M., Ghaleghir, S., Yadollahzadeh, R., & Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1: 61-89.
- Ajgaonkar, M., Baul, U., & Phadke, S. M. (2012). Relationship between organizational citizenship behavior and job characteristics model of motivation: An empirical study. *NMIMS Management Review*, 1(April-May), 51-72.

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research*, 26; 49-61.
- Altmann, R. (2000). Forecasting Your Organizational Climate. *Journal of Property Management*, 65(4), 62-65.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of Organizational Climate on Orgnizational 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 Marking*. 4th ed. USA: John wiley & Sons.
- Bodjrenou, K., Xu, M., & Bomboma, K. (2019). Antecedents of Organizational Commitment: A Review of Personal and Organizational Factors. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 276-289.
- Brown, W. B., & Moberg, D.J. (2014). *Organization Theory and Management*. New York: John Wiley & Sons.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment. *Administrative Science Quarterly*. 19(4) : 533-543.
- Davidson, Michael, C. G. (2003). *Does Organizational Climate add to Service Quality in Hotels*. The University of New Orleans.
- Freedman, Z. (2005). Influence of organizational climate on job satisfaction in bosnia and herzegovina companies. *International Business Research*, 6(3). 18-23.
- Gudeta, T. (2018). The Role of organisational climate in determining academicians' organizational loyalty. *Journal of Economics, Management and Trade*, 21(11), 1-12.
- Hoy, W.K., & Rees, R. (1974). Subordinate loyalty to immediatesuperior: A neglected concept in the study of educational administration. *Sociology of Education*, 47, 274-275.
- Likert, R.B. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. 13th ed. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2022). *Organizational Behavior*. 19th ed. Published by Pearson.

- Rosabeth, M. (1971). Commitment and social organization : A study of commitment mechanism in utopian communities. *American Sociological Review*. 37, 499-517.
- Maamari, B. E., & Messarra, L. C. (2012). An empirical study of the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior. *European Journal of Management*, 12(3), 1-14.
- Mathisen, B., & Einarsen, M. (2004). Organizational climate, relative psychological climate and Job satisfaction, The example of supportive leadership climate. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(7), 23 - 49.
- Silvestre, E., Toro, F., & Sanin, A. (2018). Human capital management, organizational climate, commitment and performance in latin america. *Psychology*, 9, 34-45.
- Steers, R.M. (1991). *Introduction to Organization Behavior*. New York: Harper Collin Publishers.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect*. Prentice Hall, New Jersey: Upper saddle River.
- Yukthamarani P., (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107(25), 88 – 95.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

พหุบัน ปณ จิต ชีเว

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามข้อมูลชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 24 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 16 ข้อ
2. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย กรุณาตอบให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ทุกข้อมูล ทุกตอน เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น
4. หากท่านต้องการรับรายงานสรุปการวิจัย โปรดแนบนามบัตรของท่านมาพร้อมกับแบบสอบถามฉบับนี้

☐ ต้องการ
☐ ไม่ต้องการ
5. หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามฉบับนี้ โปรดติดต่อ
ข้าพเจ้า นายอภิชาติ เวลาเกิด บ้านเลขที่ 34/1 หมู่ที่ 1 ตำบลเทนมีย์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000 หมายเลขโทรศัพท์ 097-3356260 E-mail : apizee@gmail.com ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ
ที่ท่านกรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม และขอความกรุณาส่งแบบถามกลับภายใน
15 วัน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายอภิชาติ เวลาเกิด

นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หม้าย / หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

☐ 15,000 - 25,000 บาท

☐ 25,001 - 35,000 บาท

☐ 35,001 - 45,000 บาท

☐ มากกว่า 45,000 บาท

7. ตำแหน่งงาน

☐ พนักงานพัฒนาธุรกิจ

☐ พนักงานการเงิน

☐ พนักงานธุรการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร (Organization Climate)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านโครงสร้าง (Structure)					
1. ท่านได้รับทราบนโยบายการบริหารขององค์กรอย่างชัดเจน					
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามโครงสร้างขององค์กร					
3. ท่านได้รับการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
4. ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรของท่าน					
ด้านมาตรฐาน (Standard)					
5. ท่านทำงานตามมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้					
6. ท่านได้รับสวัสดิการและความมั่นคงในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น					
7. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานทำให้ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้น					
8. ท่านได้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น					
ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)					
9. ท่านได้รับการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง					
10. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					
11. ท่านมีความเต็มใจในการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เพิ่มเติมจากงานที่รับผิดชอบ					
12. ท่านมีโอกาสแสดงออกในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					

บรรยากาศองค์กร (Organization Climate)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support)					
13. ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานอย่างเพียงพอ					
14. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ					
15. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อท่านร้องขอ					
16. ท่านได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบ					
ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)					
17. ท่านรู้สึกว่ายองค์กรมีความยืดหยุ่นในด้านกฎระเบียบให้พนักงานทำงานได้มากขึ้น					
18. ท่านได้รับอิสระในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
19. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการช่วยแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ					
20. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองทำในสิ่งใหม่					
ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)					
21. ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
22. ท่านได้รับการชื่นชมและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
23. ท่านได้รับการยอมรับในที่ประชุมเมื่อท่านแสดงความคิดเห็น					
24. ท่านได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization Loyalty)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)					
1. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร					
2. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ					
4. ท่านสามารถเสียสละทรัพย์สินบางส่วนได้ เพื่อให้องค์กรอยู่รอด					
ด้านความรู้สึก (Affective aspect)					
5. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร					
6. เมื่อมีผู้อื่นกล่าวหาองค์กรท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที					
7. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร					
8. ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน					
ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect)					
9. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร					
10. ท่านคิดว่านโยบายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ท่าน					
11. ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน					
12. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านสามารถช่วยเหลือและปกป้องท่านได้					
ด้านความผูกพัน (Commitment)					
13. ท่านมีความยินดีที่จะอยู่กับองค์กรนี้ตลอดชีวิตในการทำงาน					

ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization Loyalty)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. ท่านรู้สึกว่างค์กรเป็นเสมือนครอบครัว					
15. ท่านมีความรู้สึกว่ปัญหาที่องค์กรประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง					
16. องค์กรนี้มีความหมายต่อท่านเป็นอย่างมาก					

ข้อเสนอแนะ

.....

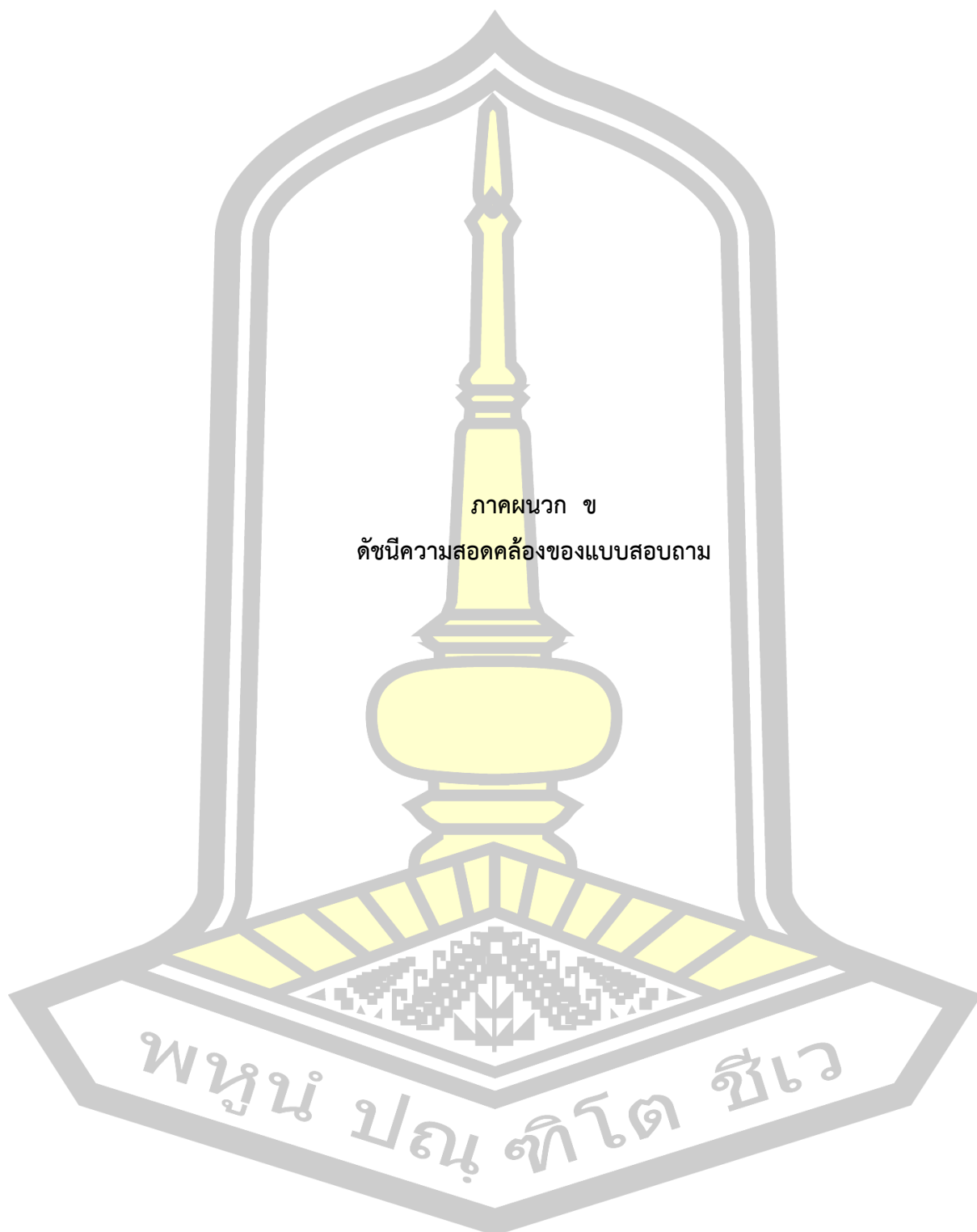
.....

.....

.....

.....





ตาราง 49 ดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อความแต่ละข้อกับจุดประสงค์

รายการข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ									คะแนนรวม	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	ผลการวิเคราะห์
	คนที่ 1			คนที่ 2			คนที่ 3					
	1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1			
บรรยากาศองค์กร (Organization Climate)												
1. ด้านโครงสร้าง (Structure)												
1.1	✓			✓			✓			2	0.667	ผ่าน
1.2	✓			✓			✓			2	0.667	ผ่าน
1.3	✓			✓			✓			2	0.667	ผ่าน
1.4	✓			✓			✓			2	0.667	ผ่าน
2. ด้านมาตรฐาน (Standard)												
2.1		✓		✓			✓			2	0.667	ผ่าน
2.2	✓					✓	✓			2	0.667	ผ่าน
2.3	✓			✓			✓			2	0.667	ผ่าน
2.4	✓			✓			✓			2	0.667	ผ่าน
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)												
3.1	✓			✓			✓			2	0.667	ผ่าน
3.2	✓			✓			✓			2	0.667	ผ่าน
3.3	✓			✓			✓			2	0.667	ผ่าน
3.4	✓			✓			✓			2	0.667	ผ่าน
4. ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support)												
4.1	✓			✓			✓			2	0.667	ผ่าน
4.2	✓			✓			✓			2	0.667	ผ่าน
4.3	✓			✓			✓			2	0.667	ผ่าน

รายการข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ									คะแนน รวม	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	ผลการ วิเคราะห์
	คนที่ 1			คนที่ 2			คนที่ 3					
	1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1			
4.4	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
5. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)												
5.1	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
5.2	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
5.3	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
5.4	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
6. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)												
6.1	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
6.2	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
6.3	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
6.4	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization Loyalty)												
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)												
1.1	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
1.2	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
1.3	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน
1.4	✓				✓		✓			2	0.667	ผ่าน

รายการข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ									คะแนน รวม	IOC= $\frac{\sum R}{N}$	ผลการ วิเคราะห์
	คนที่ 1			คนที่ 2			คนที่ 3					
	1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1			
2. ด้านความรู้สึก (Affective aspect)												
2.1	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
2.2	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
2.3	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
2.4	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
3. ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect)												
3.1	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
3.2	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
3.3	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
3.4	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
4. ด้านความผูกพัน (Commitment)												
4.1	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
4.2	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
4.3	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน
4.4	✓			✓			✓			3	1.000	ผ่าน

พหุ ประสิทธิภาพ

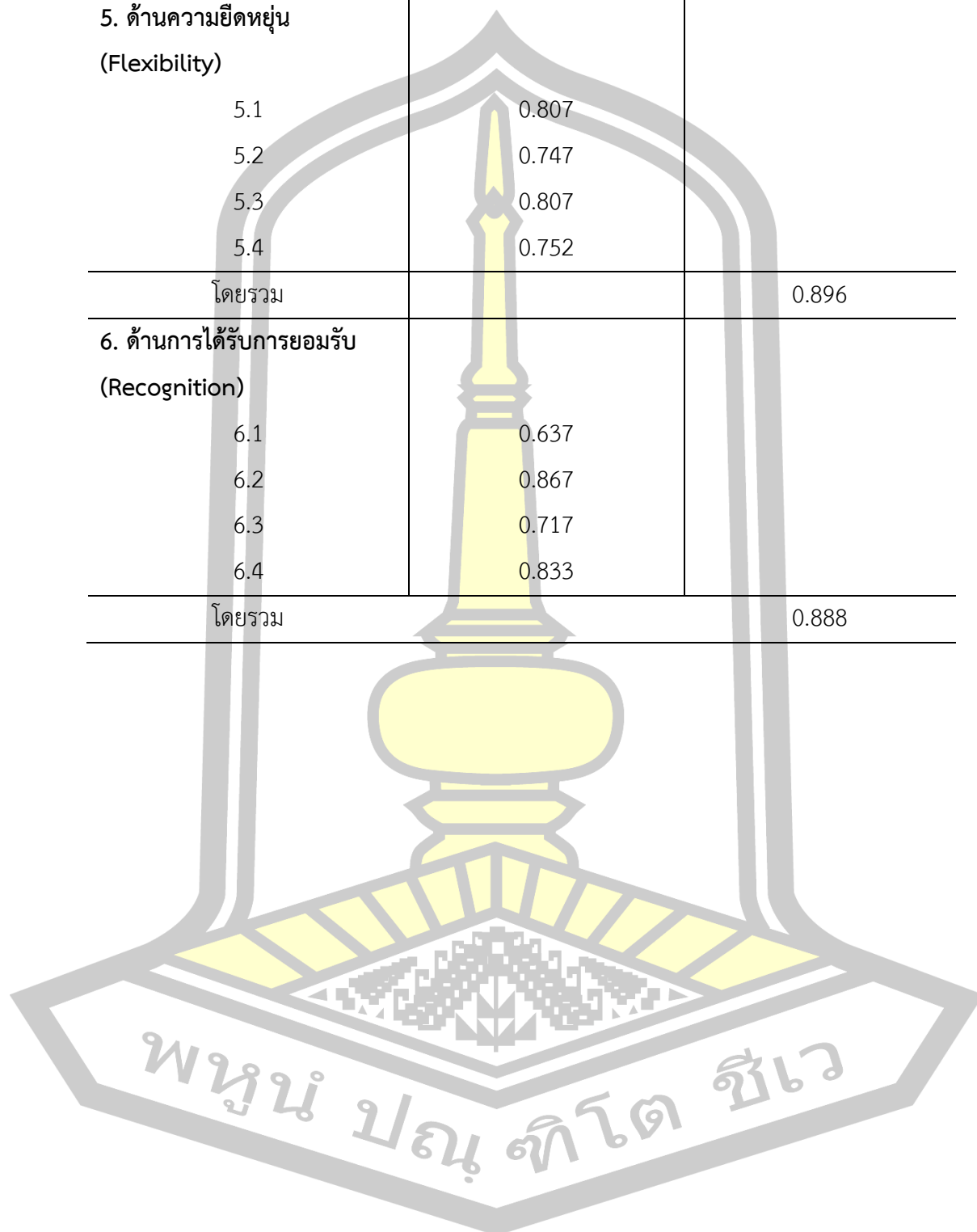
ภาคผนวก ค
คุณภาพของเครื่องมือ

พหุบัน ปณ จักโต ชีเว

ตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก r	ค่าความเชื่อมั่น
บรรยากาศองค์กร (Organization Climate)		
1. ด้านโครงสร้าง (Structure)		
1.1	0.796	
1.2	0.770	
1.3	0.648	
1.4	0.675	
โดยรวม		0.866
2. ด้านมาตรฐาน (Standard)		
2.1	0.695	
2.2	0.596	
2.3	0.593	
2.4	0.457	
โดยรวม		0.758
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)		
3.1	0.645	
3.2	0.757	
3.3	0.682	
3.4	0.660	
โดยรวม		0.753
4. ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support)		
4.1	0.738	
4.2	0.592	
4.3	0.682	
4.4	0.593	
โดยรวม		0.793

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก r	ค่าความเชื่อมั่น
5. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)		
5.1	0.807	
5.2	0.747	
5.3	0.807	
5.4	0.752	
โดยรวม		0.896
6. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)		
6.1	0.637	
6.2	0.867	
6.3	0.717	
6.4	0.833	
โดยรวม		0.888



ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก r	ค่าความเชื่อมั่น
ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization Loyalty) 1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)		
1.1	0.530	
1.2	0.711	
1.3	0.789	
1.4	0.487	
โดยรวม		0.793
2. ด้านความรู้สึก (Affective aspect)		
2.1	0.720	
2.2	0.420	
2.3	0.751	
2.4	0.516	
โดยรวม		0.769
3. ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect)		
3.1	0.822	
3.2	0.836	
3.3	0.767	
3.4	0.757	
โดยรวม		0.901
4. ด้านความผูกพัน (Commitment)		
4.1	0.699	
4.2	0.832	
4.3	0.799	
4.4	0.856	
โดยรวม		0.910

ภาคผนวก ง
การเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่

พหุคูณ ปณ จีโต ชีเว

ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

อายุ		น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.52	4.58	4.58	4.66
น้อยกว่า 30 ปี	4.52	-	0.416	0.563	0.049*
30 - 40 ปี	4.58		-	1.000	0.425
41 - 50 ปี	4.58			-	0.534
มากกว่า 50 ปี	4.66				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 52 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้านของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านโครงสร้าง (ST)	Contrast	0.764	3	0.255	2.478	0.061
	Error	40.728	396	0.103		
2. ด้านมาตรฐาน (SD)	Contrast	0.349	3	0.116	0.861	0.461
	Error	53.530	396	0.135		
3. ด้านความรับผิดชอบ (RP)	Contrast	1.357	3	0.452	3.201*	0.023
	Error	55.937	396	0.141		
4. ด้านการสนับสนุน (SP)	Contrast	0.929	3	0.310	2.066	0.104
	Error	59.389	396	0.150		
5. ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	Contrast	1.740	3	0.580	4.294*	0.005
	Error	53.508	396	0.135		
6. ด้านการได้รับการยอมรับ (RC)	Contrast	0.324	3	0.108	0.740	0.528
	Error	57.785	396	0.146		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความ
รับผิดชอบ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่
มีอายุแตกต่างกัน

อายุ		น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.51	4.58	4.60	4.70
น้อยกว่า 30 ปี	4.51	-	0.128	0.123	0.002*
30 - 40 ปี	4.58		-	0.774	0.037*
41 - 50 ปี	4.60			-	0.103
มากกว่า 50 ปี	4.70				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความ
ยืดหยุ่นของงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ		น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.43	4.54	4.53	4.65
น้อยกว่า 30 ปี	4.43	-	0.020*	0.086	0.001*
30 - 40 ปี	4.54		-	0.787	0.058
41 - 50 ปี	4.53			-	0.058
มากกว่า 50 ปี	4.65				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศูนย์ ปณ จีโต ขบ

ตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)

สถานภาพ		โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง
	$\bar{X}$	4.63	4.52	4.56
โสด	4.63	-	0.001*	0.462
สมรส	4.52		-	0.684
หม้าย / หย่าร้าง	4.56			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 56 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)

Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านโครงสร้าง (ST)	Contrast	0.417	2	0.209	2.017	0.134
	Error	41.075	397	0.103		
2. ด้านมาตรฐาน (SD)	Contrast	0.793	2	0.396	2.965	0.053
	Error	53.087	397	0.134		
3. ด้านความรับผิดชอบ (RP)	Contrast	2.265	2	1.133	8.171*	0.000
	Error	55.029	397	0.139		
4. ด้านการสนับสนุน (SP)	Contrast	1.159	2	0.580	3.890*	0.021
	Error	59.159	397	0.149		
5. ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	Contrast	0.482	2	0.241	1.746	0.176
	Error	54.767	397	0.138		
6. ด้านการได้รับการยอมรับ (RC)	Contrast	3.786	2	1.893	13.833*	0.000
	Error	54.324	397	0.137		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

สถานภาพ		โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง
	$\bar{X}$	4.66	4.50	4.61
โสด	4.66	-	0.000*	0.456
สมรส	4.50		-	0.133
หม้าย / หย่าร้าง	4.61			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

สถานภาพ		โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง
	$\bar{X}$	4.66	4.55	4.62
โสด	4.66	-	0.006*	0.555
สมรส	4.55		-	0.334
หม้าย / หย่าร้าง	4.62			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 59 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

สถานภาพ		โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง
	$\bar{X}$	4.63	4.43	4.50
โสด	4.63	-	0.000*	0.068
สมรส	4.43		-	0.270
หม้าย / หย่าร้าง	4.50			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 60 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)

รายได้ต่อเดือน		15,000 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
	$\bar{X}$	4.59	4.51	4.55	4.67
15,000 - 25,000 บาท	4.59	-	0.308	0.826	0.279
25,001 - 35,000 บาท	4.51		-	0.891	0.006*
35,001 - 45,000 บาท	4.55			-	0.075
มากกว่า 45,000 บาท	4.67				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 61 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)

Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านโครงสร้าง (ST)	Contrast	0.990	3	0.330	3.228*	0.023
	Error	40.502	396	0.102		
2. ด้านมาตรฐาน (SD)	Contrast	0.413	3	0.138	1.019	0.384
	Error	53.467	396	0.135		
3. ด้านความรับผิดชอบ (RP)	Contrast	1.290	3	0.430	3.041*	0.029
	Error	56.003	396	0.141		
4. ด้านการสนับสนุน (SP)	Contrast	1.498	3	0.499	3.362*	0.019
	Error	58.820	396	0.149		
5. ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	Contrast	1.235	3	0.412	3.018*	0.030
	Error	54.013	396	0.136		
6. ด้านการได้รับการยอมรับ (RC)	Contrast	2.809	3	0.936	6.704*	0.000
	Error	55.301	396	0.140		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 62 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน		15,000 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
	$\bar{X}$	4.62	4.57	4.59	4.71
15,000 - 25,000 บาท	4.62	-	0.255	0.477	0.045*
25,001 - 35,000 บาท	4.57		-	0.740	0.003*
35,001 - 45,000 บาท	4.59			-	0.014*
มากกว่า 45,000 บาท	4.71				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 63 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน		15,000 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
	$\bar{X}$	4.58	4.53	4.55	4.69
15,000 - 25,000 บาท	4.58	-	0.264	0.581	0.047*
25,001 - 35,000 บาท	4.53		-	0.640	0.004*
35,001 - 45,000 บาท	4.55			-	0.021*
มากกว่า 45,000 บาท	4.69				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พหุ ประสิทธิภาพ

ตาราง 64 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน		15,000 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
	$\bar{X}$	4.63	4.52	4.61	4.70
15,000 - 25,000 บาท	4.63	-	0.038*	0.697	0.188
25,001 - 35,000 บาท	4.52		-	0.136	0.002*
35,001 - 45,000 บาท	4.61			-	0.121
มากกว่า 45,000 บาท	4.70				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 65 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความยืดหยุ่นของงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน		15,000 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
	$\bar{X}$	4.53	4.46	4.52	4.63
15,000 - 25,000 บาท	4.53	-	0.142	0.721	0.080
25,001 - 35,000 บาท	4.46		-	0.330	0.003*
35,001 - 45,000 บาท	4.52			-	0.055
มากกว่า 45,000 บาท	4.63				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พหุ ประสิทธิภาพ

ตาราง 66 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน		15,000 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
	$\bar{X}$	4.59	4.44	4.44	4.64
15,000 - 25,000 บาท	4.59	-	0.003*	0.005*	0.362
25,001 - 35,000 บาท	4.44		-	0.976	0.001*
35,001 - 45,000 บาท	4.44			-	0.001*
มากกว่า 45,000 บาท	4.64				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 67 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ตำแหน่งงาน		พนักงานพัฒนารัฐกิจ	พนักงานการเงิน	พนักงานธุรการ
	$\bar{X}$	4.68	4.32	4.71
พนักงานพัฒนารัฐกิจ	4.68	-	0.000*	0.454
พนักงานการเงิน	4.32		-	0.000*
พนักงานธุรการ	4.71			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พหุ ประสิทธิภาพ

ตาราง 68 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน ของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน
(MANOVA)

Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านโครงสร้าง (ST)	Contrast	7.141	2	3.571	41.266*	0.000
	Error	34.351	397	0.087		
2. ด้านมาตรฐาน (SD)	Contrast	9.940	2	4.970	44.902*	0.000
	Error	43.940	397	0.111		
3. ด้านความรับผิดชอบ (RP)	Contrast	17.063	2	8.532	84.191*	0.000
	Error	40.230	397	0.101		
4. ด้านการสนับสนุน (SP)	Contrast	15.801	2	7.900	70.454*	0.000
	Error	44.518	397	0.112		
5. ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	Contrast	7.054	2	3.527	29.053*	0.000
	Error	48.195	397	0.121		
6. ด้านการได้รับการยอมรับ (RC)	Contrast	16.786	2	8.393	80.630*	0.000
	Error	41.324	397	0.104		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 69 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน		พนักงานพัฒนารัฐกิจ	พนักงานการเงิน	พนักงานธุรการ
	$\bar{X}$	4.67	4.43	4.77
พนักงานพัฒนารัฐกิจ	4.67	-	0.000*	0.017*
พนักงานการเงิน	4.43		-	0.000*
พนักงานธุรการ	4.77			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 70 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน		พนักงานพัฒนารัฐกิจ	พนักงานการเงิน	พนักงานธุรการ
	$\bar{X}$	4.69	4.35	4.69
พนักงานพัฒนารัฐกิจ	4.69	-	0.000*	0.941
พนักงานการเงิน	4.35		-	0.000*
พนักงานธุรการ	4.69			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 71 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน		พนักงานพัฒนารัฐกิจ	พนักงานการเงิน	พนักงานธุรการ
	$\bar{X}$	4.71	4.28	4.76
พนักงานพัฒนารัฐกิจ	4.71	-	0.000*	0.210
พนักงานการเงิน	4.28		-	0.000*
พนักงานธุรการ	4.76			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 72 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน		พนักงานพัฒนารัฐกิจ	พนักงานการเงิน	พนักงานธุรการ
	$\bar{X}$	4.73	4.32	4.78
พนักงานพัฒนารัฐกิจ	4.73	-	0.000*	0.249
พนักงานการเงิน	4.32		-	0.000*
พนักงานธุรการ	4.78			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 73 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความยืดหยุ่นของงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน		พนักงานพัฒนารัฐกิจ	พนักงานการเงิน	พนักงานธุรการ
	$\bar{X}$	4.62	4.33	4.62
พนักงานพัฒนารัฐกิจ	4.62	-	0.000*	0.952
พนักงานการเงิน	4.33		-	0.000*
พนักงานธุรการ	4.62			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 74 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน		พนักงานพัฒนารัฐกิจ	พนักงานการเงิน	พนักงานธุรการ
	$\bar{X}$	4.65	4.23	4.69
พนักงานพัฒนารัฐกิจ	4.65	-	0.000*	0.304
พนักงานการเงิน	4.23		-	0.000*
พนักงานธุรการ	4.69			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 75 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

อายุ		น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.48	4.56	4.66	4.70
น้อยกว่า 30 ปี	4.48	-	0.128	0.001*	0.000*
30 - 40 ปี	4.56		-	0.130	0.030*
41 - 50 ปี	4.66			-	0.874
มากกว่า 50 ปี	4.70				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 76 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้านของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (BV)	Contrast	7.576	3	2.525	21.000*	0.000
	Error	47.619	396	0.120		
2. ด้านความรู้สึกรัก (AF)	Contrast	1.625	3	0.542	4.619*	0.003
	Error	46.449	396	0.117		
3. ด้านการรับรู้ (CN)	Contrast	0.286	3	0.095	0.811	0.488
	Error	46.536	396	0.118		
4. ด้านความผูกพัน (CM)	Contrast	2.339	3	0.780	5.472*	0.001
	Error	56.417	396	0.142		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 77 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ		น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.34	4.48	4.65	4.75
น้อยกว่า 30 ปี	4.34	-	0.002*	0.000*	0.000*
30 - 40 ปี	4.48		-	0.000*	0.000*
41 - 50 ปี	4.65			-	0.097
มากกว่า 50 ปี	4.75				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 78 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ด้านความรู้สึกรัก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ		น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.53	4.64	4.68	4.71
น้อยกว่า 30 ปี	4.53	-	0.008*	0.003*	0.002*
30 - 40 ปี	4.64		-	0.438	0.196
41 - 50 ปี	4.68			-	0.003*
มากกว่า 50 ปี	4.71				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พหุ ประสิทธิภาพ

ตาราง 79 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ		น้อยกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.48	4.55	4.66	4.70
น้อยกว่า 30 ปี	4.48		-	0.002*	0.001*
30 - 40 ปี	4.55			-	0.014*
41 - 50 ปี	4.66				-
มากกว่า 50 ปี	4.70				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 80 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้านของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)

Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (BV)	Contrast	1.172	2	0.586	4.306*	0.014
	Error	54.022	397	0.136		
2. ด้านความรู้สึกรัก (AF)	Contrast	0.894	2	0.447	3.762*	0.024
	Error	47.180	397	0.119		
3. ด้านการรับรู้ (CN)	Contrast	0.204	2	0.102	0.868	0.421
	Error	46.619	397	0.117		
4. ด้านความผูกพัน (CM)	Contrast	0.233	2	0.116	0.790	0.455
	Error	58.523	397	0.147		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 81 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

สถานภาพ		โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง
	$\bar{X}$	4.46	4.56	4.59
โสด	4.46	-	0.008*	0.056
สมรส	4.56		-	0.671
หม้าย / หย่าร้าง	4.59			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 82 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านด้านความรู้สึก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

สถานภาพ		โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง
	$\bar{X}$	4.68	4.58	4.67
โสด	4.68	-	0.008*	0.960
สมรส	4.58		-	0.153
หม้าย / หย่าร้าง	4.67			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 83 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\bar{X}$	4.55	4.53	4.57	4.67
น้อยกว่า 5 ปี	4.55	-	0.955	0.973	0.063
5 - 10 ปี	4.53		-	0.714	0.004*
11 - 15 ปี	4.57			-	0.115
มากกว่า 15 ปี	4.67				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 84 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้านของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน (MANOVA)

Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (BV)	Contrast	4.123	3	1.374	10.655*	0.000
	Error	51.072	396	0.129		
2. ด้านความรู้สึก (AF)	Contrast	0.461	3	0.154	1.279	0.281
	Error	47.613	396	0.120		
3. ด้านการรับรู้ (CN)	Contrast	0.495	3	0.165	1.411	0.239
	Error	46.327	396	0.117		
4. ด้านความผูกพัน (CM)	Contrast	2.250	3	0.750	5.257*	0.001
	Error	56.506	396	0.143		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 85 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\bar{X}$	4.38	4.46	4.52	4.67
น้อยกว่า 5 ปี	4.38	-	0.153	0.011*	0.000*
5 - 10 ปี	4.46		-	0.182	0.000*
11 - 15 ปี	4.52			-	0.004*
มากกว่า 15 ปี	4.67				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 86 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\bar{X}$	4.56	4.50	4.56	4.70
น้อยกว่า 5 ปี	4.56	-	0.311	0.901	0.015*
5 - 10 ปี	4.50		-	0.209	0.000*
11 - 15 ปี	4.56			-	0.012*
มากกว่า 15 ปี	4.70				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 87 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)

รายได้ต่อเดือน		15,000 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
	$\bar{X}$	4.57	4.50	4.57	4.73
15,000 - 25,000 บาท	4.57	-	0.274	1.000	0.002*
25,001 - 35,000 บาท	4.50		-	0.369	0.000*
35,001 - 45,000 บาท	4.57			-	0.005*
มากกว่า 45,000 บาท	4.73				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 88 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้านของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)

Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (BV)	Contrast	5.086	3	1.695	13.398*	0.000
	Error	50.108	396	0.127		
2. ด้านความรู้สึก (AF)	Contrast	1.876	3	0.625	5.361*	0.001
	Error	46.198	396	0.117		
3. ด้านการรับรู้ (CN)	Contrast	0.798	3	0.266	2.288	0.078
	Error	46.025	396	0.116		
4. ด้านความผูกพัน (CM)	Contrast	3.547	3	1.182	8.479*	0.000
	Error	55.210	396	0.139		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 89 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน		15,000 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
	$\bar{X}$	4.47	4.42	4.52	4.74
15,000 - 25,000 บาท	4.47	-	0.253	0.298	0.000*
25,001 - 35,000 บาท	4.42		-	0.042*	0.000*
35,001 - 45,000 บาท	4.52			-	0.000*
มากกว่า 45,000 บาท	4.74				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 90 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ด้านความรู้สึก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน		15,000 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
	$\bar{X}$	4.62	4.56	4.64	4.76
15,000 - 25,000 บาท	4.62	-	0.144	0.735	0.006*
25,001 - 35,000 บาท	4.56		-	0.100	0.000*
35,001 - 45,000 บาท	4.64			-	0.025*
มากกว่า 45,000 บาท	4.76				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 91 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ด้านความผูกพัน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน		15,000 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
	$\bar{X}$	4.58	4.47	4.56	4.75
15,000 - 25,000 บาท	4.58	-	0.020*	0.726	0.002*
25,001 - 35,000 บาท	4.47		-	0.079	0.000*
35,001 - 45,000 บาท	4.56			-	0.002*
มากกว่า 45,000 บาท	4.75				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 92 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
โดยรวม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี
ตำแหน่งงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ตำแหน่งงาน		พนักงานพัฒนารัฐกิจ	พนักงานการเงิน	พนักงานธุรการ
	$\bar{X}$	4.65	4.43	4.66
พนักงานพัฒนารัฐกิจ	4.65	-	0.000*	0.931
พนักงานการเงิน	4.43		-	0.000*
พนักงานธุรการ	4.66			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พหุ ประสิทธิภาพ

ตาราง 93 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้านของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่าง กัน (MANOVA)

Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (BV)	Contrast	2.435	2	1.217	9.159*	0.000
	Error	52.760	397	0.133		
2. ด้านความรู้สึก (AF)	Contrast	10.299	2	5.150	54.122*	0.000
	Error	37.775	397	0.095		
3. ด้านการรับรู้ (CN)	Contrast	4.543	2	2.272	21.330*	0.000
	Error	42.279	397	0.106		
4. ด้านความผูกพัน (CM)	Contrast	2.613	2	1.306	9.238*	0.000
	Error	56.143	397	0.141		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 94 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน		พนักงานพัฒนารัฐกิจ	พนักงานการเงิน	พนักงานธุรการ
	$\bar{X}$	4.59	4.41	4.53
พนักงานพัฒนารัฐกิจ	4.59	-	0.000*	0.236
พนักงานการเงิน	4.41		-	0.015*
พนักงานธุรการ	4.53			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 95 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน		พนักงานพัฒนารัฐกิจ	พนักงานการเงิน	พนักงานธุรการ
	$\bar{X}$	4.71	4.40	4.80
พนักงานพัฒนารัฐกิจ	4.71	-	0.000*	0.032*
พนักงานการเงิน	4.40		-	0.000*
พนักงานธุรการ	4.80			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 96 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

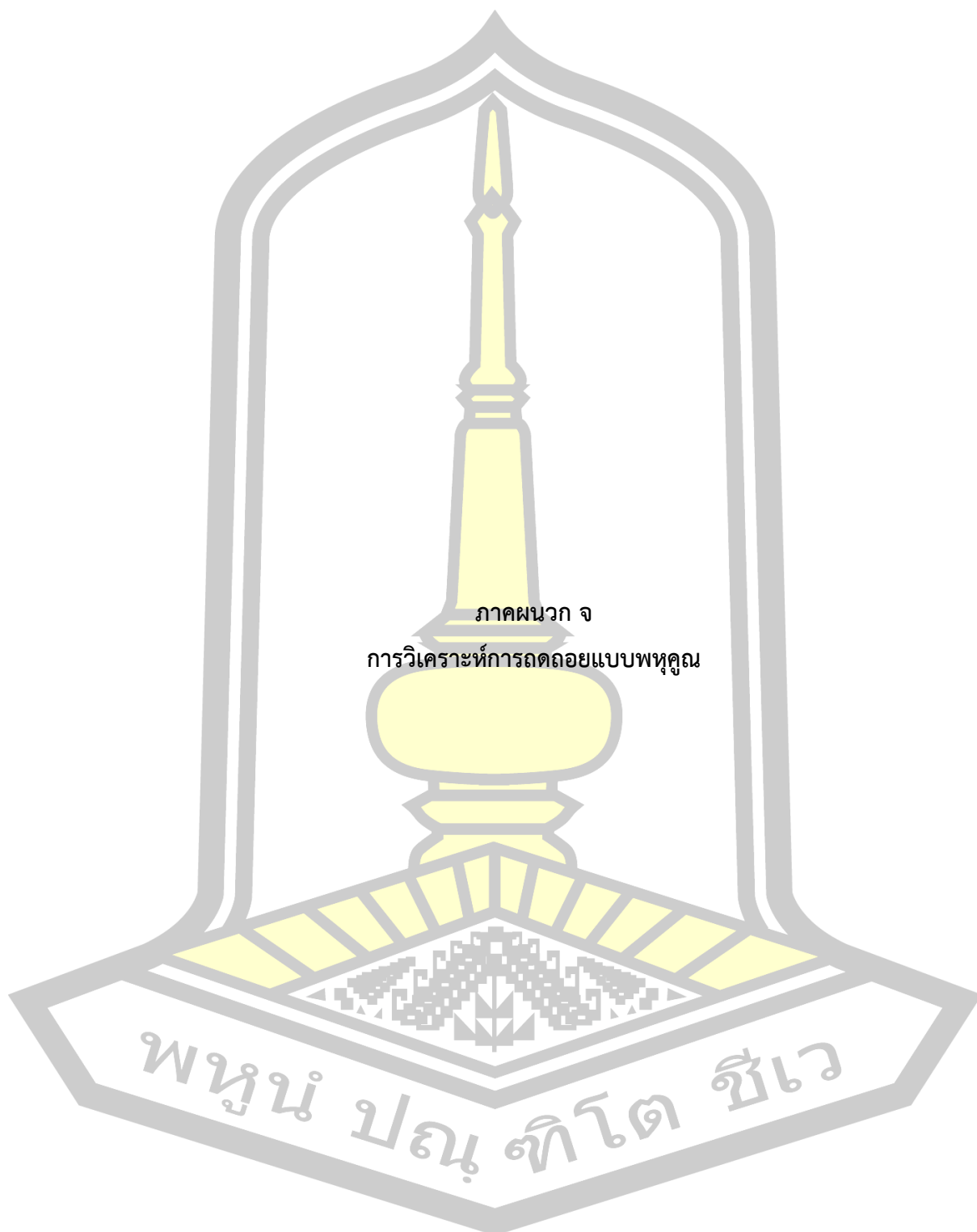
ตำแหน่งงาน		พนักงานพัฒนารัฐกิจ	พนักงานการเงิน	พนักงานธุรการ
	$\bar{X}$	4.67	4.44	4.66
พนักงานพัฒนารัฐกิจ	4.67	-	0.000*	0.786
พนักงานการเงิน	4.44		-	0.000*
พนักงานธุรการ	4.66			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 97 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน		พนักงานพัฒนารัฐกิจ	พนักงานการเงิน	พนักงานธุรการ
	$\bar{X}$	4.62	4.46	4.65
พนักงานพัฒนารัฐกิจ	4.62	-	0.000*	0.484
พนักงานการเงิน	4.46		-	0.000*
พนักงานธุรการ	4.65			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาควิชาการศึกษาศาสนา

การวิเคราะห์การถอดแบบพุทธคุณ

พญาน์ ปณุ จิต ชีเว

ตาราง 98 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความ
จงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม (OL)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.231	0.135	9.129*	0.000
ด้านมาตรฐาน (SD)	0.083	0.033	2.542*	0.011
ด้านความรับผิดชอบ (RP)	0.101	0.034	3.029*	0.003
ด้านการสนับสนุน (SP)	0.218	0.034	6.474*	0.000
ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	0.222	0.032	6.936*	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับ (RC)	0.109	0.034	3.215*	0.001
F = 129.729, p = <0.001, Adj R ² = 0.617				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 99 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความ
จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (BV)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.402	0.241	5.817*	0.000
ด้านโครงสร้าง (ST)	0.199	0.061	3.233*	0.001
ด้านการสนับสนุน (SP)	0.060	0.051	1.176	0.240
ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	0.425	0.053	8.078*	0.000
F = 66.556, p = < 0.001, Adj R ² = 0.330				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 100 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก (AF)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.052	0.174	6.029*	0.000
ด้านความรับผิดชอบ (RP)	0.145	0.044	3.281*	0.001
ด้านการสนับสนุน (SP)	0.273	0.044	6.156*	0.000
ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	0.131	0.043	3.074*	0.002
ด้านการได้รับการยอมรับ (RC)	0.236	0.044	5.336*	0.000
F = 109.968, p = < 0.001, Adj R ² = 0.522				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 101 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

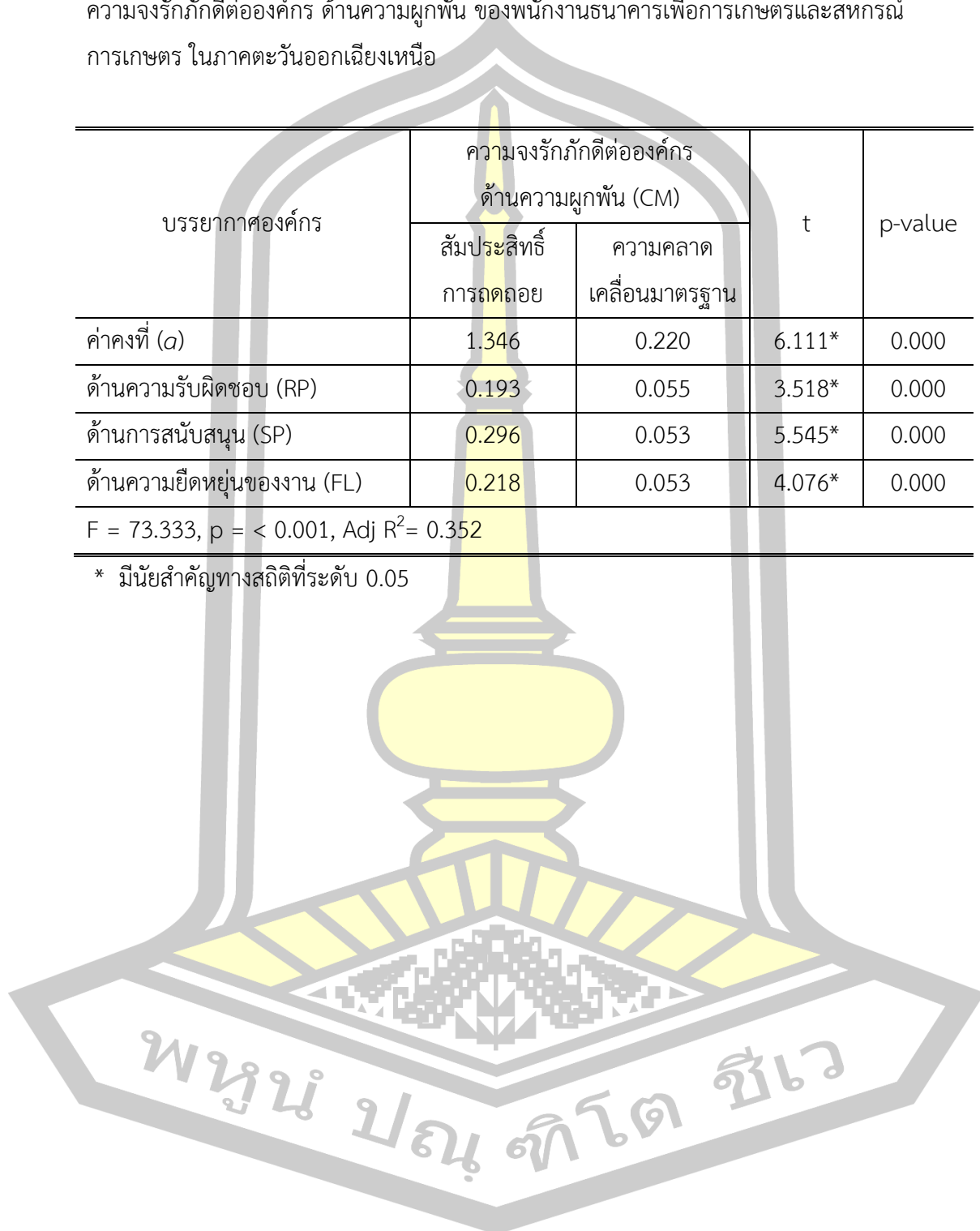
บรรยากาศองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ (CN)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.325	0.190	6.976*	0.000
ด้านมาตรฐาน (SD)	0.252	0.045	5.650*	0.000
ด้านการสนับสนุน (SP)	0.257	0.044	5.835*	0.000
ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	0.206	0.044	4.678*	0.000
F = 100.464, p = < 0.001, Adj R ² = 0.428				

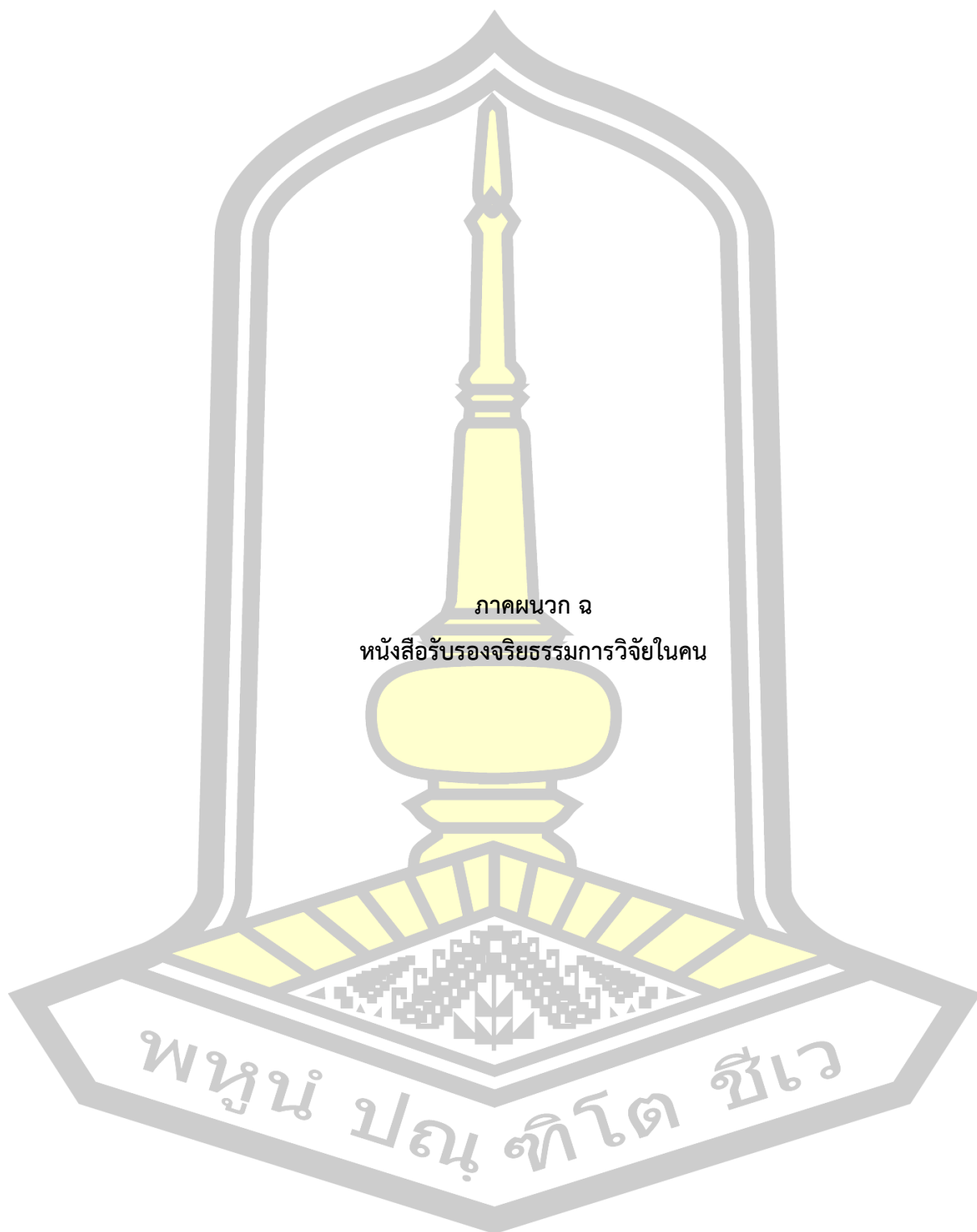
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 102 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรยากาศองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพัน (CM)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.346	0.220	6.111*	0.000
ด้านความรับผิดชอบ (RP)	0.193	0.055	3.518*	0.000
ด้านการสนับสนุน (SP)	0.296	0.053	5.545*	0.000
ด้านความยืดหยุ่นของงาน (FL)	0.218	0.053	4.076*	0.000
F = 73.333, p = < 0.001, Adj R ² = 0.352				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ภาคผนวก ฉ

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน

พหุบัน ปณฺ ฌิโต ชีเว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 1758

ที่ อว 0605.1(9)/ ๑๙๘๕

วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอส่งหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน

เรียน คณะบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

ตามที่นิตินิสิตในสังกัดของท่านได้ยื่นโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน จำนวน 1 เรื่อง ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : The relationship between
the organizational climate and the loyalty of the employees of the Bank for
Agriculture and Agricultural Cooperatives In the northeast. (No.372/64)

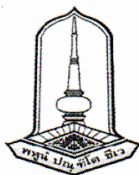
บัดนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้พิจารณาโครงการวิจัยข้างต้น
บนพื้นฐานด้านจริยธรรมการวิจัยในคนแล้ว เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน ๒๕๖๔ พร้อมทั้งมีมติอนุมัติรับรอง
โครงการวิจัยแบบเร่งรัด (Expedited Review) ตามเอกสารใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนที่ส่งมาพร้อม
กันนี้ ทั้งนี้หากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในโครงการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอรับการพิจารณาใหม่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

(นางฉวีวรรณ อรรถเศรษฐัง)

เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

เลขที่การรับรอง : 376-372/2564

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาไทย) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาอังกฤษ) The relationship between the organizational climate and the loyalty of the employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives In the northeast.

ผู้วิจัย : นายอภิชาติ เวลาเกิด

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : การบัญชีและการจัดการ

สถานที่ทำการวิจัย : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเภทการพิจารณาแบบ : แบบเร่งรัด

วันที่รับรอง : 19 พฤศจิกายน 2564

วันหมดอายุ : 18 พฤศจิกายน 2565

ข้อเสนอการวิจัยนี้ ได้รับการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคามแล้ว และอนุมัติในด้านจริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องข้างต้นได้ บนพื้นฐานของโครงการงานวิจัยที่คณะกรรมการฯ ได้รับและพิจารณา เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วให้ผู้วิจัยส่งแบบฟอร์มการปิดโครงการและรายงานผลการดำเนินงานมายังคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในโครงการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอรับการพิจารณาใหม่

.....ศาสตราจารย์ ดร. นริศ จิตร์.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกษักรหญิงรัตรี สว่างจิตร์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และ หรือ แบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคามเท่านั้น และส่งสำเนาเอกสารดังกล่าวที่ใช้กับผู้เข้าร่วมวิจัยจริงมายัง คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ภายในระยะเวลา 5 วันทำการ
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน อย่างน้อย 60 วัน
6. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (ชื่อและตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุม ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หากร้องขอล่วงหน้า)

ECMSU01-05.03 Update 2021



**เอกสารชี้แจงสำหรับอาสาสมัครที่ตอบแบบสอบถาม
(สำหรับการตอบแบบสอบถาม 18 ปีขึ้นไป)**

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายอภิชาติ เวลาเกิด รหัสนิสิต 60010984012 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บร.บ.) สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” “The relationship between the organizational climate and the loyalty of the employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives In the northeast” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน

“ท่านอาจจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ แต่ข้อมูลที่ได้จะมีประโยชน์ต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร”

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจะขอให้ท่านตอบแบบสอบถามข้อมูลชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 24 ข้อ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 16 ข้อ โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 5-10 นาที และจะขอรับแบบสอบถามคืนโดยผ่าน Google Form

หากท่านรู้สึกอึดอัด หรือรู้สึกไม่สบายใจกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ รวมถึงท่านมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น และจะดำเนินการทำลายข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนและไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับงานวิจัย โปรดติดต่อได้ที่ นายอภิชาติ เวลาเกิด บ้านเลขที่ 34/1 หมู่ที่ 1 ตำบลเหมมีย์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000 หมายเลขโทรศัพท์ 097-3356260

ECMSU01-05.03 Update 2021

หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้หรือต้องการทราบสิทธิของท่านขณะเข้าร่วมการวิจัยนี้ สามารถติดต่อได้ที่ “คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” โทร. 043-754416 เบอร์ภายใน 1755

ขอขอบพระคุณอย่างสูง



(นายอภิชาติ เวลาคิด)

ผู้วิจัย



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายอภิชาติ เวลาเกิด
วันเกิด	วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2527
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 34/1 หมู่ที่ 1 ตำบลเทนมีย์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พนักงานพัฒนาลูกค้า 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักพัฒนา SME และ Startup (ชั้น 5) ธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร อาคารประชาชื่น เลขที่ 48/8 หมู่ที่ 18 ซอยเสริมสุข ถนนประชาชื่น แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10900
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2550 ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิทยาศาสตร์การประมง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2566 ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภัโต ชีเว