

ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์

The Relationship of Organizational Atmosphere and Organizational
Engagement of Krung Thai Bank Employees,
Nakhon Sawan District Office

สุภัจฉรี ศรีสด¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์ 2.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์จำนวน 400 คนโดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความคาดเคลื่อนที่ 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม และวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 53.75 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 63.25 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.00 มีตำแหน่งที่ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส คิดเป็นร้อยละ 41.00 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ระยะเวลา 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.25 และพบว่า 1.)ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งด้านเห็นด้วยสูงที่สุดคือ ด้านความจงรักภักดี/ความผูกพัน รองลงมา ด้านการสนับสนุน รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับ รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Advanced Program) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รองลงมา ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และ ด้านโครงสร้างของงาน ตามลำดับ 2.) ความผูกพันองค์กรในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งด้านเห็นด้วยสูงที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านจิตใจ ตามลำดับ 3.)ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกตามระดับความผูกพันองค์กร

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร, ความผูกพันองค์กร

ABSTRACT

Title	The Relationship of Organizational Atmosphere and Organizational Engagement of Krung Thai Bank Employees, Nakhon Sawan District Office.
Student's Name	Miss.Supatcharee Sirsod
Degree Sought	Master of Business Administration
Academic Year	2022
Advisor	Poramet Boonnumsirikij, Ph.D.

The purposes of this research were 1. Study The Difference between personal factors and commitment Organization of Krung Thai Bank employees Nakhon Sawan District Office 2.) Study the Relationship of Organization atmosphere and organizational commitment of Krung Thai employees. Nakhon Sawan District Office The population used in this study was Krung Thai employees. Nakhon Sawan District Office of 400 people calculated from the Taro Yamane formula at a confidence level of 95%, a mean of 0.05, using a purposive sampling method a questionnaire as research tools Data were analyzed by statistical analysis us in percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and one-way analysis of variance.

Study found that Most of the subjects were female. accounted for 57.00% ages of between 31-40 years accounted for 55.00% , have marital status accounted for 53.75%, graduated with a bachelor's degree or equivalent Representing 63.25% with a monthly income of between 20,001 - 25,000 baht, representing 33.00%, with a position at the senior officer level Representing 41.00%, having a working period of 5-10 years, representing 40.25% and found that 1.) Opinions on the organizational atmosphere of

Krungthai Bank employees, Nakhon Sawan District Office in the overall level were in agreement. a lot which the most agreeing side is Loyalty and commitment, followed by Support, followed by Recognition, Responsibility, Standards of work, and Work structure respectively. 2.) Organizational commitment in the picture The total of employees of Krung Thai Bank, Nakhon Sawan District Office were at a very agreeable level. which the most agreeing side is the norm aspect, followed by the persistence aspect with the organization and the psychological aspect, respectively. The overall picture is different. It was statistically significant at the 0.01 level when classified by the level of organization engagement.

Keywords : Organizational atmosphere , Organizational Commitment.

1. บทนำ

ปัจจุบันนี้สถาบันการเงินมีการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้ก่อตัวอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรง อีกทั้งการนำเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งอาจมีผลต่อบรรยากาศและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทำให้พนักงานมีความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปได้อย่างประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบไปด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และ วิธีการ (Method) หากบุคลากรได้รับการพัฒนาและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ก็ย่อมจะส่งผลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กร บรรยากาศขององค์กรจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 2002, p.65) ดังนั้นองค์กรย่อมจะหาวิธีการที่จะรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยจะต้องอาศัยทักษะการบริหารงาน ที่มีความเห็นว่าผู้บริหารทุกคนให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้วบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้รวดเร็ว

ธนาคารกรุงไทยก็ได้รับผลกระทบจากปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์ ได้มีการยื่นเกษียณอายุก่อนกำหนดมากขึ้น ดังนั้น บรรยากาศในองค์กรมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรโดยตรง และจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรหรือมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้เกิดความ

เชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงาน และ แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรงและจะทำให้พนักงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า-ออกงาน การขอย้ายไปสังกัดและปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ซึ่งหากคนในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้วก็จะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถเพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย กล่าวว่าคุณลักษณะที่มีความผูกพันกับองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรได้นานกว่าและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถแสดงถึงความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมั่นคงและมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้น บรรยากาศและความผูกพันของคนในองค์กร จึงมีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความสามัคคี มีความรักใคร่กลมเกลียว มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อีกทั้งผู้นำองค์กรยังมั่นใจได้ว่าบุคลากรในองค์กรสามารถทำงานทุกงานได้อย่างเต็มที่ และทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (สรญา มุกดา, 2556, หน้า 1)

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์” เพื่อเสนอผลการวิจัยให้ผู้บริหารได้รับทราบความคิดเห็นของพนักงานการรับรู้บรรยากาศองค์กรแต่ละด้านอยู่ในระดับใด ผู้บริหารก็จะสามารถจัดการและปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้ดีขึ้น และอาจจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศภายในองค์กรของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตนครสวรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้มีความทุ่มเทในการทำงาน เอาใจใส่ในงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์

3. สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2.บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย
สำนักงานเขตนครสวรรค์ที่แตกต่างกัน

4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

Stringer (2002, p.65 อ้างถึงใน เตือนใจ แซ่หลี่, 2557, หน้า 31) ได้พัฒนาแนวคิด
บรรยากาศองค์กรของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp.45-68) และได้แบ่ง
บรรยากาศองค์กรเป็น 6 ด้าน คือ

(1) ด้านโครงสร้าง (Structure) ซึ่งในที่นี้ไม่ได้หมายถึงโครงสร้างองค์กรเพียงอย่าง
เดียว แต่จะพิจารณาว่าบุคลากรรู้สึกถึงความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ
หรือไม่ ปัจจัยด้านโครงสร้างจะดีถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างานของทุกคนมีความชัดเจน และจะ
ต่ำถ้าบุคลากร มีความรู้สึกว่าสับสนในงานที่ต้องทำและการตัดสินใจที่เกิดขึ้นว่าใครต้องเป็น
ผู้รับผิดชอบ

(2) ด้านมาตรฐาน (Standards) ครอบคลุมถึงการที่พนักงานมีความภูมิใจในงานที่ทำ
อยู่ รวมถึงความต้องการที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าระดับของมาตรฐานสูงแสดงว่า
พนักงานจะมีการแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

(3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานว่า สามารถ
ทำงานและรับผิดชอบงานได้โดยอิสระด้วยตนเองหรือไม่ หรืออีกนัยหนึ่งคือการเป็นเจ้าของ
ของตนเอง ไม่ต้องคอยให้ใครมาตรวจเช็คการทำงานหรือการตัดสินใจที่ได้ทำไป ถ้าระดับของ
ความ รับผิดชอบสูงแสดงว่ารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้สามารถแก้ไขปัญหาด้วย
ตนเอง แต่ถ้า ระดับต่ำแสดงว่าการตัดสินใจด้วยตนเองหรือการยอมรับความเสี่ยงมีอยู่ในระดับที่
ต่ำชี้ให้เห็นว่าความ เสี่ยงและการทดสอบวิธีการใหม่ๆ มีแนวโน้มที่จะถูกทำให้หมดกำลังใจ

(4) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) สะท้อนว่าพนักงานมีความรู้สึกว่ารางวัล
หรือผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้ทำหรือไม่ถ้าระดับของการได้รับการยอมรับสูง
แสดงว่า พนักงานในองค์กรรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างงานที่ทำไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ
เมื่อใดก็ตามที่ พนักงานรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่คุ้มกับงานที่ได้ทำลงไป ก็จะส่งผล
ต่อการจูงใจในการทำงาน ต่อไปในอนาคต ซึ่งผลตอบแทนในที่นี้ก็ได้หมายถึงเฉพาะด้านเงิน
เพียงอย่างเดียว

(5) ด้านการสนับสนุน (Support) สะท้อนถึงความรู้สึกที่ไว้วางใจและการได้รับ การ
สนับสนุนในกลุ่ม ระดับของด้านการสนับสนุนจะสูงถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วน
หนึ่งของทีมงาน และรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือเมื่อต้องการ ปัจจัยในด้านนี้จะส่งผลโดยตรง
ต่อขวัญและ กำลังใจในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากถ้าบุคลากรทราบว่ามีผู้ร่วมงานหรือ
ผู้บังคับบัญชาคอยให้ การสนับสนุนอยู่ตลอดเวลา ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

(6) ด้านความจงรักภักดี/ความมุ่งมั่น (Commitment) สะท้อนถึงความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ระดับของความจงรักภักดี/ความมุ่งมั่นที่สูงแสดงว่าบุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร

Allen & Meyer (1990, p.89 อ้างถึงใน ภาวนิช ใจยิ้ม, 2558, หน้า 28) ได้สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

(1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Goal-congruence Approach) คือ เป้าหมายของปัจเจกของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงาน ต่อเนื่องสำหรับองค์กรเพราะเขาเห็นด้วยและต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยตัวแปรพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน จิตใจ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการทำงาน คุณลักษณะของ องค์กร

(2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มว่าจะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กร และ จะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไป โดยปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ จำนวนหรือขนาดของสิ่งของที่ลงทุนไปกับองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กร เงินบำนาญ สถานภาพของตำแหน่ง ปัจจัยต่อมาคือ การรับรู้การปราศจากทางเลือก หากรับรู้ว่าจะไม่มีทางเลือกในการทำงานที่องค์กรใหม่ หรือเห็นว่าองค์กรให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจแก่ตน เหมาะสมและอยู่ในเกณฑ์ที่คุ้มค่าแล้ว จะส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีเพิ่มขึ้นในทาง ตรงกันข้ามหากรับรู้ว่าจะไม่มีทางเลือกอื่นหรือเห็นว่าองค์กรให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจที่คุ้ม แล้ว ยิ่งมากเท่าไรก็จะส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรลดลง

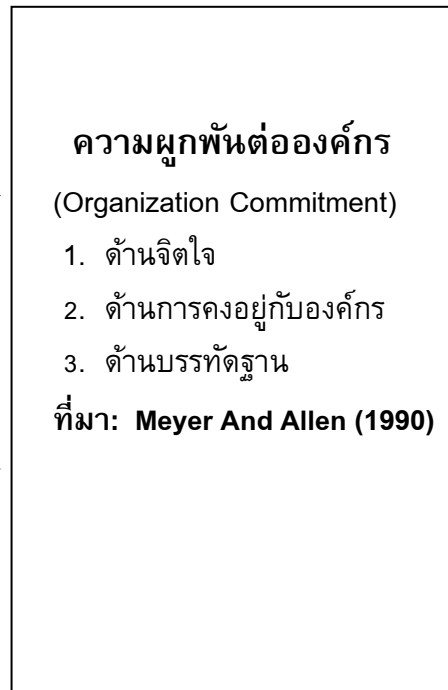
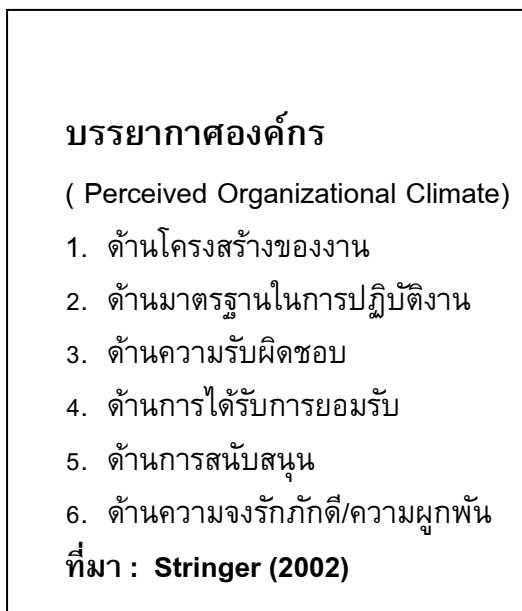
(3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตน ให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเขาเข้ามาเป็น สมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรคือความถูกต้องและความเหมาะสม และความผูกพัน ต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ประสบการณ์ทางสังคมที่ผ่านมาของบุคคลนั้นและ ครอบครัว ความผูกพันกับผู้อื่น ๑ ความรู้สึกว่าจะต้องพึงพาได้ และความขัดเกลาทางสังคมในองค์กร

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. ตำแหน่งงาน
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน



6. ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตนครสวรรค์ จำนวน 400 คนโดยคำนวณจากสูตรTaro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความคาดเคลื่อนที่ 0.05 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งกำหนดจากกรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถาม ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูก ในช่องว่างตามตัวเลือกที่กำหนดให้ในแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Multiple Choice) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จากแนวคิดและทฤษฎีของ (Stringer, 2002) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการ

ปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และ ด้านความจงรักภักดี/ความผูกพัน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดและทฤษฎีของ Meyer and Allen (1990) ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ นำเสนอแบบสอบถามที่เสร็จสมบูรณ์ เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แนะนำ และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยประเมินความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวิจัย ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Consistency) ของข้อคำถามแต่ละข้อต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.06 จึงจะสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองมาคำนวณหา ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟา (α - Coefficient) ของได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92 โดยหลังจากได้รับข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลเข้าเครื่องโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิจัยครั้งนี้ มีสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) 2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึง ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งการวิเคราะห์ จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์ 3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม หากพบว่ามีความแตกต่างที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) เป็นวิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่นิยมใช้กันมาก โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทีละคู่ 4. สถิติการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation

Coefficient) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์กร กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

7. สรุปผลการทดสอบ

ตารางที่ 4.33 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน		
1.1 พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent Sample t-test
1.2 พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA
1.3 พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA
1.4 พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA
1.5 พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA

1.6 พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA
1.7 พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA

ตารางที่ 4.34 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ที่แตกต่างกัน		
2.1 บรรยากาศองค์กรในด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความจงรักภักดี/ความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation Coefficient

8. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า

ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันกับพนักงานในทุกเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ในภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นอาจมีความแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุมากกว่ามักมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า ส่วนพนักงานที่มีอายุน้อยกว่ามักมีแนวคิดการทำงานที่แตกต่างออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐสุดา ศรีภิรมย์ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 7 พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ในภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ดำเนินถึงครอบครัวเป็นหลัก มีภาระความรับผิดชอบมากขึ้นและต้องการมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน จึงไม่คิดเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ มิ่งนุ้ย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่สถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ในภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาปรับใช้กับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวภณ นวัตกรรมกุล (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ในภาพรวมไม่แตกต่าง เนื่องจาก ธนาคารมีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่เหมาะสมกับทุกตำแหน่งในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานทุกตำแหน่งมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน คือ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐาคุณณ์ แพทย์รัตนกุล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร

ของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า พบว่า ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากธนาคารกรุงไทยเป็นสถาบันการเงินที่มีความมั่นคงทำให้พนักงานมีความภูมิใจและเชื่อมั่นต่อการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา

บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ที่แตกต่างกัน พบว่า บรรยากาศองค์กร ในภาพรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ ซึ่งเป็นตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านโครงสร้างของงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ เนื่องจากองค์การมีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสม ยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน โครงสร้างการทำงาน แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงานที่ดี มีการกำหนดบทบาทและ หน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปณี บุญเกียรติ (2559) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ องค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างของงาน การสนับสนุน และการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน มีการตรวจติดตามอย่างสม่ำเสมอส่งผลให้มีระบบการทำงานที่ดี ซึ่งการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดผลงานของ พนักงาน เพื่อสร้างความกดดันให้พนักงานมีการปฏิบัติงานดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา สุทธิประภา (2559) ศึกษาบรรยากาศองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีระดับความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการให้ รางวัลและการลงโทษ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความอบอุ่น ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ เนื่องจากองค์กร เป็นสถาบันการเงินที่มีความมั่นคงทำให้พนักงานมีความภูมิใจและเชื่อมั่นต่อการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ ทำให้ปรารถนาที่จะ

รับผิดชอบปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ มีแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และพนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางไว้ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Stringer (2002)

ด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ เนื่องจากองค์กรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถทางความคิด เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Brown and Moberg (1980) มีความเห็นว่า การยอมรับความอบอุ่นและ การสนับสนุน คือ ความต้องการในการยอมรับและรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตภณ ตันสกุล (2561) ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดสงขลา พบว่าบรรยากาศองค์กรด้านที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลามากที่สุด คือ ด้านการยอมรับ รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุน และด้านโครงสร้างของงาน

ด้านการสนับสนุน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์ เนื่องจากองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือการกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎีของ Kelly (1980) กล่าวว่า การสนับสนุนและความอบอุ่น คือ ความเข้าใจของ บุคลากรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การได้รับการยอมรับและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน จากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปณี บุญยเกียรติ (2559) ศึกษาการรับรู้ บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ พนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บรรยากาศ องค์กรด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความจงรักภักดี/ความผูกพันส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานเขตนครสวรรค์ เนื่องจาก พนักงานมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางไว้

9. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตนครสวรรค์ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อธนาคารในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังต่อไปนี้

1. ด้านโครงสร้างของงาน องค์กรควรมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสม ยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน โครงสร้างการทำงาน แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงานที่ดี มีการกำหนดบทบาทและ หน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน

และสอดคล้องกับงาน เนื่องจากสถาบันการเงินมีการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรงประกอบกับทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างจำกัดในปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องเพิ่มปริมาณงาน หรือเปลี่ยนให้รับผิดชอบในกระบวนการทำงานใหม่ๆ จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกต่อองค์กรว่า องค์กรได้สร้างการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะการวางแผนผิดพลาดของผู้บริหาร ดังนั้นเมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหรือกระบวนการทำงานควรมีการประชาสัมพันธ์ให้แก่พนักงานได้รับรู้ถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อลดความเข้าใจที่คาดเคลื่อนจนส่งผลต่อความคิดในเชิงลบต่อองค์กร

2. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการตรวจติดตามอย่างสม่ำเสมอส่งผลให้มีระบบการทำงานที่ดี ซึ่งการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดผลงานของพนักงาน เพื่อสร้างความกดดันให้พนักงานมีการปฏิบัติงานดีขึ้น

3. ด้านความรับผิดชอบ องค์กรต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่พนักงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางไว้

4. ด้านการได้รับการยอมรับ องค์กรต้องมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถทางความคิด เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่พนักงานอย่างมีระบบและยุติธรรม เนื่องจากในปัจจุบันพนักงานมีอายุงานที่น้อย คือองค์กรต้องให้ความสำคัญต่อความชัดเจนในงานที่ทำให้แก่องค์กรและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องปรับให้มีระบบความยุติธรรมมากขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพอยู่กับองค์กรต่อไป

5. ด้านการสนับสนุน องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือการกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีการสนับสนุนและความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การได้รับการยอมรับและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน จากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

6. ด้านความจงรักภักดี/ความผูกพัน องค์กรจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางไว้

รายการอ้างอิง

- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรญา มุกดา. (2556). ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2.การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63 (10), 89.
- Litwin, G. H. and Stringer, J. A. (1968). **Motivation and Organization Climate**. Boston: Harvard University.