

Organizational Commitment of Civil Servants to the Department of Employment

Pitchayanin Phayungsuwan^{1*} and Juthatip Klaitabtim¹

¹ Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: pitchayanin.p@ku.th

ABSTRACT

The objectives of the research were (1) to study the levels of organizational climate and organizational commitment of the civil servants to the Department of Employment (DoE), (2) to compare the levels of organizational commitments of DoE civil servants based on personal factors, and (3) to conduct quantitative study about correlations between organizational climate and organizational commitment of DoE civil servants. The methods used were Questionnaire collecting data of 400 civil servants of DoE under the Ministry of Labour, Descriptive Statistics, T-Test, One-way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient Analysis. The findings were 1) most DoE civil servants ranked overall high for the organizational climate and organizational commitment. Every individual aspect also ranked high. In terms of organizational climate, Organizational belonging, Continuance Commitment and Normative Commitment ranked the highest on average. 2) DoE civil servants with different ages, marital status, average monthly income and period of employment had different levels of organizational commitment, which has statistical significance at 0.05. While DoE civil servants with different genders and educational displayed similar levels of organizational commitment. 3) Organizational climate correlated to organizational commitment of the DoE civil servants at a moderate level in a positive direction ($r=0.63$), which has statistical significance at 0.05.

Keywords: Organizational Commitment, Civil Servants, The Department of Employment

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน

พิชญานิน พยงสุวรรณ^{1*} และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม¹

¹ สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: pitchayanin.p@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรของกรมการจัดหางาน (กระทรวงแรงงาน) ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 400 ราย ใช้สถิติพรรณนา การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการกรมการจัดหางานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการสร้างบรรยากาศขององค์การและความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการสร้างบรรยากาศขององค์การด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) ข้าราชการกรมการจัดหางานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ข้าราชการกรมการจัดหางานที่มีเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 3) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน ในทิศทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, ข้าราชการ, กรมการจัดหางาน

© 2025 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

หากกล่าวถึงการจ้างแรงงานคงไม่อาจปฏิเสธได้ว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อองค์การ เนื่องจากมนุษย์นั้นมีคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังมีความรู้และความสามารถ บุคลากรที่มีศักยภาพย่อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภาพเช่นกัน ซึ่งการที่องค์การใด ๆ จะสามารถขับเคลื่อน พัฒนา และปฏิบัติงานจนกระทั่งบรรลุตามภารกิจได้ ก็ด้วยอาศัยการปฏิบัติงานและดำเนินการจากบุคลากร ทั้งนี้ ด้วยสภาพการทำงานในปัจจุบัน นอกจากผู้ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่แล้วนั้น การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักและภักดีต่อองค์การก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพขององค์การได้ (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2560)

จากสถานการณ์และสภาพของสังคมในปัจจุบันแต่ละองค์การมีการขยายขนาดใหญ่ขึ้นตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถ สร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยสามารถเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิดและการกระทำ สามารถผลักดันภารกิจทั้งหลายของ องค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับความสามารถทางการจัดการของผู้บริหาร ที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้คนในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้ตามความมุ่งหวังนี้ มิใช่เกิดขึ้นได้จากการคาดหวังเพียงอย่างเดียว หากแต่องค์การต้องมีวิธีการและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่

บุคลากร อาทิเช่น การได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและยุติธรรม จึงอาจกล่าวได้ว่าทั้งองค์กรและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนอย่างถูกต้องเหมาะสม รวมถึงได้รับรู้ถึงความสำคัญของตนเองและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ก็จะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความทุ่มเท และอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้องค์การมากยิ่งขึ้น (दनัย ผ่องแผ้ว และคณะ, 2564)

ทั้งนี้ กรมการจัดหางานเป็นองค์กรที่มีภารกิจสำคัญในการดำเนินการเพื่อจัดหางานให้แก่ประชาชน ผู้หางาน อำนวยความสะดวกและควบคุมการเข้ามาหางานเพื่อประกอบอาชีพของแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ก่อให้เกิดการจ้างแรงงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมประเทศไทยดังวิสัยทัศน์ของกรมการจัดหางาน ที่กล่าวว่า “กำลังแรงงานมีงานทำมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี 2570” ด้วยภารกิจงาน อันสำคัญต่อประเทศชาตินี้ บุคลากรในหน่วยงานซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร และเป็นที่คาดหวังว่าจะร่วมงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานาน อย่างไรก็ตามอัตราการลาออก โอนย้ายของข้าราชการของ กรมการจัดหางานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา มีจำนวนค่อนข้างสูง ซึ่งความประสงค์ในการลาออกและโอนไป ปรบริหารยังหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ มิได้มีเพียงข้าราชการของกรมการจัดหางานแต่เฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น ข้าราชการ ในส่วนภูมิภาคก็มีแนวโน้มในการลาออกและโอนไปบริหารยังหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ เพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน (กรมการจัดหางาน, 2568)

ด้วยเหตุดังกล่าวเป็นเหตุให้กรมการจัดหางานต้องสูญเสียบุคลากรผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานไปเป็นจำนวนมาก อีกทั้งกว่าที่บุคลากรจะมีองค์ความรู้และมีความชำนาญในงานที่ได้รับผิดชอบย่อมต้องใช้เวลาเพื่อเรียนรู้และสั่งสม ประสบการณ์ และหน่วยงานเองก็ต้องสูญเสียงบประมาณและทรัพยากรเป็นจำนวนไม่น้อยเพื่อใช้ในการอบรมเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหา โดยมุ่งเสริมสร้างความรักและความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จนเกิดเป็นความมุ่งมั่น และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ มองเห็นโอกาสในการเจริญเติบโตในสายอาชีพ และรู้สึก ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปนานเท่านาน ตราบเท่าที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ ผู้ศึกษาจึงเกิดความสนใจในการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมการจัดหางาน ว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนั้นจะมีความคิดเห็น ความรู้สึกต่อองค์กร อย่างไร เป็นไปในเชิงบวกหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อนำเอาผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอผู้บริหาร รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมการจัดหางาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมการจัดหางาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมการจัดหางาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของกรมการจัดหางาน (กระทรวงแรงงาน) ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือน ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 552 คน และส่วนภูมิภาค จำนวน 512 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,064 คน (กรมการจัดหางาน, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม ซึ่งผู้ศึกษาใช้หลักเกณฑ์สำหรับการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์หลักในการศึกษา ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 305 คน แต่อย่างไรก็ตามเพื่อความครบถ้วนสมบูรณ์

ของตัวอย่างและข้อมูล ผู้ศึกษาจึงได้เก็บแบบสอบถามเพิ่มเติมโดยเก็บเพิ่มอีก 95 ชุด กล่าวโดยสรุปจึงเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นรวม 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยผู้ศึกษาสร้างแบบข้อความโดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของกรอบแนวคิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้สำหรับเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการแยกกลุ่มบุคคลที่ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของกรมการจัดหางาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale เป็นมาตรวัดเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด (Likert, 1961)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการจัดหางาน

โดยผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การสร้างแบบสอบถาม Liker's Scale เป็นมาตรวัดเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

หลังจากสร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยจัดทำร่างแบบสอบถามขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ครอบคลุมวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการศึกษา หลังจากนั้นจึงนำมาปรับปรุงข้อความด้านเนื้อหา ภาษา ให้มีความเหมาะสม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าใจได้โดยง่าย จากนั้นจึงทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามแบบของ Cronbach (1990) (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการจัดหางานมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการของกรมการจัดหางานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 ส่วน คือ

4.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากวารสาร วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม Google Form

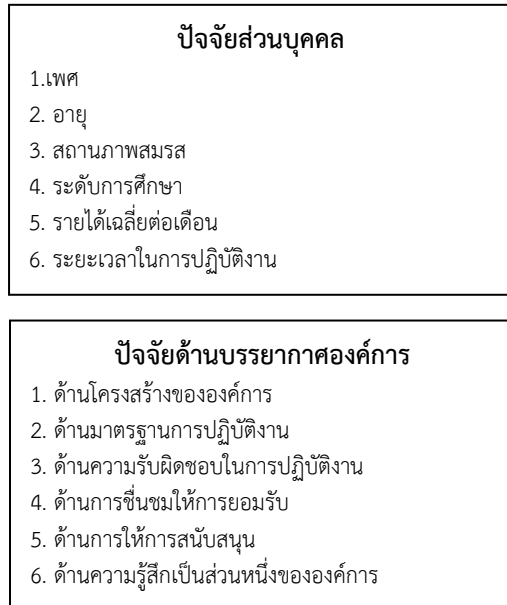
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติ t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

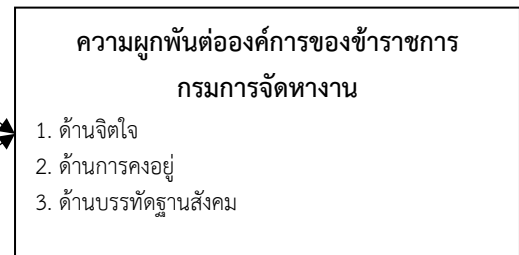
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ (Meyer & Allen, 1997) และทฤษฎีบรรยากาศองค์การ ของ Stringer (2002) ตลอดจนการสืบค้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมการจัดหางานไว้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมการจัดหางาน พบว่า ข้าราชการกรมการจัดหางานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน (ร้อยละ 50.20) และเพศชาย จำนวน 199 คน (ร้อยละ 49.80) มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี จำนวน 198 คน (ร้อยละ 49.50) รองลงมา มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี จำนวน 116 คน (ร้อยละ 29.00) และน้อยที่สุด มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ถึง 60 ปีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 10.50) มีสถานภาพสมรส จำนวน 219 คน (ร้อยละ 54.80) รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 162 คน (ร้อยละ 40.50) และน้อยที่สุด มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 19 คน (ร้อยละ 4.80) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 363 คน (ร้อยละ 90.80) รองลงมา มีระดับปริญญาโท จำนวน 31 คน (ร้อยละ 7.80) และน้อยที่สุด มีระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.60) มีรายได้ 20,000 - 25,000 บาท จำนวน 186 คน (ร้อยละ 46.50) รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 134 คน (ร้อยละ 33.50) และน้อยที่สุด มีรายได้ 35,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 10 คน (ร้อยละ 2.50) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 11 - 15 ปี จำนวน 150 คน (ร้อยละ 37.50) รองลงมา มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5 - 10 ปี จำนวน 83 คน (ร้อยละ 20.80) และน้อยที่สุด มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน (ร้อยละ 6.50)

1. ระดับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมการจัดหางาน

1.1 ระดับบรรยากาศองค์การของกรมการจัดหางาน

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของกรมการจัดหางาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.30) รองลงมาคือ ด้านการให้การสนับสนุน ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.24) และน้อยที่สุดคือด้านการชื่นชมให้การยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.34) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การของกรมการจัดหางาน

บรรยากาศองค์การของกรมการจัดหางาน	Mean	Std. Deviation	Ranking
1. ด้านโครงสร้างขององค์การ	4.36	0.24	3
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.33	0.31	5
3. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.35	0.31	4
4. ด้านการชื่นชมให้การยอมรับ	4.32	0.34	6
5. ด้านการให้การสนับสนุน	4.39	0.24	2
6. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.40	0.30	1
รวม	4.36	0.22	

2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.47) และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.40) น้อยที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.41) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	Mean	Std. Deviation	Ranking
1. ด้านจิตใจ	4.26	0.41	2
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	4.27	0.47	1
3. ด้านบรรทัดฐานสังคม	4.27	0.40	1
รวม	4.26	0.40	

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการจัดหางาน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	ชาย (n=199)		หญิง (n=201)		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ด้านจิตใจ	4.25	0.39	4.26	0.42	-0.18	0.86
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	4.27	0.40	4.27	0.52	-0.05	0.96
3. ด้านบรรทัดฐานสังคม	4.25	0.39	4.28	0.41	-0.81	0.42
ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	4.26	0.38	4.27	0.43	-0.35	0.73

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการของกรมการจัดหางานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การทั้งในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการจัดหางาน จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านจิตใจ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	18.74	3	6.25	52.60	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	47.04	396	0.12		
	รวม	65.78	399			
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	27.73	3	9.24	61.85	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	59.18	396	0.15		
	รวม	86.91	399			
3. ด้านบรรทัดฐานสังคม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	24.33	3	8.11	80.98	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	39.67	396	0.10		
	รวม	64.00	399			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	23.41	3	7.80	73.83	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	41.85	396	0.11		
	รวม	65.26	399			

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการของกรมการจัดหางานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐานสังคม และในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการจัดหางาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านจิตใจ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	6.17	2	3.08	20.53	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	59.61	397	0.15		
	รวม	65.78	399			
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	9.18	2	4.59	23.43	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	77.73	397	0.20		
	รวม	86.91	399			
3. ด้านบรรทัดฐานสังคม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	8.18	2	4.09	29.09	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	55.82	397	0.14		
	รวม	64.000	399			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7.78	2	3.89	26.88	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	57.48	397	0.15		
	รวม	65.26	399			

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการของกรมการจัดหางานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การทั้งในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐานสังคม และในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการจัดหางาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านจิตใจ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.715	2	0.357	2.180	0.114
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	65.065	397	0.164		
	รวม	65.779	399			
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.060	2	1.030	4.820	0.009*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	84.848	397	0.214		
	รวม	86.908	399			
3. ด้านบรรทัดฐานสังคม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.495	2	0.247	1.546	0.214
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	63.505	397	0.160		
	รวม	64.000	399			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.936	2	0.468	2.888	0.057
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	64.328	397	0.162		
	รวม	65.264	399			

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการของกรมการจัดหางานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่ในด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานสังคม และในภาพรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการจัดหางาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านจิตใจ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	10.68	4	2.67	19.14	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	55.10	395	0.14		
	รวม	65.78	399			
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	16.35	4	4.09	22.88	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	70.56	395	0.18		
	รวม	86.91	399			
3. ด้านบรรทัดฐานสังคม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	12.54	4	3.14	24.07	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	51.46	395	0.13		
	รวม	64.00	399			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	12.98	4	3.25	24.53	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	52.28	395	0.13		
	รวม	65.26	399			

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการของกรมการจัดหางานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การทั้งในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐานสังคม และในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการจัดหางาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านจิตใจ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	18.45	4	4.61	38.51	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	47.33	395	0.12		
	รวม	65.78	399			
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	30.28	4	7.57	52.79	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	56.63	395	0.14		
	รวม	86.91	399			
3. ด้านบรรทัดฐานสังคม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	21.40	4	5.35	49.61	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	42.60	395	0.11		
	รวม	64.00	399			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	23.09	4	5.77	54.06	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	42.18	395	0.11		
	รวม	65.26	399			

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการของกรมการจัดหางานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การทั้งในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐานสังคม และในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการจัดหางานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.63$) (ตามตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการจัดหางาน

บรรยากาศองค์การ	ปัจจัยด้านความผูกพัน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.17	0.00	ต่ำ
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.54	0.00	ปานกลาง
3. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	0.47	0.00	ปานกลาง
4. ด้านการชื่นชมให้การยอมรับ	0.51	0.00	ปานกลาง
5. ด้านการให้การสนับสนุน	0.45	0.00	ปานกลาง
6. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	0.63	0.00	ปานกลาง
ภาพรวม	0.63	0.00	ปานกลาง

หมายเหตุ: *อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของกรมการจัดหางาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมการจัดหางานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการให้การสนับสนุน และน้อยที่สุดด้านการชื่นชมให้การยอมรับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกรมการจัดหางานมีการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศภายในองค์การให้มีความเป็นครอบครัว ซึ่งสามารถสร้างความกลมเกลียวระหว่างสมาชิกในองค์การได้ ทำให้ข้าราชการ กรมการจัดหางานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมไปถึงมีการการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ และกล่าวยกย่องชมเชยสมาชิกในองค์การอยู่เสมอ ส่งผลให้บรรยากาศองค์การของกรมการจัดหางาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พันนิดา เกาเยะบุตร (2566) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ กมลวรรณ เทพจั้ง และ พงษ์ศักดิ์ เพ็ชรสถิตย์ (2564) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

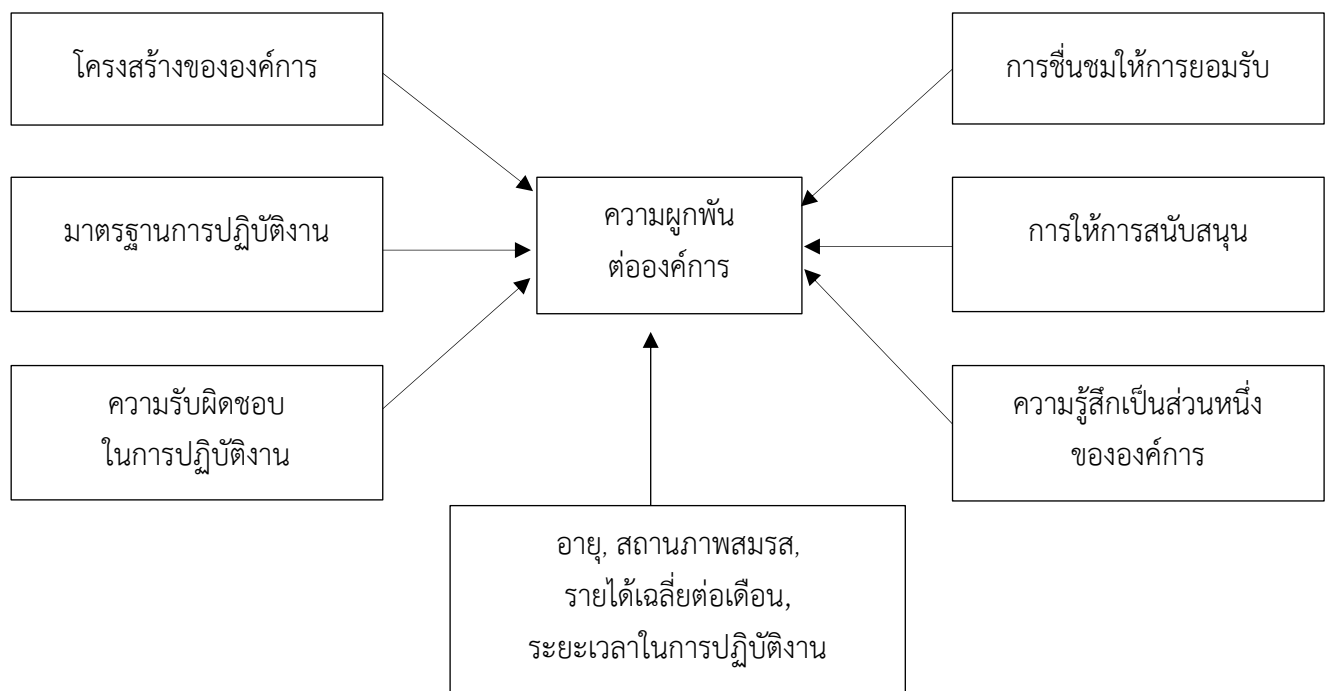
จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน พบว่า ข้าราชการกรมการจัดหางานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมการจัดหางานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก รองลงมาความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม โดยอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ โดยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารองค์การมีการสร้างบรรยากาศที่ดี จนสมาชิกภายในรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างตนเองกับองค์การ ส่งผลให้ข้าราชการ กรมการจัดหางานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ นิธิธรรม ศุณาลัย และ รวิภา ธรรมโชติ (2566) ศึกษาสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจ สำนักรงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พัทธดนย์ ดนยรักษ์ นนทะตระกูล (2566) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพัน ของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ภัทราพร มูลสถาน และ ฐิติมา ไชยะกุล (2566) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัทขนส่งและโลจิสติกส์ ในเขตท่าเทียบเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่าลำดับที่หนึ่ง คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ลำดับถัดไปคือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และลำดับสุดท้ายคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

จากการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมการจัดหางานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ข้าราชการกรมการจัดหางานที่มีเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านอายุ สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามนั้นมีอายุมาก และปฏิบัติงานกับองค์การมานาน ทำให้มีรายได้ต่อเดือนสูง รวมถึงมีสถานภาพเป็นผู้สมรสแล้ว หรือหม้าย/หย่าร้าง ซึ่งอาจเป็นผู้ที่มีบุตรให้ต้องดูแล ทำให้ข้าราชการกลุ่มนี้ มีความผูกพันกับองค์การมากกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ อาริรัตน์ เสสตะญาติ และ ฤชฎา มุขัมหมัด (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความ

ผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พิเศษวัน ละอองศรี (2567) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน Generation Y บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน Generation Y บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.63$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารของกรมการจัดหางานมีการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี จึงเป็นผลให้ข้าราชการในกรมการจัดหางานรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์การ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวนี้ถูกปลูกฝังจนพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการจัดหางาน ส่งผลให้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมการจัดหางาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ พิเศษ แก้วสะอาด (2564) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ วราภรณ์ ศรีวงษ์ และ จุริวัลย์ ภักดีวุฒิ (2565) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ข้าราชการกรมการจัดหางานที่มีอายุน้อยมาก มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมานาน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง มีสถานภาพสมรสหรือหม้ายหย่าร้าง มักจะมีความผูกพันมากกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ อีกทั้งยังค้นพบว่า การสร้างบรรยากาศขององค์กรให้ดีขึ้นทั้งในด้านการให้การสนับสนุน ยอมรับ ชื่นชมสมาชิก และการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ จะช่วยให้ข้าราชการกรมการจัดหางานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยบรรยากาศขององค์กรที่ ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการ กรมการจัดหางาน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 - 25,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 - 15 ปี

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศขององค์กรและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการสร้างบรรยากาศขององค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าข้าราชการกรมการจัดหางานที่มีอายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการกรมการจัดหางานที่มีเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการจัดหางาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กรมการจัดหางานควรมีการพิจารณาถึงสภาพบรรยากาศภายในองค์กร รูปแบบโครงสร้างองค์กรและการแบ่งฝ่ายงานที่ชัดเจน รวมถึงกำหนดมาตรฐานหรือระเบียบวิธีในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อการปรับปรุงองค์กรให้มีบรรยากาศภายในองค์กรที่ดี มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีมาตรฐาน มีการจัดลำดับตำแหน่งงาน และแบ่งภาระงานให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม

1.2 กรมการจัดหางานควรมีการพิจารณาถึงค่าตอบแทนของพนักงาน ว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันหรือไม่ โดยทำการสำรวจอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการของหน่วยงานอื่น ๆ ร่วมด้วย เพื่อหาหรือแนวทางในการปรับปรุงมาตรการในการมอบค่าตอบแทนภายในองค์กรที่เหมาะสม

1.3 กรมการจัดหางานควรพิจารณาถึงความเหมาะสมสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับจากองค์กร และทำการปรับปรุงสวัสดิการเหล่านั้นให้มีความเหมาะสมตรงตามความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในปัจจุบัน อาทิเช่น การเพิ่มค่าตอบแทนตามความสามารถและประเภทตำแหน่งของบุคลากร หรือการมอบสวัสดิการอื่นที่มีใช้เพียงแค่จำนวนเงิน หรือการจัดให้มีการไปท่องเที่ยวพักผ่อนในสถานที่ต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กรตามความเหมาะสม เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการของกรมการจัดหางาน ฉะนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้ทำการศึกษาน่าสนใจควรพิจารณาในการศึกษาบุคลากรที่หลากหลายประเภทของส่วนราชการอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน เนื่องจากองค์กรอื่นอาจมีรูปแบบของการดำเนินงาน สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม ตลอดจนเป้าหมายและพันธกิจขององค์กรที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดเป็นผลการศึกษาที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บข้อมูลจากข้าราชการกรมการจัดหางานด้วยแบบสอบถามเพียงเท่านั้น จึงทำให้อาจไม่ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกอื่น ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาดังนั้น ใน

การศึกษาครั้งต่อไปควรพิจารณาการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัว อย่างเพื่อให้ทราบข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2.3 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรภายในองค์การ เช่น ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน สวัสดิการ หรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรภายในองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ เทพจิ่ง และ พงษ์ศักดิ์ เพ็ชรสถิตย์. (2564). บรรยากาขององค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 1(6), 40-52.
- กรมการจัดหางาน. (2567). *จำนวนบุคลากร*. สืบค้นจาก http://doe.go.th/prd/hrad/custom/param/site/138/cat/40/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/3114.
- _____. (2568). *วิสัยทัศน์/พันธกิจ/และค่านิยม*. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/main/general/param/site/1/cat/27/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/2.
- दनัย ผ่องแผ้ว, ศรายุทธ คชพงศ์, กุลชาติ บุญกลิ่นสอน และ โชติ บดีรัฐ. (2564). ทุมนมนุษย์: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐ. *Journal of Modern Learning Development*, 6(5), 298-302.
- นิธิธรรม สุนาลัย และ รวิภา ธรรมโชติ. (2566). สาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 6(3), 67-80.
- พนิดา เกษะบุตร. (2566). *บรรยากาขององค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- พัทธดนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพัน ของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน*. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พิตะวัน ละออศรี. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน Generation Y บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- พีระ แก้วสะอาด. (2564). *อิทธิพลของบรรยากาขององค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ภัทราพร มูลสถาน และ จิตติมา ไชยะกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัทขนส่งและโลจิสติกส์ ในเขตท่าเทียบเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 5(3), 41-54.
- วรารณ ศรีวงษ์ และ จุริวัลย์ รักดีวุฒิ. (2565). บรรยากาขององค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 41(6), 109-124.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารีรัตน์ เสสตะญาติ และ กฤษฎา มุฮัมหมัด. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจน เนอเธนซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 13(2), 161-176.
- Cronbach, L. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed). New York: Harper & Row.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill Book Company.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Robert Stringer. (2002). *Leadership and Organizational Climate: the cloud chamber effect*. New Jersey: Pearson Education, Inc.