บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย

The organizational climate affecting organizational commitment of support staff in government agencies in Sukhothai Province

ปัทมา ทิมจันทร์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Yamane (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน แต่เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและการวิเคราะห์จึงเก็บเพิ่มเป็น 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ One Way ANOVA และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับดี 2) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน และ 4) บรรยากาศองค์การ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการควบคุมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย

Abstract

This research aims to 1) study the organizational climate and organizational commitment of support staff in government agencies in Sukhothai Province, 2) compare organizational commitment across different personal factors of support staff in government agencies in Sukhothai Province, and 3) examine the influence of organizational climate

on organizational commitment of support staff in government agencies in Sukhothai Province. A questionnaire was used to collect data from a sample calculated using Yamane's (1970) formula, resulting in 286 people. However, to ensure the accuracy and completeness of the data and analysis, the sample size was increased to 300 people. The data were analyzed using descriptive statistics, and hypotheses were tested using One Way ANOVA and multiple regression analysis. The results showed that: 1) The overall organizational climate of support staff in government agencies in Sukhothai Province was at a good level, 2) The overall organizational commitment of support staff in government agencies in Sukhothai Province was at a high level, 3) Organizational commitment differed according to age, education level, marital status, monthly income, and work experience, and 4) The organizational climate in terms of participation, rewards, warmth and support, and control had a positive influence on the organizational commitment of support staff in government agencies in Sukhothai Province.

Keywords: Organizational climate, organizational commitment, support staff in government agencies in Sukhothai Province

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยงานของรัฐเป็นองค์กรหนึ่งที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดิน โดยขับเคลื่อนผ่านแผนงานและโครงการต่าง ๆ หน่วยงานของรัฐจำเป็นต้องมีบุคลากรที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินงาน และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของบุคลากรที่เป็นตัวขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรดำเนินการได้อย่างประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งบุคลากรต้องมีประสิทธิภาพในดำเนินงาน องค์กรต้องจัดให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลาอย่างเหมาะสม และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จขององค์กร อีกทั้ง บุคลากรมีความผูกพันส่งผลทำให้มีกำลังใจในการทำงาน เชื่อมั่นในอาชีพ มีความรู้สึกดีต่อองค์กร และร่วมมือทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

ในปัจจุบันเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐ มักมีการแสดงออกว่าตนเองรับผิดชอบงานที่มากเกินไป มีทำงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่ทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีความพยายามทำให้งานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและดีที่สุด จนทำให้มีความรู้สึกด้านลบกับองค์กร และพร้อมที่จะลาออกเพื่อเปลี่ยนองค์กรอยู่เสมอหากรู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้ และปัจจุบันมักจะพบเห็นการประกาศรับสมัครงานตำแหน่งงานที่เกี่ยวของกับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐบ่อยขึ้น สะท้อนให้เห็นได้

ว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐมีการเข้าออกงานบ่อย ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกสิ่งที่สำคัญที่จะคอยรักษาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ

สำหรับบรรยากาศองค์การ มีความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติที่มีต่อองค์กร และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมา แต่พบว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐมักมีการแสดงออกว่าตำแหน่งงานของตนไม่สำคัญกับองค์กร มักไม่ได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพของตน และในการพิจารณารางวัลหรือผลตอบแทนตำแหน่งของตนมักถูกพิจารณาในลำดับท้าย ๆ ทั้งที่เป็นบุคลากรส่วนหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและผลักดันให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จ

ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศองค์การให้มีความเหมาะสมและส่งเสริมการสร้างความผูกพันให้กับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย เพื่อความพอใจในการทำงานของบุคลากร พัฒนาให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายองค์กร อีกทั้ง เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการเข้าออกงาน และร่วมมือทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีบรรยากาศองค์การ Dubrin (1984) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า ลักษณะต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นมาเป็นสภาพแวดล้อมในองค์การบุคลากรในองค์การรับรู้ได้เมื่อดำรงอยู่ ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นมาเป็นสภาพแวดล้อมนั้นมีบทบาทต่อการกดดันให้บุคลากรปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้แบ่งจำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน มาเป็นหลักพื้นฐานสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านการให้รางวัล 4) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) ด้านการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และ 6) ด้านการควบคุม

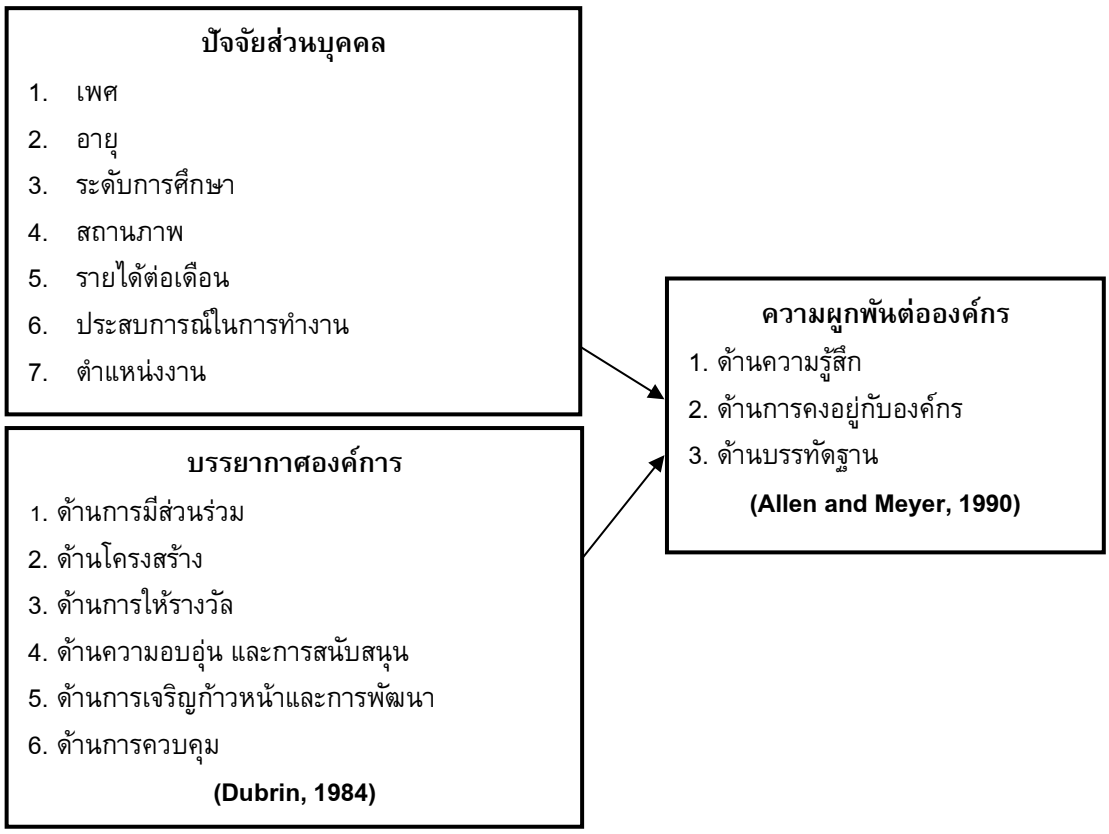
ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร Allen & Meyer (1990) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่ทำให้บุคคลยังคงอยู่

ในองค์กร และความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของจิตสำนึกที่ตนจะคงอยู่กับองค์กรซึ่งเห็นว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมและสมควรกระทำ โดยได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันไว้ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึก 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3) ด้านบรรทัดฐาน

กันตภณ ตันสกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา เนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อบุคลากรในองค์กร นอกจากปฏิบัติงานตามนโยบาย มีโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบแล้ว ยังมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานรับรู้และรู้สึกได้ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเช่นกัน ซึ่งบรรยากาศองค์กรดีจะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรพึงพอใจงาน

ภัคภร อินทรำพรรณ สมพล ทุ่มหว้า ทองฟู ศิริวงศ์ และธรรมศักดิ์ ค่วยเทศ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านการให้รางวัล และด้านความอบอุ่น ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย เนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่การสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งการที่พนักงานทุ่มเทแรงใจแรงกายปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ บริษัทมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้วยการให้รางวัล และการสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่นระหว่างหัวหน้าและพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ หากพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันจะช่วยให้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัยมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐ ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย ซึ่งมีหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย จำนวนทั้งสิ้น 186 แห่ง (ข้อมูลจากกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดสุโขทัย ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563) เฉลี่ยหน่วยงานละ 6 คน คาดการณ์โดยประมาณจำนวน 1,000 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ตัวอย่าง (Yamane, 1970) สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งพื้นที่ตามอำเภอของจังหวัดสุโขทัย มีจำนวน 9 อำเภอ แล้วทำการตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยการหารเฉลี่ย จะต้องเก็บตัวอย่างอำเภอละประมาณ 34 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 300 คน แล้วสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Simple Random) โดยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) โดยกระจายแบบสอบถามผ่านทาง Social Media ช่องทาง LINE GROUP สำหรับติดต่อประสานงานราชการหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 4 กลุ่มไลน์ และลงไปแจก ตามหน่วยงานในพื้นที่อำเภอต่าง ๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน ก.ค. - พ.ย. 2567

เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรงได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอฟาเท่ากับ 0.956 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) ข้อมูลบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ F-test และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าผู้รับบริการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 252 คน (ร้อยละ 84.0) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 99 คน (ร้อยละ 33.0) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 192 คน (ร้อยละ 64.0) สถานภาพโสด จำนวน 147 คน (ร้อยละ 49.0) รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 จำนวน 124 คน (ร้อยละ 41.3) มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 87 คน (ร้อยละ 29.0) และอยู่ในตำแหน่งงานการเงินและบัญชี จำนวน 125 คน (ร้อยละ 41.7)

ตารางที่ 1 บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย

บรรยากาศองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	**แปลผล**
ด้านการมีส่วนร่วม	4.06	0.69	ดี
ด้านโครงสร้าง	4.25	0.72	ดีมาก
ด้านการให้รางวัล	3.96	0.89	ดี
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.12	0.82	ดี
ด้านการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา	3.88	0.85	ดี
ด้านการควบคุม	4.23	0.81	ดีมาก
บรรยากาศองค์การโดยรวม	4.08	0.69	ดี
ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	**แปลผล**
ด้านความรู้สึก	4.12	0.82	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.58	0.98	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	4.00	0.79	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.90	0.78	มาก

จากตาราง 1 พบว่า บรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 2 ด้านที่มีบรรยากาศองค์การระดับดีมาก คือ ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ ส่วนด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการให้รางวัล และด้านการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีบรรยากาศองค์การระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 4.06 3.96 และ 3.88 ตามลำดับ โดยทั้ง 6 ด้าน มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.69 - 0.89

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก โดยด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ ด้านด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ด้าน มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 0.82 และ 0.79 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	0.814	0.444	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	8.964	0.000*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	2.795	0.041*	แตกต่างกัน
สถานภาพ	4.449	0.012*	แตกต่างกัน
รายได้ต่อเดือน	5.245	0.002*	แตกต่างกัน
ประสบการณ์ในการทำงาน	10.497	0.000*	แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	1.385	0.247	ไม่แตกต่างกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุ		18 - 30 ปี	ระหว่าง 31 - 40 ปี	ระหว่าง 41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	Mean	3.618	3.770	4.114	4.200
18 - 30 ปี	3.618	-	-0.152	-0.496*	-0.582*
ระหว่าง 31 - 40 ปี	3.770		-	-0.345*	-0.430*
ระหว่าง 41 - 50 ปี	4.114			-	-0.086
มากกว่า 50 ปี	4.200				-
ระดับการศึกษา		ปวช. หรือ ม.ปลาย	อนุปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	Mean	4.680	4.039	3.831	3.978
ปวช. หรือ ม.ปลาย	4.680	-	0.641	0.849*	0.702*
อนุปริญญา หรือ ปวส.	4.039		-	0.207	0.061
ปริญญาตรี	3.831			-	-0.147
สูงกว่าปริญญาตรี	3.978				-

สถานภาพ		โสด	สมรส	หย่าร้าง หรือ หม้าย
	Mean	3.787	3.981	4.301
โสด	3.787	-	-0.194*	-0.520*
สมรส	3.981		-	-0.326
หย่าร้าง หรือ หม้าย	4.301			-

รายได้ต่อเดือน		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
	Mean	3.848	3.738	4.074	4.166
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.848	-	0.110	-0.227	-0.318*
15,001 - 25,000 บาท	3.738		-	-0.337*	-0.428*
25,001 - 35,000 บาท	4.074			-	-0.091
มากกว่า 35,000 บาท	4.166				-

ประสบการณ์ในการทำงาน	Mean	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.726	3.657	4.015	4.256
น้อยกว่า 5 ปี	3.726	-	0.696	-0.255*	-0.527*
5 - 10 ปี	3.657		-	-0.358*	-0.599*
11 - 15 ปี	4.015			-	-0.241
มากกว่า 15 ปี	4.256				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนฯ กลุ่มอายุมากกว่า 41 ปี มีค่าความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า 41 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป กลุ่มโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด รายได้สูงมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าที่มีรายได้ต่ำ และประสบการณ์ในการทำงานยิ่งมาก มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.351		1.868	0.063
บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม (X_1)	0.145	0.130	2.708	0.007*
บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง (X_2)	0.067	0.062	0.953	0.341
บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล (X_3)	0.176	0.201	2.892	0.004*
บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (X_4)	0.181	0.191	2.768	0.006*
บรรยากาศองค์การด้านการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (X_5)	0.078	0.085	1.570	0.117
บรรยากาศองค์การด้านการควบคุม (X_6)	0.220	0.229	2.974	0.003*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 บรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย จากตาราง 3 พบว่า บรรยากาศองค์การสามารถอธิบายความผันแปรที่เกิดขึ้นต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 61.70 (R_2 = 0.617) จากสมการ Y'_T สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ ทั้ง 6 ด้าน มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการควบคุม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย โดยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัยเพิ่มขึ้น 0.145 0.176 0.181 และ0.220 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ คงที่

อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และอยู่ในตำแหน่งงานการเงินและบัญชี เนื่องจากเป็นกลุ่มของวัยทำงานซึ่งส่วนใหญ่เพศหญิงที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี หรือสาขาบริหารธุรกิจจะทำงานในตำแหน่งงานการเงินและบัญชี รวมถึงทุกหน่วยงานของรัฐต้องมีตำแหน่งงานที่เกี่ยวกับการเงินการคลังเพื่อบริหารการใช้จ่ายงบประมาณของรัฐ ในส่วนรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท คาดว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานไม่เกิน 5 ปี รายได้ต่อเดือนของวุฒิปริญญาตรีจึงอยู่ในช่วงดังกล่าว

2. บรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัยโดยรวมอยู่ในระดับดี อาจเนื่องมาจากการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ บทบาทหน้าที่ หลักเกณฑ์

ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ เช่น ขอบเขตลักษณะงาน แผนปฏิบัติราชการ แผนการดำเนินงาน หลักเกณฑ์ กฎระเบียบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนรับรู้ตั้งแต่เข้ามาทำงานในองค์กร อาจทำให้เกิดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Litwin & Stringer (1968) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่บุคลากรในองค์กรรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมถึงสภาพแวดล้อมนั้น ซึ่งการรับรู้องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมนั้นมีอิทธิผลต่อการจูงใจและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของ กันตภณ ตันสกุล (2561) พบว่า บรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คาดว่าจากที่หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นโยบาย ข้อบังคับและกฎระเบียบที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับเชื่อถือในสังคม ซึ่งเป็นแรงผลักดันหนึ่งให้เกิดทัศนคติที่ดีกับองค์กร เกิดการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อความสำเร็จขององค์กรและส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของคนภายนอกองค์กร เกิดความศรัทธาในความมั่นคงขององค์กร และการทำงานเต็มไปด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ และอาจเกิดความรู้สึกที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Sheldon (1971) ที่ให้ความหมายว่า ความผูกผันต่อองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การซึ่งมีต่อองค์การในทางบวก ทำให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การ และมีเกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ที่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจากการที่บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่น เต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ยินดีปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน

4. จากสมมติฐานที่ 1 พบว่า เพศ และตำแหน่งงาน ของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากทั้งเพศชายเพศหญิงและที่ไม่ระบุที่มีความความรู้ความสามารถมีโอกาสอย่างเท่าเทียม ลักษณะงานปฏิบัติได้ทุกเพศ และมีเป้าหมายปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชนัตพร เหี้ยมหาญ (2562) ที่พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรทุกตำแหน่งมีเป้าหมายทิศทางเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

อายุของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐ กลุ่มอายุมากกว่า 41 ปี มีค่าความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า 41 ปี อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อย ยังต้องการหาประสบการณ์ และหน่วยงานของรัฐมีการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นไปตามอายุงาน หากกลุ่มอายุน้อยต้องการความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จะรู้สึกว่าองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ขณะที่กลุ่มอายุค่อนข้างมาก มักมีตำแหน่งสูงผลตอบแทนสูงซึ่งไม่ต้องการเสียประโยชน์ แต่ในกรณีกลุ่มอายุค่อนข้างมากที่พึ่งได้เข้ามาทำงานมักจะต้องการหาความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมาก การโยกย้ายออกจากองค์กรจะยากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย และบุคลากรที่มีอายุน้อยยังต้องแสดงหาประสบการณ์ รายได้ ตำแหน่ง

ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีโอกาสในการเลือกอาชีพค่อนข้างน้อยทำให้มีความผูกพัน ขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มักมีความมั่นใจจะมีโอกาสในการเปลี่ยนงานได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำมีโอกาสเลือกอาชีพน้อยกว่า และเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังสิ่งตอบแทนจากองค์กรสูงและเชื่อมั่นว่ามีโอกาสหางานใหม่ได้ไม่ยาก ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

สถานภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐ กลุ่มโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่กลุ่มโสดมีภาระความรับผิดชอบและค่าใช้จ่ายน้อยกว่า ยังไม่มีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน และค่อยข้างเปลี่ยนงานง่าย จึงมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มสมรสและหย่าร้างหรือหม้าย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นวมลลิ์ กะจะวงษ์ (2566) ที่พบว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มพนักงานสถานภาพโสดมีภาระค่าใช้จ่ายที่น้อยกว่าพนักงานสถานภาพสมรสที่ต้องการความมั่นคงในชีวิตและมีภาระค่าใช้จ่ายที่มากกว่า

รายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐที่มีรายได้สูงมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าที่มีรายได้ต่ำ อาจเนื่องจากกลุ่มที่มีรายได้สูงมองว่าการเริ่มงานใหม่ที่มีผลตอบแทนสูงกว่าหรือเทียบเท่ากับองค์กรที่ทำงานอยู่ค่อยข้างยาก และอาจได้รับสิทธิประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น รู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมถึง

หน่วยงานของรัฐมีโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน กลุ่มรายได้สูงจึงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มรายได้ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สาวิณี ภูรีปติพัตร์ (2563) ที่พบว่า พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากการที่พนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากขึ้น จะมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การเงินของตนมากขึ้น และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากมีโอกาสที่จะลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำ

ประสบการณ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐที่มีประสบการณ์ในการทำงานยิ่งมาก มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลานานสามารถปรับตัวเข้ากับนโยบายองค์กร วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรได้แล้ว และประสบการณ์ที่สะสมมาในระยะเวลานานอาจมีโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งและผลประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้น จึงมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ สุริยา (2565) ที่พบว่า พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมาก ทำงานกับองค์การมานานมีการยอมรับและเข้าใจนโยบายและวัฒนธรรมองค์การ ย่อมมีความคุ้นเคยกับองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย

5. จากสมมติฐานที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการควบคุม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย เนื่องจากภารกิจของรัฐส่วนใหญ่อาศัยการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัจจุบันการทำงานของภาครัฐมีความหลากหลายและท้าทายมากขึ้น เจ้าหน้าที่ต่างต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตน มีการติดตามงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อช่วยเหลือเมื่อการดำเนินงานเกิดปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรผ่านไปได้ด้วยความเรียบร้อย รวมถึงเมื่อการดำเนินงานที่เกิดผลสำเร็จ ย่อมต้องการผลตอบแทนหรือรางวัลที่ตนทำไป หากองค์กรมีการส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี เปิดโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานโดยไม่ใช้อำนาจจากผู้บริหารเพียงอย่างเดียว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการเอาใจใส่ ติดตามงานหรือช่วยแก้ไขปัญหาจากหัวหน้างาน รวมถึงมีการจัดการเรื่องผลตอบแทนและรางวัลที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน พึงพอใจกับการทำงานในองค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กันตภณ ตันสกุล (2561) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา เนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อบุคลากรในองค์กร นอกจากบุคลากรจะปฏิบัติงานตามนโยบาย มีการกำกับ มีโครงสร้าง

องค์กร กฎระเบียบแล้ว ยังมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานรับรู้และรู้สึกได้ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเช่นกัน บรรยากาศองค์กรที่ดีจะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรพึงพอใจในงานและส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ชนัตพร เหี้ยมหาญ (2562) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์การมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการติดตามอย่างสม่ำเสมอ มีระบบการทำงานที่ดี องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเกี่ยวกับวิธีการทำงานใหม่ ๆ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ภัคภร อินทรำพรรณ สมพล ทุ่มหว้า ทองฟู ศิริวงศ์ และธรรมศักดิ์ ค่วยเทศ (2566) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านการให้รางวัล และด้านความอบอุ่น ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฟิตเนสแบรนด์หนึ่งในประเทศไทย เนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่การสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งการที่พนักงานทุ่มเทแรงใจแรงกายปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ บริษัทมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้วยการให้รางวัล และการสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่นระหว่างหัวหน้าและพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ หากพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันจะช่วยให้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ส่วนบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง และด้านการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย อาจเนื่องมาจากหน่วยงานของรัฐมีการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานที่ชัดเจน ขอบเขตการทำงานคล้ายคลึงกัน จึงส่งผลให้ด้านโครงสร้างไม่มีอิทธิผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐ สำหรับด้านการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาเนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปตามข้อกำหนดและกฎหมายตามแนวทางเดียวกัน และมีหน่วยงานที่มีภารกิจในเรื่องการพัฒนาบุคลากร มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา ให้กับบุคลากรภาครัฐเป็นประจำอยู่เสมอ ประกอบกับในปัจจุบันบุคลากรของรัฐสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. จึงมีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และเลื่อนตำแหน่งที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ส่งผลให้ด้านการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ กันตภณ ตันสกุล (2561) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ชนัตพร เหี้ยมหาญ (2562) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1. จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย กลุ่มอายุน้อยกว่า 41 ปี มีค่าความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 41 ปี ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน

เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนฯ ที่มีกลุ่มอายุน้อย ในการสร้างเป้าหมายในการทำงานกับองค์กร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับ ให้มีโอกาสแสดงศักยภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างโอกาสในความก้าวหน้า ส่งผลให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนฯ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานยิ่งมาก มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่กลุ่มประสบการณ์ในการทำงานน้อยรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีทัศนคติด้านบวกกับองค์กร จัดให้มีการทำงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่ทั้งสองกลุ่มเข้าร่วมกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยได้ซึมซับค่านิยมองค์กร สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เพื่อเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความรู้สึกคงอยู่กับองค์กรต่อไป

3. จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการควบคุม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัย และจากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับดีและมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านการมีส่วนร่วม ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการควบคุม ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารงควรมีการกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนและการให้รางวัลกับบุคลากรในองค์กรที่ชัดเจนและเหมาะสม พิจารณาผลตอบแทนและรางวัลอย่างยุติธรรมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่แท้จริง กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน วัดผลได้ มีการอธิบายกระบวนการพิจารณาให้เข้าใจและเปิดโอกาสให้สอบถามและเสนอความคิดเห็น อาจนำวิธีประเมิน 360 องศา มาพิจารณาด้วย จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีกำลังใจและภาคภูมิใจผลงานของตนเอง มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน รู้สึกผูกพันในงานและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

4. จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการควบคุม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสุโขทัยสูงที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมด้านจริยธรรม ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรและองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยจัดอบรมเรื่องจริยธรรมและการควบคุมภายในให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย และมีอาจนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามผลการดำเนินงาน จะส่งผลให้กระบวนการทำงานมีความชัดเจน มั่นใจและความปลอดภัยในที่ทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและชื่อเสียงให้กับองค์กร ส่งผลให้บุคลากรภาคภูมิใจและมีความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลเพิ่มเติม เนื่องจากผลวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีอิทธิผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจจะศึกษาปัจจัยอื่น

ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เช่น การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การจัดการทุนมนุษย์ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ความยุติธรรม เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสม และนำไปพัฒนาให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรบรรยากาศองค์การเพิ่มเติม เช่น การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างบรรยายกาศในองค์กรได้อย่างครอบคลุม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกต่อองค์กร เช่น เจเนอเรชัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายและสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

บรรณานุกรม

กันตภณ ตันสกุล. (2561). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการฯ จังหวัดสงขลา.

ชนัตพร เหี้ยมหาญ. (2562). *บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ, วิชาเอกการจัดการทั่วไป.

นวมลล์ กะจะวงษ์. (2566). *วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บัณฑิตวิทยาลัย.

พีระ แก้วสะอาด. (2564). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บัณฑิตวิทยาลัย.

วราภรณ์ สุริยา. (2565). “ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์*. สาธารณสุขศาสาตร์มหาบัณทิตมหาวิทยาลัยนเรศวร.

สาวิณี ภูรีปติพัตร์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บัณฑิตวิทยาลัย.

สรียา บุญธรรม. (2558). *บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซต์ จังหวัดนครปฐม*. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา.

อภิชาต เวลาเกิด. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์.

สำนักงานจังหวัดสุโขทัย กลุ่มงานยุทธศาสตณ์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัดสุโขทัย. (2563). โครงสร้างจังหวัด, สืบค้นจาก https://www.sukhothai.go.th/sukhothai/index.php/th

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology.

Dubrin, J.A. (1998). Leadership Research Findings, Practice, and Skills. Boston, MA, : Houghton Mifflin.

Litwin, G. H., & Stringer, R.A. (1968). Motivation and organization climate. Boston: Havard University.