

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความฝังตรึงในงานของบุคลากร
ในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**Organizational Climate Affecting Job Embeddedness of Personnel
in the Land Transport Offices of the Northeastern Region**

เกศกาญจน์ โภทจา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบความฝังตรึงในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความฝังตรึงในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 300 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) และค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1) การเปรียบเทียบความฝังตรึงในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะมีความฝังตรึงในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความฝังตรึงในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ/ชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความฝังตรึงในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ ความฝังตรึงในงาน สำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ABSTRACT

This research aimed to achieve two objectives: 1) to compare the job embedment of personnel in the Provincial Transport Offices, Northeastern Region, categorized by personal factors including gender, age, education level, years of work experience, position, and average monthly income; and 2) to study the organizational climate factors affecting the job embedment of personnel in the Provincial Transport Offices, Northeastern Region.

The sample consisted of 300 personnel in the Provincial Transport Offices, Northeastern Region, selected using convenience sampling. A questionnaire was used as the data collection instrument. The statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation, F-test for difference comparison, and multiple regression analysis.

The results of the study were as follows :

1) The comparison of the overall job embedment of personnel in the Provincial Transport Offices, Northeastern Region, categorized by different personal factors (gender, age, years of work experience, and average monthly income) showed a statistically significant difference at the .05 level.

2) Four aspects of organizational climate were found to affect the job embedment of personnel in the Provincial Transport Offices, Northeastern Region, with a statistically significant difference at the .05 level. These four aspects were: organizational commitment, recognition/praise, support, and performance standards.

Keywords : Organizational Climate, Job Embeddedness, Personal Factors, Northeastern Regional Transport Office

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ค่านิยมในสังคมไทยมองว่า "งานราชการ" เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูง มีระบบสวัสดิการที่ครอบคลุม (เช่น สิทธิในการรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ) และมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนกว่าการทำงานในภาคเอกชน ซึ่งสะท้อนได้จากสถิติผู้สมัครสอบ ก.พ. ในช่วง 5 ปีย้อนหลังที่มีค่าเฉลี่ยสูงถึง 504,738 คนต่อปี (สำนักงาน ก.พ., 2568)

สำนักงานขนส่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ภายใต้สังกัดกรมการขนส่งทางบก มีบทบาทสำคัญในการควบคุมและให้บริการประชาชนด้านการขนส่งทางถนน ดังนั้นความสามารถในการรักษาและคงบุคลากรที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญแนวคิด ความฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness) เป็นกลไกสำคัญที่ใช้อธิบายว่า ทำไมพนักงานจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กร ภาวะนี้เกิดจากการที่บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันกับงานและมีต้นทุนที่ต้องสูญเสียหากลาออก ข้อมูลล่าสุดแสดงให้เห็นว่าระดับดัชนีความผูกพันของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก ประจำปี 2567 อยู่ที่ร้อยละ 88.96 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2565 ถึงร้อยละ 2.01 ซึ่งแสดงถึงแนวโน้มที่ดีในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร การศึกษาโดย พีระ แก้วสะอาด (2564) ยังพบว่าอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กรที่ดี เช่น การสนับสนุนทรัพยากร การให้รางวัลที่เหมาะสม การจัดโครงสร้างงานที่ยืดหยุ่น และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะช่วยส่งผลต่อระดับความฝังตรึงในงานของบุคลากรและลดโอกาสที่จะลาออก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความฝังตรึงในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมองค์กร และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความฝังตรึงในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความฝังตรึงในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความฝังตรึงในงานแตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความฝังตรึงในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรสำหรับการศึกษาวิจัยไว้โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรต้น (Independent Variables) ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของลิทวินและสติงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) ด้านการได้รับการยอมรับ/ชื่นชม (Recognition) ด้านการสนับสนุน (Support) และด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Commitment)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับการฝังตรึงในงานของมิชเชล (Mitchell et al., 2001) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ด้านความเหมาะสม (Fit) ด้านความเชื่อมโยง (Link) และด้านสิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ บุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 1,039 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานขนส่งเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 300 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา

ได้แก่ สำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. **ขอบเขตระยะเวลา** ช่วงเวลาเดือนสิงหาคม - ธันวาคม 2568 รวมระยะเวลาการทำวิจัยทั้งสิ้น ประมาณ 4 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สะท้อนถึงการรับรู้ ความรู้สึก และประสบการณ์ของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรม ทักษะคติ ความผูกพัน และความตั้งใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึก ทักษะคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

Litwin & Stringer (1968) ได้ให้แนวคิดว่า บรรยากาศองค์การ คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน โดยได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ นโยบาย และการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน
- 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) หมายถึง การรับรู้ว่าองค์การมีการตั้งมาตรฐานและเป้าหมายที่สูง รวมถึงเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน
- 3) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ถึงการมีอิสระในการตัดสินใจและความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำ
- 4) ด้านการได้รับการยอมรับ/ชื่นชม (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่ามีรางวัลและได้รับการยอมรับจากผลงานที่ดี
- 5) ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ว่าได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 6) ด้านความรู้สึผูกพันต่อองค์การ (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกและความตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานกับองค์การอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความฝังตัวในงาน (Job Embeddedness)

ความฝังตัวในงาน (Job Embeddedness) เป็นแนวคิดสำคัญที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การในระยะยาว โดยหมายถึงการที่บุคลากรรู้สึกผูกพันและเชื่อมโยงกับงานและองค์การของตนเองจนไม่อยากจะลาออก

Mitchell et al., (2001) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีความฝังตัวในงาน (Job embeddedness : JE) อธิบายปัจจัยที่ทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์การมากกว่าการมุ่งหาสาเหตุของการลาออก โดยเปลี่ยนมุมมองเป็น “ทำไมพนักงานถึงไม่ลาออก” ซึ่งสะท้อนแรงยึดเหนี่ยวคล้าย “ใยแมงมุม” ที่ผูกพันพนักงานไว้ แม้บางคนพึงพอใจในงานแต่ลาออกด้วยเหตุผลส่วนตัว หรือบางคนไม่พึงพอใจแต่ยังอยู่เพราะโครงสร้างความผูกพันที่ซับซ้อนกว่าเพียงความพึงพอใจในงาน แนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญทั้งในงานและในชีวิตส่วนตัว ได้แก่

- 1) ความลงตัว (Fit) หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างตัวบุคคลกับงานหรือองค์การ รวมถึงสิ่งแวดล้อมในชุมชนที่พนักงานอาศัยอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม ทักษะ ความรู้ความสามารถ หรือไลฟ์สไตล์ที่เข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมโดยรอบ
- 2) ความเชื่อมโยง (Links) หมายถึง เครือข่ายความสัมพันธ์ที่พนักงานมีอยู่ในที่ทำงานและชุมชน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือกลุ่มสังคมอื่นๆ ในชุมชนที่อาศัยอยู่ ยังมีสายสัมพันธ์มากเท่าไร โอกาสที่จะย้ายงานก็จะยิ่งน้อยลง
- 3) สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) หมายถึง สิ่งที่พนักงานจะต้องสูญเสียไปหากตัดสินใจลาออก เช่น สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ชื่อเสียง หรือความสะดวกสบายในการเดินทาง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัณตภณ ดันสกุล (2561) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรโดยรวมส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในพื้นที่

นัทธมน ทองทัต (2560) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจของบุคลากร

Kim & Lee (2017) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) ที่มีต่อความฝังตัวในงาน (Job Embeddedness) และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Employee Performance) โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันในงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยพบว่า บรรยากาศองค์กรที่ดีมีผลเชิงบวกต่อความฝังตัวในงาน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและต้องการอยู่กับองค์กรมากขึ้น โดยความฝังตัวในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน จึงส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจ ทুমเท และนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 1,039 ราย คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 289 ราย ผู้วิจัยได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีก 11 คน รวมทั้งสิ้น 300 ราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ในรูปแบบของ Google Form โดยการสแกนผ่าน QR Code และการแจกแบบสอบถามโดยตรง ซึ่งคำถามได้มาจากการค้นคว้ากับเอกสารที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับงานวิจัย แล้วจึงนำมาปรับให้เป็นคำถามที่เหมาะสม โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐาน

การปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ/ชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1932) มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความเชื่อมโยง และด้านสิ่งที่ต้องสละ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1932) มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.1 นำแบบสอบถามพร้อมแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index : IOC) ได้คะแนนคิดเป็นค่าเฉลี่ย 1.00

3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 ราย แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธี Cronbach's Alpha พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามเท่ากับ 0.978

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับการรับรู้บรรยากาศของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับการรับรู้บรรยากาศของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA โดยใช้ค่าเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ (Scheffe' test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30 - 40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 5 - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท

2. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน 4) ด้านการได้รับการยอมรับ/ชื่นชม 5) ด้านการสนับสนุน 6) ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับการรับรู้มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ/ชื่นชม

3. ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเหมาะสม 2) ด้านความเชื่อมโยง 3) ด้านสิ่งที่จะต้องสละ โดยภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเชื่อมโยง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสิ่งที่จะต้องสละ

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากร ในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรในสำนักงานขนส่งเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มี เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ขณะที่ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน

5. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรต้น บรรยากาศองค์การ อธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 32.50 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น บรรยากาศองค์การแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรต้นจำนวน 4 ด้าน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เจียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ/ชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ยกเว้น ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อภิปรายผล

1. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากร ในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานขนส่งเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สะท้อนว่าปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และโอกาสในงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อการรับรู้ความมั่นคงและความผูกพันต่อองค์กรในทางตรงกันข้าม ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานไม่พบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจ ในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งชี้ว่าปัจจัยทั้งสองไม่ได้มีผลต่อความพึงพอใจในงานเท่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทงานโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นินท์ธัญ สุรัชชานนท์ และเกวลิน เศรษฐกร (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยการพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับกรมสรรพากร พบว่า ปัจจัยด้านอายุและตำแหน่งงานของบุคลากรกรมสรรพากรที่ต่างกันส่งผลต่อการพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

2. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานขนส่งเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมากที่สุด โดย 4 ด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ/ชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Commitment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด โดยพบว่าบุคลากรร้อยละ 40.80 รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความภาคภูมิใจนี้เกิดจากการตระหนักถึงบทบาทสำคัญของสำนักงานขนส่งต่อเศรษฐกิจภูมิภาคและคุณภาพชีวิตประชาชน ส่งผลให้เกิดความผูกพันทั้งด้านอารมณ์และคุณค่าร่วม ซึ่งเป็นพื้นฐานของความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร แก้วเสมา และณัฐพล พันธุ์ภักดี (2567) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การด้านความยึดมั่นผูกพันมีผลบวกสูงสุดต่อความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานของ สุรินทร์ วงษ์คำมูล (2562) ที่ระบุว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลบวกต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร โดยเฉพาะปัจจัยย่อยด้านความลงตัว (Fit) และความผูกพันต่อเนื้อ (Continuance Commitment) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด

2) ด้านการได้รับการยอมรับ/ชื่นชม (Recognition) บุคลากรสำนักงานขนส่งเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับและคำชมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และบุคคลภายนอก ซึ่งช่วยเสริมความรู้สึกมีคุณค่า กระตุ้นให้รักษามาตรฐานการทำงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก การได้รับการยอมรับยังส่งเสริมความร่วมมือและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Singh & Kaur (2022) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพนักงานที่ผูกพันกับองค์กรและสถานที่ทำงานมากกว่า จะมีความพึงพอใจ สมดุลชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

3) ด้านการสนับสนุน (Support) ผู้บริหารสำนักงานขนส่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นมิตร ผ่านการรับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหา ซึ่งช่วยเสริมความไว้วางใจ กระตุ้นให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น และเข้าใจเป้าหมายงานชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานราบรื่นและคุณภาพบริการประชาชนดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณตภณ ต้นสกุล (2561) และ กิรัชญา ของโพธิ์ และ สุรวี ศุภาลย์ (2566) ที่ระบุว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ Cheung & Lau (2019) ยังชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ช่วยเพิ่มความผูกพันทางอารมณ์ ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน

4) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) บุคลากรสำนักงานขนส่งเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานและข้อบังคับขององค์กรได้อย่างถูกต้อง สะท้อนถึงระบบบริหารงานที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และเกณฑ์ประเมินผลที่ชัดเจนช่วยลดความคลาดเคลื่อน เพิ่มความมั่นใจในระบบงาน และสร้างแรงจูงใจในการรักษามาตรฐานการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้คุณภาพการบริการดีขึ้น และสนับสนุนการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นินท์ธัญ สุรัชชานานท์ และเกวลิน เศรษฐกร (2565) ที่พบว่าความรู้สึกเหมาะสมกับงานและการตระหนักถึงสิ่งที่จะสูญเสียหากลาออกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการคงอยู่ในองค์กร และสอดคล้องกับงานของ Kim & Lee (2017) ที่ชี้ว่า บรรยากาศองค์กรที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งนำไปสู่แรงจูงใจ ความทุ่มเท และประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทั้งสองด้าน เป็นปัจจัยเชิงระบบที่กำหนดกรอบการทำงานและบทบาทของบุคลากร แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่กระตุ้นความผูกพันหรือแรงจูงใจในการทำงานโดยตรง สำหรับบุคลากรในสำนักงานขนส่งเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การมีโครงสร้างที่ชัดเจนและหน้าที่รับผิดชอบที่ตายตัวเป็นเพียง “เงื่อนไขพื้นฐานของการทำงาน” ไม่ได้สร้างความรู้สึกภูมิใจความพึงพอใจ หรือแรงจูงใจเพิ่มเติม จึงทำให้ทั้งสองด้านไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับนลินธรรณ

กุลพัฒนเศรษฐ และคณะ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้านที่ศึกษา ในขณะที่งานของ นัทธมน ทองทัต (2560) แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การที่ดีสามารถส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะได้จากการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความพึงตรงในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์การ รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ/ชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารควรพิจารณาแนวทางในการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากรผ่านการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว มีการเน้นย้ำและเผยแพร่ความสำเร็จของบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ/ชื่นชม ผู้บังคับบัญชา ควรมีช่องทางในการกล่าว คำชมเชยหรือให้การยอมรับต่อผลงานที่ดีของบุคลากรอย่างรวดเร็วและเปิดเผย ไม่จำเป็นต้องรอพิธีการใหญ่โต เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความทุ่มเทของตนได้รับการใส่ใจทันที

1.3 ด้านการสนับสนุน ฝ่ายงานบริหารงานทั่วไปควรตรวจสอบและจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมและทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อลดความเครียดและอุปสรรคในการทำงาน

1.4 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน สำนักงานขนส่ง ควรทบทวนและกำหนด คู่มือ (Manuals) และ ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ของแต่ละตำแหน่งงานให้มีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรรู้ว่าองค์กรคาดหวังอะไรจากตน

ในขณะเดียวกัน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความพึงตรงในงานของบุคลากรในสำนักงานขนส่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.5 ด้านโครงสร้างองค์การ ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นและโปร่งใสมากขึ้น รวมถึงการกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อให้โครงสร้างองค์การตอบสนองต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงตรงในงานในระยะยาวต่อไป

1.6 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้บริหารควรเน้นย้ำให้บุคลากรตระหนักถึงการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเสร็จสิ้น ตามเวลาที่กำหนดมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของพันธกิจ

ของสำนักงานขนส่ง ไม่ว่าจะเป็นการยกระดับความปลอดภัยบนท้องถนนหรือการสร้างความปลอดภัยให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ การสื่อสารให้เห็นถึงความเชื่อมโยงดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างความสำคัญของงานและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสำนักงานขนส่งใน เขตอื่น ๆ เช่น ภาคกลางและภาคใต้เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบลักษณะของบรรยากาศองค์กร และระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในบริบททางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างข้อสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ครอบคลุมในระดับประเทศได้

2.2 ควรใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในหน่วยงานหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านการสร้างและรักษาความผูกพันต่อองค์กร วิธีการดังกล่าวจะช่วยให้สามารถเข้าถึงมุมมอง ประสบการณ์ และความหมายที่บุคลากรรับรู้ได้อย่างละเอียดและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและชีวิตเพิ่มเติม เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวอาจเชื่อมโยงกับมิติ “สิ่งที่ต้องสละ” ทั้งด้านสวัสดิการ เวลาใช้ชีวิตส่วนตัว และภาระงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในงานของบุคลากร การพิจารณาตัวแปรนี้จะช่วยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการขนส่งทางบก กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ. (2567). กรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <https://hr.dlt.go.th/th>.
- กัณตภณ ต้นสกุล. (2561). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะวิทยาการจัดการ.
- นลินธรรณ์ กุลพัฒนเศรษฐ และคณะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, 8(2), 148-161.
- นัทธมน ทองทัต. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดสมุทรปราการ [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ.

- พีระ แก้วสอาด. (2564). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม.
- พงศกร แก้วเสมา และ ณัฐพล พันธุ์ภักดี. (2567). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นกะ ฝ่ายสถานีสูบน้ำการประปานครหลวง. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 7(3), 731-739.
- สุรัชชรัตนานนท์, น. และ เศรษฐกร, ก. (2565). ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับกรมสรรพากร. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 20(2), 164-180.
- สุนันทา วงษ์คำมูล. (2562). ปัจจัยการฝังตรึงในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Thai PBS Digital Media. (2568). รู้จัก “การสอบ ก.พ.” เจาะ Insight ทำไมคนไทยแห่สอบ ก.พ. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <https://www.thaipbs.or.th/now/content/949>.
- Singh & Kaur. (2022). *International Journal of Human Resource Management*, 33(1), 17-38.
- Cheung & Lau. (2019). *International Journal of Hospitality Management*, 83, 10-18.
- Kim & Lee. (2017). *Journal of Organizational Behavior*, 38(5), 654-672.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, (140), 5-55.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, T. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: An updated review of job embeddedness. In *Research in Organizational Behavior*, 23, 151-180.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Harper and Row.