

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

: การออกแบบงานและบรรยากาศองค์การ*

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE GOVERNMENT OFFICIALS AT THE OFFICE OF PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF JUSTICE : JOB DESIGN AND ORGANIZATIONAL CLIMATE

จิตรัตน์ โกวิทยา¹ และ พรพรรณ เหมะพันธุ์²

Thidarat Kovittaya¹ and Pornphan Hemaphan²

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹⁻²Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: thidarat.kov@ku.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่ออธิบายระดับความผูกพันของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม และ3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและการออกแบบงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ส่วนกลาง) รวมทั้งสิ้น 183 คน ซึ่งคัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความผูกพันของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความทุ่มเทพยายามและตั้งใจเพื่อองค์การ และ 2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ประจำเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบรรยากาศองค์การและการออกแบบงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ดังนั้น องค์การควรพัฒนาการออกแบบงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างช่วงวัยของข้าราชการ การเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ

* Received 7 June 2025; Revised 2 July 2025; Accepted 7 July 2025

ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และผลลัคนรูปแบบการออกแบบงานที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, การออกแบบงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This study has 3 objectives: 1) To describe the level of organizational commitment of the Government Officials at the Office of Permanent Secretary, Ministry of Justice 2) To compare personal factors that affect Organizational Commitment of the Government Officials at the Office of Permanent Secretary, Ministry of Justice and 3) To investigate the relationship between Organizational Climate and Job Design with Organizational Commitment of the Government Officials at the Office of Permanent Secretary, Ministry of Justice. A sample of 183 government officials of the Office of Permanent Secretary, Ministry of Justice was selected using proportional stratified random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that: 1) The overall level of Organizational Commitment of the Government Officials at the Office of Permanent Secretary, Ministry of Justice was high. Among the three dimensions, continuance commitment had the highest mean score, followed by effort and dedication toward the organization. 2) Hypothesis testing showed that the personal factor of age had a statistically significant difference in organizational commitment at the significance level of .05 level, while other personal factors such as gender, educational level, monthly income, and tenure showed no statistically significant differences. Furthermore, organizational climate and job design were found to have a moderate positive correlation with organizational commitment at significance level of .01 Therefore, the organization should develop various types of job design in association with generational differences and foster a supportive organizational climate in order to enhance work efficiency and strengthen organizational commitment.

Keywords: Organizational Climate, Job Design, Organizational Commitment

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้า เพราะมนุษย์มีความรู้และทักษะในการทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ รวมถึงมีประสบการณ์ ความรู้ ความถนัดเฉพาะด้านที่แตกต่างกันออกไป โดยในส่วนของภาครัฐนั้น ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรคือ ข้าราชการ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาภาครัฐและเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ บริหารราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจากสถิติกำลังคนภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2566 พบว่า ข้าราชการของประเทศไทยมีจำนวนถึง 1.68 ล้านคน และบุคลากรรัฐที่ไม่ใช่ราชการอีกมากกว่า 1.2 ล้านคน (กรุงเทพมหานคร, 2566) ในการทำงานที่ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ประชาชนชาวไทย จำนวน 66.05 ล้านคน (กรมการปกครอง, 2567) และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในทุกมิติร่วมกับทุกภาคส่วน ตามข้อกำหนดบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่ในการดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงอัตราการคงอยู่ของกำลังคนภาครัฐในหน่วยงานราชการหนึ่ง ๆ จะพบว่าในปีงบประมาณหนึ่ง ๆ มีจำนวนข้าราชการโอนย้ายจากหน่วยงานราชการหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานราชการหนึ่งอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการได้ภายใต้กฎระเบียบของ ก.พ. และดุลพินิจของผู้มีอำนาจเพื่อให้การบริหารราชการของหน่วยงานราชการนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถอันจะเป็นประโยชน์ต่องานราชการ แต่ในทางตรงกันข้ามอาจส่งผลกระทบในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรได้

การศึกษาจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการในหลายหน่วยงานราชการของประเทศไทย สะท้อนถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น การบังคับบัญชาและการควบคุมลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและความอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ ฯลฯ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (กรรณิการ์ เกตทอง, 2559; ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์, 2560; ญัฐชา สังข์แป้น, 2563) ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ข้าราชการอยู่กับองค์กรต่อไป รวมถึงการสร้างผูกพันของข้าราชการต่อองค์กร เพื่อช่วยให้ข้าราชการเกิดความสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร มีค่านิยมและเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกับองค์กร ก่อให้เกิดความจงรักภักดี ตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร ปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ด้วยใจรักและผูกพัน ในขณะเดียวกัน การออกแบบงานเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน

มองเห็นอนาคตของตนเอง มีความพึงพอใจในงานและทำงานอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน (พรพรรณ เหมะพันธุ์, 2564) โดยการออกแบบงานสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลกับองค์กร หากองค์กรมีการออกแบบงานที่ดี ก็จะทำให้ข้าราชการมีแรงจูงใจในการ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีความสุขกับการทำงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่ดี เกิดความรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่ง อยากปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ตลอดไป

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้กระทรวงยุติธรรมมีส่วนราชการ โดยสำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสำเร็จของ กระทรวงยุติธรรม ติดตามผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดย ในปีพ.ศ. 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมได้รับรางวัลเลิศรัฐ จำนวน 3 รางวัล คือ 1. สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ระดับก้าวหน้า (Advance) 2. สาขาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 3. สาขา การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมประเภทเรื่องสื่อขยายผล “ระดับดี” ผลงาน “ยกระดับ บริการงานยุติธรรม มุ่งมั่น พัฒนาทั่วถึง เป็นธรรมเท่าเทียม” จากสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของสำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรมที่ผู้บริหารและข้าราชการในสังกัดมีส่วนร่วมมุ่งมั่นยกระดับองค์การจนประสบ ความสำเร็จอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ “ประชาชนเชื่อมั่นในงานยุติธรรม” ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยรางวัลที่ได้รับดังกล่าวนี้ สะท้อนถึงคุณภาพการส่งมอบสินค้าและ บริการของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความ พึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในทำนองเดียวกัน การยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรมสะท้อนถึงการรับรู้ของข้าราชการต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เป็นอยู่ อันจะนำมาสู่บทบาทสำคัญต่อวิธีการปฏิบัติของข้าราชการไปในทิศทางเดียวกันและส่งผลต่อ พฤติกรรมและความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและการออกแบบ งานของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่ออธิบายระดับความผูกพันของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและการออกแบบงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ส่วนกลาง) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 337 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ส่วนกลาง) โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane (1973) ที่ความคาดเคลื่อนของการสุ่มร้อยละ .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 183 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องการออกแบบงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์การ

ทั้งนี้ แบบสอบถามตอนที่ 2-4 ผู้วิจัยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้มีทั้งลักษณะในเชิงบวกและเชิงลบ เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และหาค่าความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการของ Cronbach (บุญเรียง, 2533 : 183-193) ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .945

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำหนังสือขออนุญาตหน่วยงานในการเข้าเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามกับข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ส่วนกลาง) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเดือนมกราคม 2568 และรับคืนภายในเดือนมกราคม 2568 ซึ่งได้ครบตามเป้าหมาย จำนวน 183 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การบรรณาธิการข้อมูล ผู้ศึกษาได้ตรวจแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อความสมบูรณ์ให้ครบทุกด้าน และนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

5.2 ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ประมวลผล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับค่าเฉลี่ยใช้สำหรับการอธิบายการรับรู้บรรยากาศองค์การ การออกแบบงาน และความผูกพันต่อองค์การ
3. ใช้สถิติ Independent -Samples T-Test และสถิติ One Way ANOVA เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ การออกแบบงาน กับความผูกพันต่อองค์การ โดยความสัมพันธ์มีทั้งทางบวก (ทางตรง) และทางลบ (ทางผกผัน) ตั้งแต่ -1 ถึง 1 (ภทรฤติ, 2547:258) และมีเกณฑ์การแปลผล (บุญใจ, 2545:319) ดังนี้

.00 - .30 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ในทิศทางบวก

.31 - .70 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ในทิศทางบวก

.71 - 1.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูง ในทิศทางบวก

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่ออธิบายระดับความผูกพันของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การ ($\bar{X} = 4.33$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

รองลงมาคือด้านความทุ่มเทพยายามและตั้งใจเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.19$) และสุดท้ายคือด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับค่านิยมและเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.07$)

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.5) มีอายุมากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 36.1) มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี (ร้อยละ 54.1) รายได้ประจำต่อเดือน ส่วนใหญ่ 15,001 - 25,000 บาท (ร้อยละ 51.4) ซึ่งระยะเวลาที่ปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ 1- 5 ปี (ร้อยละ 33.9) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ส่วนกลาง) ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและการออกแบบงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r=.668$) โดยสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านสัมพันธ์ภาพและการสนับสนุน ($r=.700$) ด้านการให้รางวัล ($r=.699$) ด้านโครงสร้าง ($r=.681$) ด้านการควบคุม ($r=.652$) ด้านการมีส่วนร่วม ($r=.620$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการออกแบบงาน ด้านการหมุนเวียนงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ ปานกลาง ($r=.528^{**}$) กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ส่วนกลาง) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	t/F	Sig
เพศ	1.085	.279
อายุ	2.691	.048*
ระดับการศึกษา	.697	.555
รายได้ต่อเดือน	2.132	.098
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	.408	.748

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการ

(n=183)

อายุ	จำนวน	$\bar{x}$	อายุ			
			ต่ำกว่า 30 ปี 4.12	31 - 35 ปี 4.24	36 - 40 ปี 4.01	มากกว่า 40 ปี 4.32
ต่ำกว่า 30 ปี	39	4.12		-.122	.108	-.204
31 - 35 ปี	43	4.24			.231	-.081
36 - 40 ปี	35	4.01	-	-	-	-.312*
มากกว่า 40 ปี	66	4.32	-	-	-	-

* $p < .05$

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้างด้านการให้รางวัล ด้านสัมพันธภาพและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาและด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ส่วนกลาง) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

(n=183)

บรรยากาศองค์การ	ความผูกพันต่อ องค์การ		ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ความสัมพันธ์
	r	Sig		
1.ด้านการมีส่วนร่วม (X_1)	.620	.000*	ปานกลาง	6
2.ด้านโครงสร้าง(X_2)	.681	.000*	ปานกลาง	3
3.ด้านการให้รางวัล (X_3)	.699	.000*	ปานกลาง	2
4.ด้านสัมพันธภาพและการสนับสนุน (X_4)	.700	.000*	ปานกลาง	1
5.ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา(X_5)	.649	.000*	ปานกลาง	5
6.ด้านการควบคุม (X_6)	.652	.000*	ปานกลาง	4
รวม	.668	.000*	ปานกลาง	

* $p < .01$

3. การออกแบบงานด้านการหมุนเวียนงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการออกแบบงานด้านการหมุนเวียนงานกับความผูกพันต่อองค์กร

(n=183)

การออกแบบงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์	ลำดับความสัมพันธ์
	r	Sig		
1.ด้านการหมุนเวียนงาน(X_1)	.528	.000*	ปานกลาง	-

* $p < .01$

อภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมการออกแบบงานและบรรยากาศองค์การ ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ส่วนกลาง) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไป แสดงให้เห็นว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยอาจจะยังอยู่ในช่วงสร้างสมประสบการณ์และแสวงหาโอกาสในการเติบโตในสายงาน ความผูกพันต่อองค์กรอาจยังไม่สูงนักเนื่องจากยังมีความคาดหวังในการเปลี่ยนแปลงหรือแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในขณะที่ข้าราชการที่มีอายุมากกว่ามักให้ความสำคัญกับความมั่นคง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการเตรียมตัวก่อนเกษียณ อาจจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับปวีณสุตา ปัญญาขันธ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีอายุ แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Patricia A. Lapoint & LiprieSpence, A. (2017) ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงาน: ความแตกต่างตามรุ่นในกำลังแรงงาน (Employee Engagement: Generational Differences in the Workforce) ผลการศึกษาพบว่าอายุของพนักงานมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพัน ซึ่งระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานมักขึ้นอยู่กับอายุเป็นหลัก โดยอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการตอบสนองและความผูกพันในรูปแบบที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้างด้านการให้รางวัล ด้านสัมพันธ์ภาพและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของ

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ส่วนกลาง) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศภายในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของข้าราชการต่อองค์กร ซึ่งหากสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาบรรยากาศองค์การที่ดี ครอบคลุมด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านสัมพันธ์ภาพและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาและด้านการควบคุมอย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับภาณุภัทร ปานสอาด และภริดา ชัยรัตน์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ วิริยะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรบริษัทวังวนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในองค์กรมีความสำคัญต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และสอดคล้องกับวรารณ ศรีวงษ์ และ จุริวัลย์ ภักดีวุฒิ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่มากที่สุด

3. การออกแบบงานด้านการหมุนเวียนงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการหมุนเวียนงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ โดยการหมุนเวียนงานที่เหมาะสมช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ดี เนื่องจากการหมุนเวียนงานทำให้ข้าราชการมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ จากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน่วยงานที่หลากหลาย ซึ่งช่วยเพิ่มประสบการณ์และมุมมองในการทำงาน ส่งผลให้ข้าราชการมีความรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับโชตนา ลิขิตพุกษ์ไพศาล (2566) ได้ศึกษาผลของการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารแห่งหนึ่ง มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุดคือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน อีกทั้งพนักงานยังมีความยินดีกับการ

เปลี่ยนแปลงงานในหน้าที่ และไม่กลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ รวมถึงมีระดับความเห็นเกี่ยวกับระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานมีประโยชน์ต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยในระดับมาก

นอกจากนี้ การหมุนเวียนงานยังมีบทบาทในการลดความจำเจ กระตุ้นการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ อย่างไรก็ตาม แม้การรับรู้ต่อการหมุนเวียนงานจะอยู่ในระดับสูง แต่ผลการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการหมุนเวียนงานกับความผูกพันต่อองค์การพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .528$) ซึ่งต่ำกว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ($r = .668$)

ผลดังกล่าวสะท้อนว่าการออกแบบงาน แม้จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การแต่ยังไม่ใช่ว่าปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลสูงที่สุด เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกละเอารมณ์ในที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศโดยรวมภายในองค์การ ซึ่งการหมุนเวียนงานในองค์การรัฐมักถูกกำหนดจากนโยบายส่วนกลาง อาจไม่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละหน่วยงานหรือความพร้อมของแต่ละบุคคล ส่งผลให้ข้าราชการบางรายรับรู้ถึงประโยชน์ของการหมุนเวียนงานในเชิงการพัฒนา แต่ไม่รู้สึกเชื่อมโยงทางอารมณ์กับองค์การได้อย่างแท้จริง ข้าราชการบางส่วนอาจรู้สึกไม่มั่นคง ไม่แน่ใจในบทบาทหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายอาจไม่สอดคล้องกับความถนัดหรือความสนใจ จึงส่งผลต่อระดับความผูกพันที่ลดลงเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ เช่น ความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในชีวิตการทำงานประจำ

ดังนั้น หากองค์การประสงค์จะให้การหมุนเวียนงานเป็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพันควรออกแบบงานให้มีความยืดหยุ่น มีเป้าหมายที่ชัดเจน และคำนึงถึงความเหมาะสมเฉพาะบุคคล เพื่อลดผลกระทบในด้านลบและเพิ่มโอกาสในการสร้างความรู้สึผูกพันอย่างแท้จริงต่อองค์การ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยจากผลการศึกษาได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในภาพรวมส่วนใหญ่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความภาคภูมิใจในงานและหน่วยงานของตนเอง ตลอดจนมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับองค์การต่อไปในระยะยาว แต่ทั้งนี้แม้ระดับความผูกพันในปัจจุบันจะอยู่ในเกณฑ์สูง แต่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมไม่ควร

มองข้ามต่อการบริหารจัดการในประเด็นนี้ ทั้งนี้ เพื่อรักษาระดับความผูกพันให้คงอยู่ต่อเนื่อง และเสริมสร้างให้เกิดความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโลกปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในหน่วยงาน หรือการปฏิรูประบบราชการในภาพรวม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และความรู้สึกผูกพันที่ข้าราชการมีต่อองค์กรได้ หากขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หรือขาดมาตรการรองรับที่เหมาะสม ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการติดตามประเมินระดับความผูกพันอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่ไปกับการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่ส่งเสริมความผูกพันให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของข้าราชการในแต่ละช่วงเวลา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพันและความมั่นใจของข้าราชการในระยะยาว

2. สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมควรมีการออกแบบงานในรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากการหมุนเวียนงาน เช่น การทำงานที่ท้าทาย เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีอำนาจและหน้าที่ในการดำเนินการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรในกระทรวง ดังนั้น การออกแบบงานเพื่อยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากรที่เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยการทำงานที่ท้าทาย คือการออกแบบลักษณะของงานให้มีความซับซ้อนเหมาะสมกับศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีเป้าหมายที่ต้องใช้ทักษะระดับสูง การคิดวิเคราะห์ และการรับผิดชอบมากกว่าปกติ โดยยังอยู่ในขอบเขตที่บุคลากร “สามารถทำได้” และ “รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำ”

3. เนื่องจากข้าราชการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมควรสร้างกลไกการมีส่วนร่วมที่ครอบคลุมทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ เช่น การเปิดรับฟังความคิดเห็นก่อนกำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย การจัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การส่งเสริมให้มีการเสนอแนะนวัตกรรมหรือแนวทางการปรับปรุงการทำงานจากข้าราชการทุกระดับ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในทีมงานย่อย เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกว่ามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การบริหารช่วงวัยในองค์กร (Generation Management) องค์กรควรกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับช่วงอายุของข้าราชการ โดยจำแนกตามช่วงอายุ ดังนี้

1.1 กลุ่มข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ที่เพิ่งบรรจุเข้ารับราชการ ควรจัดให้มีพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์การทำงาน สร้างความผูกพัน และส่งเสริมกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.2 กลุ่มข้าราชการ อายุ 30 - 45 ปี ที่อยู่ในช่วงการเติบโตและก้าวหน้าทางสายงาน ควรมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) มีระบบประเมินผลและรางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการมอบหมายงานที่ท้าทาย

1.3 กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี ที่มีประสบการณ์สูง ควรส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ในการถ่ายทอดความรู้ บทบาทในเชิงการพัฒนารองการ ความเป็นผู้นำ ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการ

2. การเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กร โดยการวางโครงสร้างเพื่อให้ข้าราชการรับรู้หน้าที่ และขอบเขตการรับผิดชอบที่ชัดเจน เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น ช่องทางเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในทีม เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร การส่งเสริมด้านสัมพันธภาพและการสนับสนุน โดยองค์กรสามารถส่งเสริมให้หัวหน้าหน่วยงานมีบทบาทเชิงสนับสนุนมากขึ้น เช่น การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ การให้ข้อเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีม กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ และการให้รางวัล

3. การส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ติดตาม ควบคุม และประเมินผล ให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งจะเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาแบบผสมผสานแบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและชัดเจนมากขึ้น

2. การศึกษาความต้องการ และความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัย เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางการบริหารบุคคลอย่างเหมาะสม

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาอาชีพ รวมถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารองการได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจ. (2566). ส่องแผนกำลังคนภาครัฐ - ข้าราชการไทย แนวโน้มลดจำนวน - เพิ่มประสิทธิภาพทำงาน. เรียกใช้เมื่อ 12 ตุลาคม 2567, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/economic/1073791>

กรมการปกครอง. (2567). ระบบสถิติทางการทะเบียน. เรียกใช้เมื่อ 12 ตุลาคม 2567, จาก

- <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statyear/#/>
- กรรณิการ์ เกตทอง. (2559). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.). ใน การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑารัตน์ วิริยะ. (2562). แรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีผลกับความผูกพัน ต่อองค์การการของบุคลากรบริษัทวังนเชียงใหม่อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. รายงานการ ประชุมการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 Graduate School Conference,. 301-307. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- โชตนา ลิขิตพฤษไพศาล. (2566). ผลของการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร แห่งหนึ่ง. ใน สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2533). วิธีการวิจัยทางการศึกษา. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : พิสิษฐ์เซ็นเตอร์การพิมพ์.
- ปวีณสุดา ปัญญาขันธ และ ทองฟู ศิริวงศ์. (2566). ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศ องค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. Journal of Modern Learning Development, 9(10), 722–739.
- พรพรรณ เหมะพันธุ์. (2564). ความสำเร็จของชุมชนท่องเที่ยวโอท็อปนวัตวิถี: กระบวนการ และความเป็นผู้ประกอบการเชิงสถาบัน.วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพ ชีวิต.10(1), 22 –34.
- ภาณุภัทร ปานสอาด และภริดา ชัยรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสาร การบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 9 (7), 120-133.
- วราภรณ์ ศรีวงษ์ และ จุรีวัลย์ ภักดีวุฒิ. (2565). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 41 (6), 109-12
- Dubrin, A. J. (1984). Foundations of Organizational Behavior. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Patricia A. Lapoint & Ann Liprie-Spence. (2017). Employee Engagement: Generational Differences in the Workforce. Journal of Organizational Psychology. Vol. 17, Issue. 5, pp. 118-128.
- Richard M.Steers. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational



Commitment.

Schermerhorn, John. (1996). Management and Organizational Behavior. New York:
John Wiley and Sons, Inc.