

บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัด
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

The Organizational Climate Affecting Organizational Commitment of the Official of Agricultural Land Reform Office in the Upper Northeastern Region of Thailand

วราภรณ์ ศรีวงษ์¹, จุรีวัลย์ ภัคดิวุฒิ²

Waraporn Sriwong¹, Jureewan Pakdeewut²

Received: 26 December 2021

Revised: 8 April 2022

Accepted: 26 April 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) ศึกษาระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก เจ้าหน้าที่ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรมีผลกระทบต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่มากที่สุด

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

¹ นักศึกษา, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

² อาจารย์ประจำ, คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹ Instructor, Faculty of Business 1 Student, Business Administration Program, Faculty of Business Administration and Accountancy Roi Et Rajabhat University

² Lecture, Administration and Accountancy Roi Et Rajabhat University

Abstract

This research aims to; 1) study the level of the organizational climate of the Agricultural Land Reform Office in the upper northeastern region 2) study the level of the organizational commitment of officials of the Agricultural Land Reform Office in the upper northeastern region 3) compare the organizational commitment of the official of Agricultural Land Reform Office 4) study the relationship and influence between organizational climate and the organizational commitment of officials. The results showed that the Agricultural Land Reform Office in the upper northeastern region had a total organizational climate at a high level. The officials had a total organizational commitment at a high level. For officials with different personal backgrounds, there was no difference in organizational commitment. The organizational climate and the official organizational commitment had a positive relationship. The organization structure had the greatest impact on the official organizational commitment.

Keywords: Organizational Climate, Organizational Commitment, the Official of Agricultural Land Reform Office in upper Northeastern Region

บทนำ

ในสถานการณ์ที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี ทำให้หน่วยงานองค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวเองเพื่อความอยู่รอด องค์กรที่มี การปรับตัวได้เร็วจะได้เปรียบในการสร้างความพร้อมเพื่อก้าวไปสู่การเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ รวมถึงการพัฒนาบรรยากาศองค์กรให้มีความเหมาะสมในการทำงาน โดยบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคคล เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงาน อยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้กรอบของบรรยากาศ องค์กรไม่ว่าจะเป็น โครงสร้างองค์กร การทำงาน ที่ต้องมีมาตรฐาน มีความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้บริหารมีการให้รางวัลและการสนับสนุน เจ้าหน้าที่ที่มีการทำงานเป็นทีม รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ไม่สามารถเห็นได้แต่สามารถรับรู้ได้ เจ้าหน้าที่ที่มี การรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะมีเจตคติที่ดีในการทำงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้

มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กรและการรับรู้ที่มี เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติใน การปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์กรจึงเป็นอีก ปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพ ขององค์กรเป็นอย่างมาก (รพีพัฒน์ ศรีศิริลาภักษ์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559) บรรยากาศ องค์กรมีองค์ประกอบหลักคือ 1) โครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นมิติการรับรู้โครงสร้างขององค์กร ของพนักงาน พนักงานเข้าใจบทบาทการทำงาน ของตนเองอย่างชัดเจน 2) มาตรฐานการทำงาน (Standards) เป็นมิติวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อ การพัฒนาและวัดระดับความภูมิใจของพนักงานที่ สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ 3) การสนับสนุน (Support) เป็นมิติที่สะท้อนความรู้สึกไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน (Stringer, 2002, p. 165) 4) การให้รางวัล (Reward) เป็นมิติ ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานของพนักงานโดยตรง ซึ่งต้องเป็นไปอย่าง มีระบบ โปร่งใสและยุติธรรม และ5) การทำงาน เป็นทีม (Team Work) เป็นการวัดระดับความรู้สึก

ของพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจในทีมงาน และมีเป้าหมายร่วมกัน (Steve, 1995, p. 112)

การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์หรือทำนายพฤติกรรมของคนในองค์กรได้ ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพผลขององค์กรเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานและยังก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน (วิลาวรรณ ธิพิศาล, 2554, หน้า 26) คนในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า มีขวัญกำลังใจทุ่มเทและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อนันต์ชัยคงจันทร์, 2559, หน้า 55) อีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้ ถ้าหากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะตั้งใจและทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีการขาดงานต่ำ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรวมถึงผลการดำเนินงานขององค์กร คนที่มีความพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วคนนั้นย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่ไม่พึงพอใจในงานและไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (บัญชา นิมประเสริฐ, 2542, หน้า 48) ความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกทางสภาวะจิตใจ ทศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่ดี การแสดงออกของบุคคลที่มีต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติเชิงบวก หลังจากที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรหรือได้ทำงานร่วมกับองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกอยากจะทำงานเพื่อองค์กร อยากเป็นผู้มีส่วนร่วมในงานในหน้าที่และ

งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรประกอบที่แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้านคือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม เป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวา 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร (Allen & Meyer, 1993, p. 17)

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) มีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรด้านการบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปที่ดินเพิ่มศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรม ยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกร สู่ความผาสุก มีพันธกิจประกอบไปด้วย บริหารจัดการพื้นที่ ส.ป.ก. เพิ่มศักยภาพพื้นที่ ส.ป.ก. เพื่อการเกษตรกรรม พัฒนาอาชีพเกษตรกรในพื้นที่ ส.ป.ก. ให้มีความยั่งยืน การสนับสนุนเงินทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และพัฒนาองค์การให้ทันสมัย มีเป้าประสงค์ในการบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มศักยภาพในพื้นที่เขตปฏิรูปที่ดินให้ใช้ประโยชน์ได้สูงสุด การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรให้มีความมั่นคงและยั่งยืน การเพิ่มศักยภาพการใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และการพัฒนา

องค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพสูงในการปฏิบัติราชการ รองรับการให้บริการแก่เกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานของ ส.ป.ก. ครอบคลุมพื้นที่ทุกจังหวัดของประเทศไทยเพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจระดับชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน (สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, 2563: 12) ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการที่เคยทำงานร่วมกับสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงสนใจที่จะศึกษา “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ออกไปพัฒนาบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยผลการศึกษาจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้ เพราะหากองค์กรทราบว่าพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรแต่ละด้านอยู่ในระดับใด ผู้บริหารก็สามารถจัดการและปรับปรุงบรรยากาศองค์กรด้านที่พนักงานรับรู้ในทางที่น้อยให้ดีขึ้น เพื่อพนักงานจะได้รับรู้บรรยากาศองค์กรได้ตรงตามที่ต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้มีความทุ่มเทในการทำงาน เอาใจใส่ในงาน ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

3. เพื่อเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

วิธีการศึกษา

การวิจัยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรคือ เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 12 จังหวัด จำนวน 295 คน (สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 12 จังหวัด กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณขนาดตัวอย่าง ด้วยวิธีของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973, p. 727-728) โดยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อลดความแปรปรวนเป็นจำนวน 200 คน แล้วแบ่งจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงาน ส.ป.ก.ในแต่ละจังหวัด เลือกตัวอย่างอย่างง่ายโดยให้แต่ละสำนักงาน ส.ป.ก.แต่ละ

จังหวัดสุ่มเลือกจากรายชื่อเจ้าหน้าที่ในสังกัด เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) 2) มาตรฐานการทำงาน (Standard) 3) การสนับสนุน (Support) 4) การให้รางวัล (Reward) 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

แบ่งเป็น 5 ระดับตามแบบของ ลิเคิร์ท คือ พฤติกรรมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการหาความตรง (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนประเมิน แล้วคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index Of Item Objective Congruence) (Rovinelli & Hambleton, 1977, p. 49-60) ซึ่งแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1970, p. 161) กำหนดเกณฑ์การยอมรับแบบสอบถามที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 0.80 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเท่ากับ 0.944 และ ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.938 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ระยะเวลาในเดือนสิงหาคม 2564 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขต (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน) จำนวน 200 คน แบ่งตามสัดส่วนประชากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนแต่ละจังหวัด

ซึ่งจากการติดตามแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ แล้วตรวจสอบคัดเลือกแบบสอบถามที่มีเนื้อหาสมบูรณ์ที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้เป็นจำนวน 184 ชุดคิดเป็นร้อยละ 92 ของจำนวนตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่คำนวณด้วยวิธีของทาโรยามาเน่ที่มีขนาดตัวอย่างในการเก็บข้อมูลไม่น้อยกว่า 170 คน (คำนวณ ณ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 จากขนาดประชากร 295 คน)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นต่อบรรยากาศในองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, 86)

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.51-5.00	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เจียงเหนือตอนบน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 86)

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.51–5.00	ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50	ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนอยู่ในระดับมาก
2.51–3.50	ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50	ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบแบบที ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่าง จะดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟต์ (Scheffe)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และการการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธีขั้นบันได (Stepwise)

การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันมีเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 316)

ค่าสัมประสิทธิ์ แปลความหมาย	
สหสัมพันธ์ (r)	
0.91 –1.00	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก
0.71 –0.90	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
0.31 –0.70	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
0.01 –0.30	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
(-0.91) – (-1.00)	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงมาก
(-0.71) – (-0.90)	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูง
(-0.31) – (-0.70)	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง
(-0.01) – (-0.30)	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ

ผลการศึกษา

การวิจัยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีบรรยากาศองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=4.01$)

รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X}=4.00$) และ ด้านการสนับสนุน ($\bar{X}=3.89$) ตามลำดับ

2. เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มากที่สุดคือ คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X}=4.15$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก ($\bar{X}=4.13$) และด้านพฤติกรรม ($\bar{X}=4.05$) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้ผลการวิจัยดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนจำแนกตามเพศพบว่า เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

3.2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามอายุพบว่าเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

3.3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามระดับ

การศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3.4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามอายุงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3.5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ผลการวิจัยดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	VIF
ด้านโครงสร้างองค์กร (X ₁)	1						3.149
ด้านมาตรฐานการทำงาน (X ₂)	.788**	1					3.645
ด้านการสนับสนุน (X ₃)	.766**	.785**	1				3.825
ด้านการให้รางวัล (X ₄)	.549**	.559**	.670**	1			2.730
ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₅)	.604**	.589**	.694**	.774**	1		2.925
ความสัมพันธ์ต่อองค์กร (Y)	.652**	.568**	.592**	.390**	.536**	1	

** P-VALUE < .01

จากตารางที่ 1 พบว่า บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยบรรยากาศองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กร (X₁) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) ในระดับปานกลาง (r = .652) ด้านมาตรฐานการทำงาน (X₂) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) ในระดับปานกลาง (r = .568) ด้านการสนับสนุน

(X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) ในระดับปานกลาง ($r = .592$) ด้านการให้รางวัล (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) ในระดับปานกลาง ($r = .390$) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) ในระดับปานกลาง ($r = .536$)

4.2 การวิเคราะห์ผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธีขั้นบันได (Stepwise) พบว่าในตัวแปรอิสระ 5 ด้านของบรรยากาศองค์กรส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร (X_1) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Colinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.	VIF
(Constnt)	1.544	.211		7.308	.000**	
ด้านโครงสร้างองค์กร (X_1)	.489	.065	.518	7.532	.000**	1.576
ด้านมาตรฐานการทำงาน (X_2)	.158	.049	.223	3.242	.001**	1.576

** p-value < .01

Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร (Y)

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรเกณฑ์หรือตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) ประกอบไปด้วย บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร (X_1) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) โดย ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) หรือค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) ในทางบวก ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.544 + 0.489X_1 + 0.158X_5$$

เมื่อ

Y คือ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

X_1 คือ บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร

X_5 คือ บรรยากาศองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม

จากผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y' = 0.518X_1 + 0.223X_5$$

เมื่อ

Y' คือ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

X_1 คือ บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร

X_5 คือ บรรยากาศองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม

จากสมการพยากรณ์ของตัวแปรบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในทั้งในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized) และรูปคะแนนดิบ (Unstandardized) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมากที่สุด (Beta = 0.518) รองลงมาคือบรรยากาศองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม (Beta = 0.223)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการวิจัยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจาก การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรขององค์กรเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีการทำงานที่ต้องใช้บุคลากรเป็นหลักในการประสานนโยบายภาครัฐภายใต้โครงการส่งเสริมการพัฒนาที่ดินต่างๆ ที่รัฐให้ความสำคัญต่อการเป็นเศรษฐกิจฐานรากในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการจัดบรรยากาศภายในองค์กรให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้ขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดมาตรฐานงานที่ชัดเจน การจัดสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบายให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับพรรณภา อนันตะคุณ และคณะ (2563, หน้า 1-10) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคกลาง พบว่า บรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านผลการตอบแทน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการสนับสนุนขององค์กร ด้านความสามัคคีในองค์กร ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านความท้าทาย ความเสี่ยง และการทำงานเป็นทีม เนื่องจากบรรยากาศองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาการทำงานที่ดีจะช่วยให้ทีมมีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี การมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคลในการประสานความร่วมมือฝ่ายต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรการทำงานที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559, หน้า 94-106) พบว่า บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบรรยากาศองค์กรในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหากบรรยากาศองค์กรดี เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และทุกคนในองค์กรมีความสุข จึงทำให้บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับ สุจิตราวัฒน์ รัชตพงศ์บวร และ นุชนรารัตนศิริประภา (2562, หน้า 678-689) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า บรรยากาศองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก เนื่องจากบรรยากาศองค์กรในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและพัฒนางานได้ดีมากยิ่งขึ้น หากบรรยากาศองค์กรดี เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และทุกคนในองค์กรมีความสุข จึงทำให้บรรยากาศองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ให้ความสำคัญต่อการสร้างความรักและผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับ และการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไปไม่ลาออกหรือเปลี่ยนหน่วยงาน สอดคล้องกับ ยุภา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2561, หน้า 321-337) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลและขนาดสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 มีนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน ประกอบกับผู้บริหารน่านโยบายของตนสังกัดมาใช้ในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธา มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ภูรุจ จันท์สว่าง (2560, หน้า 81-89) ศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากนโยบายของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ที่ให้ความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความกลมกลืนในการปฏิบัติงานร่วมกันในโครงการต่างๆ และมีความรัก ความผูกพันกับองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด สอดคล้องกับการศึกษาของยุภา กิจสงเสริมกุล และ ดวงใจ ชนะสิทธิ (2561, หน้า 321-337) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลและขนาด พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และวิทยฐานะ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เพราะแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาคือทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เข้าใจงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสอดคล้องกับ ภูรุจ จันท์สว่าง (2560, หน้า 81-89) ศึกษา การบริหารจัดการที่มีผลต่อความผูกพันของครูของพนักงานมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศ ระดับการศึกษา

ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. การวิจัยพบว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกและผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร นอกจากบุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานภายใต้นโยบายขององค์กรมีการกำกับ ควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา มีโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กรแล้ว ยังมีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่พนักงานรู้สึกและรับรู้ได้ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเช่นกัน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการอยู่ในองค์กรและเกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับชาคริต ศรีสกุล (2560, หน้า 72-75) ได้ศึกษา ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดุสิต อินเทอร์เน็ตในชั้นเนล พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกจากปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กรเท่ากับ .83 โดยเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .19 เป็นอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับทางอ้อมเท่ากับ .64 อันมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแบบดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้จากดัชนีวัดความ สอดคล้องหลายตัวที่แสดงให้เห็นว่าโรงแรมในเครือดุสิตอินเทอร์เน็ตในเขตกรุงเทพมหานครสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโดยพิจารณาจากบรรยากาศในองค์กรและความพึงพอใจในงานไปพร้อมกัน และสอดคล้องกับ

ธนัชพร เลขวัต และรัชนีวรรณ วณิชย์ถนอม (2560, หน้า 99-118) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ กันตภณ ต้นสกุล (2561, หน้า 6-10) ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดสงขลา พบว่า บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา มีทั้งหมด 4 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วยด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน โดยปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลามากที่สุดคือด้านการยอมรับรองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุน และด้านโครงสร้างของงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 52.30

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมากที่สุดคือ บรรยากาศด้านโครงสร้างองค์กร โดยส่งผลกระทบต่อในเชิงบวก จึงควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สนับสนุนการดำเนินงานให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะการกระจายอำนาจในการ

ตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นง่ายต่อการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งในการวิจัยพบว่าเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าโครงสร้างองค์กรด้านอื่นๆ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลกระทบต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จึงควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีกระบวนการทำงานเป็นทีมมากขึ้น จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการที่องค์กรสนับสนุนการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กร และการสนับสนุนให้เกิดบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในองค์กร ซึ่งในการวิจัยพบว่าเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าการทำงานเป็นทีมด้านอื่นๆ

1.3 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หน่วยงานควรพิจารณาแนวทางการให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะการมีนโยบายการให้รางวัลและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอย่างเหมาะสม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยข้ออื่นๆ ในด้านของการให้รางวัล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมวิธี มีการสัมภาษณ์เจาะลึกเจ้าหน้าที่เพื่อพิจารณาข้อมูลเชิงลึก และการสัมภาษณ์กลุ่มย่อยเพื่อนำไปพัฒนาบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กันตภณ ต้นสกุล (2561). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา* [วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ชาคริต ศรีสกุล . (2560). *ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดุสิต อินเทอร์เน็ตในชั้นเนล*. วิทยาลัยดุสิตธานี
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ชนัษพร เลขวัต และรัชนีวรรณ วณิชย์ถนอม (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 43(1), 99-118.
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). สุวีริยาสาส์น.
- พรรณภา อนันตะคุณ, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และ พิษญาภา ยืนยาว . (2563). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง*. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 17(77), 1-10.
- ภูรุจ จันทร์สว่าง . (2560). *การบริหารจัดการที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- ยุภา กิจสงเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. *วารสารศิลปการศึกษาศาตร์วิจัย*, 10(1), 321-337.
- รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8(1), 61-83.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- สุจิราวัฒน์ รัชตพงศ์บวร และ นุชนว รัตนศิริระปะภา. (2562). *บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 678-689.

- สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน. (2564). *เกี่ยวกับ ส.ป.ก.* https://www.alro.go.th/alro_th/ewt_news.php?nid=191.
- อนันต์ชัย คงจันทร์ . (2559). ความผูกพันตอองคักร (Organizational Commitment). *จุฬาลงกรณธุรกิจปริทัศน์*, 9(34), 34-41.
- Allen & Meyer. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effect. *Journal of Business Research*, 26(1), 17.
- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of psychological test* (5th ed.). Harper Collins.
- Steve, K. (1995). Managing climate of TQM organization. *Center for Quality of Management Journal*, 12(6), 41-55.
- Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Stringer, R.A. (2002). *Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect*. Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd Ed). Harper and Row Publications