



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร
Organizational Commitment of Government Officials in Central Office of Department
of Agricultural Extension

นันท์นิจ คำจอร์ (Nunthinee Khamjorn)¹ เบนญามาศ อยู่ประเสริฐ (Benchamas Yooprasert)²

บำเพ็ญ เขียวหวาน (Bumpen Keowan)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (2) ลักษณะของงาน (3) ประสบการณ์ในงาน (4) ความผูกพันต่อองค์กร (5) ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงาน และประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2566 จำนวน 862 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน ที่ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 274 คน จากการสุ่มอย่างง่าย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการวิจัย พบว่า (1) ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 40.03 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 12.90 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 11.92 ปี (2) ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ในประเด็น ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน และอยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานและความหลากหลายของงาน (3) ความคิดเห็นกับการมีประสบการณ์งานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ประเด็น คือ ความพึงพอใจขององค์กร และอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ความสำคัญต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร (4) ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (5) ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พบว่า ระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีทิศทางความสัมพันธ์เป็นลบ และงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร จะมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร

¹ นักศึกษาหลักสูตรเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2659000760@stou.ac.th

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช yooprasertb@gmail.com

³ รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช bumpen.keo@stou.ac.th



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this research were to study (1) basic personal attribute factors, (2) working attribute factors, (3) working experience, (4) organizational commitment, (5) relationship of personal factors, working attribute factors, and working experience with organizational commitment. This research was survey research. The population was 862 government officials at the practitioner level, professional level, and senior professional level under the central office of Department of Agricultural extension in 2023. The sample size was determined by using Taro Yamane formula with an error level of 0.05, accounting for 274 samples and selected by simple random sampling method. Data were collected by online questionnaires and analyzed by using descriptive analysis such as frequency, percentage, minimum value, maximum value, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the research found that (1) most of the government officials were female with an average age of 40.03 years, graduated with a bachelor degree, single, held the position with the professional level, had the average working experience of 12.90 years, and an average working period in the Department of Agricultural Extension of 11.92 years. (2) The opinions toward the work attribute, in overall, stated at high level. When considering the sub-aspect, it revealed that the level was high in four aspects such as understanding in the working process, uniqueness of the work, work that open up opportunity to interact with others, and work feedback. They indicated at high level in two aspects such as freedom in work and variety of the work, (3) The opinions on working experience, in overall, were rated at the high level. When considering the sub-aspects, they found that the highest level was one aspect which was dependency of organization and three aspects were stated the at high level such as attitude toward colleagues, importance of organization, and expectation received from responding to organization. (4) The organizational commitment, overall, they were stated at the highest level. When consider the sub-topic, it showed that three aspects were indicated at the highest level such as motivational commitment, persistence, and feeling. (5) The results of hypothesis testing of the relationship of basic personal attribute, working attribute, and working experience with organizational commitment of government officials showed that level of education, freedom in work, work feedback, work that allow interaction with others, understanding of working process, importance of yourself toward the organization, dependency of organization, expectation received from responding to organization, and attitude towards colleagues affected the organizational commitment of government officials, central office of Department of Agricultural Extension at statistically significant level of 0.01, 0.05. Level of education, freedom in work, work feedback, attitude toward colleagues had negative relationship while work that opened up opportunity to interact with others, understanding of working process, and importance of yourself toward the organization, dependency of organization, expectation received from responding to organization showed positive relationships.

Keywords: Organizational commitment, Government official, Department of Agricultural Extension



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14

The 14th STOU National Research Conference

บทนำ

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหนึ่งในตัวแปรที่สำคัญในการที่องค์กรจะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ (ปรารธนา ผกาแก้ว, 2561)

จากการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมพบว่าการวางแผน และการสร้างบุคลากรเพื่อทดแทนบุคลากรที่จะเกษียณอายุทำได้ล่าช้า และยังมีการโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น เจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนน้อยไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ ประกอบกับเจ้าหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากมีความไม่เท่าเทียมในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน ระบบและหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับและการพิจารณาความดีความชอบไม่โปร่งใส รวมทั้งขาดมาตรการในการปฏิบัติให้เกิดผลอย่างชัดเจน การปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเร่งด่วน ภายใต้เวลาที่จำกัดในบางครั้งทำให้ผลงานไม่มีคุณภาพ การปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ บางครั้งขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติผิดระเบียบ เป็นเหตุให้มีการร้องเรียนและเจ้าหน้าที่ที่ถูกสอบสวนเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2560) ซึ่งจากปัญหาที่ได้กล่าวมาส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้ขาดความผูกพันต่อองค์กรตามมา ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในภาครัฐเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันในองค์กรสู่การปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตรที่มีความมุ่งมั่นความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่และธำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการ
2. เพื่อศึกษาลักษณะของงานของข้าราชการ
3. เพื่อศึกษาประสบการณ์ในงานของข้าราชการ
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงาน และประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

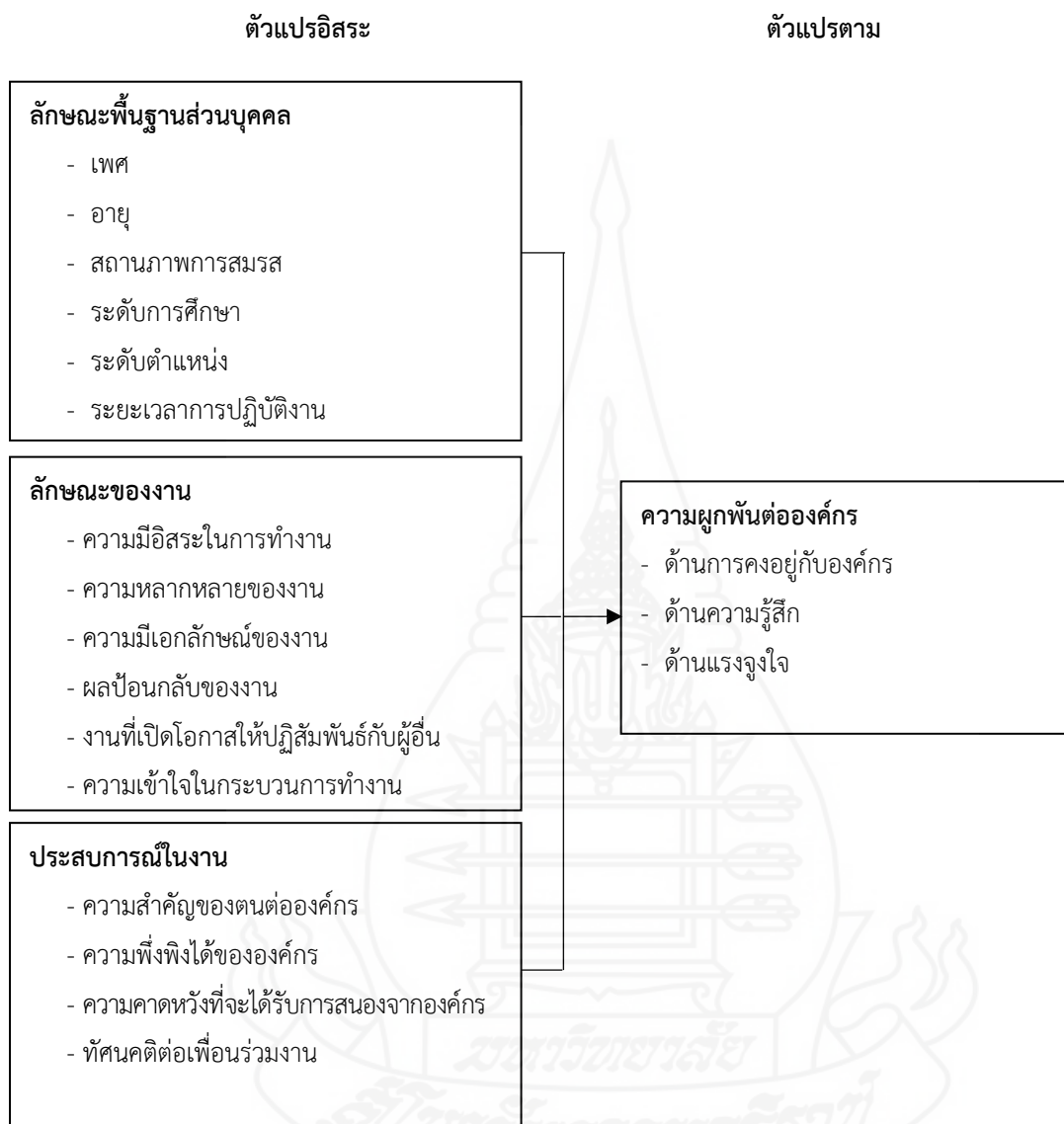
องค์กรของข้าราชการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริมการเกษตร ดังนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษาคือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ และข้าราชการพิเศษ ในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 862 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 274 คน จากการคำนวณของทาโร ยามาเน โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ โดยแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ลักษณะของงาน 3) ประสบการณ์ในงาน 4) ความผูกพันต่อองค์กร ทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่า Cronbach's alpha ใช้โปรแกรม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

สำเร็จรูปในการคำนวณ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.901 โดยคำถามแต่ละด้านมีระดับความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.798 – 0.911 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression) และการจัดอันดับโดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลมี 5 ระดับตามวิธีการของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้ 1.00-2.80 = ระดับน้อยที่สุด 2.81-4.60 = ระดับน้อย 4.61-6.40 = ระดับปานกลาง 6.41-8.20 = ระดับมาก และ 8.21-10.00 = ระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย

1. ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 40.03 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน เฉลี่ย 12.90 ปี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 11.92 ปี

2. ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงาน ในภาพรวมด้วยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 8.15) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย ข้าราชการเห็นด้วยกับลักษณะงานในระดับมากที่สุด ใน 4 ประเด็น ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 8.71) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 8.60) ด้านงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 8.43) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 8.24) และเห็นด้วยในระดับมากใน 2 ประเด็น ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 7.84) และความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 7.07) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

ความคิดเห็นต่อการมีประสิทธิผลในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสิทธิผลงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 8.01) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการเห็นด้วยในระดับมากที่สุด 1 ประเด็น ได้แก่ การมีประสิทธิผลในงานในด้านความพึงพอใจขององค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 8.28) และเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 8.20) ความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 7.82) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 7.73) ตามลำดับ

4. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 8.24) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการเห็นด้วยในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ ข้าราชการมีความผูกพันด้านแรงจูงใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 8.44) และเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ ด้านการคงอยู่ (ค่าเฉลี่ย 8.15) และด้านความรู้สึก (ค่าเฉลี่ย 8.12) ตามลำดับ

5. ความสัมพันธ์ของลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และ ประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

สมมติฐาน ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงานในการทำงาน และประสิทธิภาพในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยต่าง ๆ	ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในส่วนกลาง				
	B	Std.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.381	0.576		0.662	0.508
เพศ (หญิง)	-0.074	0.074	-0.029	-1.006	0.315
อายุ (40.03 ปี)	0.182	0.099	0.067	1.843	0.066
สถานภาพการสมรส (โสด)	0.128	0.075	0.052	1.716	0.087
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	-0.189	0.076	-0.075	-2.473	0.014*
ระดับตำแหน่ง (ชำนาญการ)	-0.131	0.098	-0.053	-1.338	0.182
ระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด (12.90 ปี)	0.098	0.063	0.104	1.552	0.122
ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตร (11.92 ปี)	-0.028	0.059	-0.029	-0.468	0.640
ความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 7.84$)	-0.092	0.042	-0.088	-2.222	0.027*
ความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 7.07$)	-0.001	0.029	-0.001	-0.019	0.985
ความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 8.60$)	-0.089	0.068	-0.061	-1.299	0.195
ผลป้อนกลับของงาน ($\bar{X} = 8.24$)	-0.241	0.053	-0.201	-4.522	0.000*
งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 8.43$)	0.086	0.036	0.082	2.366	0.019*
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 8.71$)	0.475	0.083	0.288	5.740	0.000*
ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ($\bar{X} = 7.82$)	0.179	0.051	0.173	3.498	0.001*
ความพึงพอใจขององค์กร ($\bar{X} = 8.28$)	0.405	0.060	0.364	6.812	0.000*
ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ($\bar{X} = 7.73$)	0.310	0.045	0.398	6.841	0.000*
ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 8.20$)	-0.080	0.038	-0.085	-2.087	0.038*
$R = 0.908 \quad R^2 = 0.825 \quad \text{Adjusted R Square} = 0.813 \quad F = 70.104 \quad p\text{-value} = 0.000$					

*Sig. < 0.05



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14 The 14th STOU National Research Conference

ผลการทดสอบ พบว่า ตัวแปรอิสระด้านระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และจากสมการถดถอยที่ได้ในตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ถึงร้อยละ 82.5 ($R^2 = 0.825$)

ถ้าเพิ่มงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง เพิ่มขึ้นตามสมการพยากรณ์

ยกเว้นถ้าลดระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง เพิ่มขึ้นตามสมการพยากรณ์

อภิปรายผล

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พบว่า

1. **ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล** ด้านระดับการศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงใจ มงคลเจริญสุข (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งมีความพึงพอใจในภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงใจ มงคลเจริญสุข (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งที่ต่างกันมีความพึงพอใจในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักมีความคาดหวังในโอกาสการเติบโตและพัฒนาตนเองในองค์กรมากกว่า หากองค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังนี้ได้ อาจนำไปสู่ความผูกพันที่สูงขึ้น อีกทั้งผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นอาจช่วยให้เข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรได้ดีขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่ความผูกพันที่สูงขึ้นหากมีความสอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคล อีกทั้งหน่วยงานกรมส่งเสริมการเกษตรมีระบบราชการมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน (Career Path) โดยมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามอายุงานและผลงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน

2. **ลักษณะของงาน** ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรจน์ ศึกษาอิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์การทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมบาง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14

The 14th STOU National Research Conference

กะดี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การและปัจจัยประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุจินันท์ เชนจิตศิริ (2564) ศึกษาคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณพร ศฤงคาร (2563) ศึกษาปัจจัยในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ปัจจัยในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อภิปรายได้ว่า ลักษณะของงานที่มีความท้าทายและหลากหลายจะกระตุ้นให้ข้าราชการรู้สึกกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อข้าราชการรู้สึกว่าการงานของตนมีความสำคัญและส่งผลกระทบในวงกว้าง จะเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกมีคุณค่า ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันที่มากขึ้น อีกทั้งงานที่ให้อิสระในการตัดสินใจและวางแผนการทำงานและมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจนช่วยให้ข้าราชการเข้าใจความคาดหวังและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน

3. ประสบการณ์ในงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรธรณ มากสังข์ (2563) ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมพิริยะ ไชยพันธุ์ (2563) ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงราย พบว่า ประสบการณ์ในงานต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงราย ด้านความถูกต้องและบรรทัดฐานของสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล หนูนวล (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินเขตนครศรีธรรมราช 2 พบว่า ประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินเขตนครศรีธรรมราช 2 อภิปรายได้ว่า ประสบการณ์ที่สั่งสมมาทำให้ข้าราชการมีความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งประสบการณ์ช่วยให้ข้าราชการเข้าใจวัฒนธรรม ค่านิยม และแนวทางปฏิบัติขององค์กรอย่างลึกซึ้ง ทำให้สามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างสอดคล้องกับองค์กร ประสบการณ์ยังเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญหรือท้าทายมากขึ้น รวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้สำหรับกรมส่งเสริมการเกษตร

1.1 ควรมีนโยบายในด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างชัดเจน จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันขององค์กร โดยคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า ดังนั้น กรมส่งเสริมการเกษตรต้องมีนโยบายในด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างชัดเจนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดโอกาสให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

1.2 ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานอย่างอิสระ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความมีอิสระในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถมีอำนาจในการตัดสินใจในภาระหน้าที่งานของตนเองได้เต็มที่ เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกสนุกและภาคภูมิใจในการทำงานของตนเอง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

1.3 ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ทราบและสอบถามถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองจากการศึกษาพบว่า ผลป้อนกลับของงาน ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ทราบและสอบถามถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองซึ่งจะทำให้ทราบถึงความสำเร็จในการทำงานของตนเองและทราบวิธีแก้ไขปัญหในงานของตนเอง

1.4 ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานภายนอก หรือสลับเปลี่ยนการรับผิดชอบงานอย่างสม่ำเสมอ จากการศึกษพบว่า งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานกับผู้อื่นส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานภายนอก หรือสลับเปลี่ยนการรับผิดชอบงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน มีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ และมีช่องทางการประสานงานระหว่างบุคลากรภายในกลุ่มงาน

1.5 ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีการเรียนรู้ และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน จากการศึกษพบว่า ความเข้าใจในกระบวนการทำงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรควรกำหนดขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน และให้ออกาสข้าราชการปรับปรุง/ประยุกต์การทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงให้สร้างรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

1.6 ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองในการทำงานที่กรมส่งเสริมการเกษตร จากการศึกษพบว่า ความสำคัญของตนเองต่อองค์กรส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรควรส่งเสริมให้ข้าราชการรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญต่อกรมส่งเสริมการเกษตร และได้รับการยอมรับจากบุคคลและผู้บังคับบัญชา

1.7 ควรส่งเสริมให้ข้าราชการรู้สึกว่าการส่งเสริมการเกษตร สามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับตนเองได้ จากการศึกษพบว่า ความพึงพอใจขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรควร ส่งเสริมให้ข้าราชการรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว รวมถึงกรมส่งเสริมการเกษตรนี้สามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการได้

1.8 ควรมีแนวทางในการสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร จากการศึกษพบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาในกรมส่งเสริมการเกษตรควรให้การสนับสนุนข้าราชการในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน และก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ

1.9 ควรมีแนวทางในการสร้างกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการในกรมส่งเสริมการเกษตรด้วยกัน จากการศึกษพบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้น กรมส่งเสริมการเกษตรควรมีแนวทางในการสร้างกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการในกรมส่งเสริมการเกษตรด้วยกันทั้งในด้านการช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในงานร่วมกัน และส่งเสริมความรู้สึกที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้สำหรับข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร

2.1 ควรเพิ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในงานและการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

2.2 ควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กรมากขึ้น เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2.3 ควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

2.4 ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

2.5 ควรรักษาและพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำการวิจัยเรื่องนี้โดยมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อตอบคำถามการวิจัยได้ชัดเจนมากขึ้น

3.2 กรมส่งเสริมการเกษตรถือเป็นหน่วยงานราชการที่มีข้าราชการในสายงานวิชาการทำงานเป็นหลัก แต่ยังมีกลุ่มของข้าราชการสายงานทั่วไป กลุ่มของพนักงานราชการที่ต้องต่อสัญญาทุก 4 ปี ซึ่งบุคลากรในกลุ่มเหล่านี้ต่างมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตร ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาด้านความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในกลุ่มเหล่านี้ เพื่อให้งานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการเกษตร. 2560. การวิเคราะห์สถานการณ์การเกษตร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฐวุฒิ ธนาคุณ. (2561) . การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัด
อุบลราชธานี. [การศึกษานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ธำรงค์ ผลขาว. (2564). ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน แนวโน้มการลาออก ความสุขและความผูกพัน กรณีศึกษาหน่วยงานของ
สถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 12(1):52.

นฤมล หนูนวน. (2563). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินเขตนครศรีธรรมราช 2.
[การศึกษานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

ปรารธนา ผกาแก้ว. (2018). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเงินเอนเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่ม
เงินเอนเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
[วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรหมพิริยะ ไชยพันธุ์. (2563). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินใน
จังหวัดเชียงราย. [การศึกษานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

- พิเชษฐ์ ชัยเจริญ. (2564). แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา : บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ] มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรจน์. (2562). อิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน ต่อ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในในสวนอุตสาหกรรมบางกระดี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ] มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- วรรณธนาพร ศฤงคาร. (2563). ปัจจัยในงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. [การศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ] มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2561). คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริโรจน์ อยู่ฤทธิ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. [การศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรรณพ มากสังข์. (2563). ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2. [การศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ] มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

