

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง
ของกรมส่งเสริมการเกษตร



นางสาวนันทินี คำจร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอก

ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

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



Miss. NUNTHINEE KHAMJORN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master Agriculture in Agricultural Extension and Development

School of Agriculture and Cooperatives

Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริมการเกษตร
ชื่อและนามสกุล	นางสาวนันทินี คำจร
แขนงวิชา / วิชาเอก	ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร
สาขาวิชา	เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. รองศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	2. รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รุจ ศิริสัญลักษณ์)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน)	

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริม

การเกษตร

ผู้วิจัย นางสาวนันทินี คำจร รหัสนักศึกษา 2659000760

ปริญญา: เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2) รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ
เขียวหวาน ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 2) ลักษณะของงาน 3) ประสบการณ์ในงาน 4) ความผูกพันต่อองค์กร 5) ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงาน และประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2566 จำนวน 862 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามสูตรของทาร์ ยามาเน ที่ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 274 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย 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 และระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตร เฉลี่ย 11.92 ปี 2) ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า 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 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความสำคัญต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร 4) ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 5) ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พบว่า ระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน จะมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นลบ ส่วนงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จะมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก ผลป้อนกลับของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผลป้อนกลับของงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีทิศทางความสัมพันธ์เป็นลบ และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร จะมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร

Thesis title: Organizational Commitment of Government Officials in Central Office of Department of Agricultural Extension

Researcher: Miss. NUNTHINEE KHAMJORN; ID: 2659000760;

Degree: Master of Agriculture (Agricultural and Development);

Thesis advisors: (1) Assistant Professor Dr. Benchamas Yooprasert;(2) Assistant Professor Bumpen Keowan ; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were to study (1) basic personal attribute factors (2) working attribute (3) experience in the work (4) organizational commitment (5) relationship of personal factors, working attribute factors, and experience in the work toward the 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 the department of cultural extension in 2023. The sample size of 274 people was determined by using Taro Yamane formula and simple random sampling method. Data were collected by online questionnaires and were 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 the average age of 40.03 years, graduated with bachelor degree, single, held the position with the professional level, had the average working period of 12.90 years, and the average working period in the department of agricultural extension of 11.92 years. (2) The opinions toward the work attribute, overall, were at the high level. When considering the sub-aspect, it revealed that the level was high in 4 aspects such as the understanding in the working process, the uniqueness of the work, the work that open up the opportunity to interact with others, and work feedback. They were at the high level in 2 aspects such as the freedom in the work and the variety of the work, respectively. (3) The opinions on the working experience, overall, were at the high level. When considering the sub-aspects, they found that the highest level was in 1 aspect which was the dependency of the organization and the high level in 3 aspects such as attitude toward colleagues, the importance of the organization, and the expectation received from responding to the organization, respectively. (4) The organizational commitment, overall, was at the highest level. When consider the sub-topic, it showed that it was at the highest level in 3 aspects: motivational commitment, persistence, and feeling, respectively. (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 the level of education, the freedom in the work, the work feedback, work that allow the interaction with others, the understanding of working process, the importance of yourself toward the organization, the dependency of the organization, the expectation received from responding to the organization, and attitude towards colleagues affected the organizational commitment of government officials, central office of department of agricultural extension at statistically significant level of 0.05, 0.01. The level of education, freedom in the work, work feedback, attitude toward colleagues had the negative relationship while work that opened up the opportunity to interact with others, the understanding of working process, and the importance of yourself toward the organization, the dependency of the organization, the expectation received from responding to the organization showed the positive relationship.

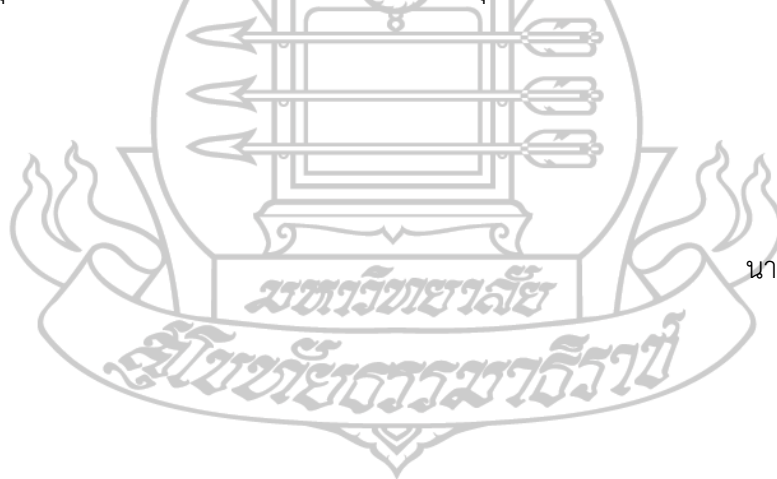
Keywords : Organizational commitment, Government official, Department of Agricultural Extension

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักในการทำวิทยานิพนธ์ใน ครั้งนี้ รองศาสตราจารย์บำเพ็ญ เขียวหวาน นางศิริวรรณ หวังดี ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการถ่ายทอด เทคโนโลยีการเกษตร และนายวิรัช จันทโรทัย ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งได้ให้แนวคิด คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณ นางสาวอรรณพ คงอภิรักษ์ ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ นางสาวเพทาย เดชเพชร ผู้อำนวยการกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ที่ให้คำชี้แนะ สนับสนุนข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ และข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผล สำเร็จด้วยดี

ในส่วนที่เป็นคุณค่าและประโยชน์ใดของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรกร การบริหารงานบุคคล และการบริหารความหลากหลายของบุคลากรต่อไป



นางสาวนันทินี คำจร

สารบัญ

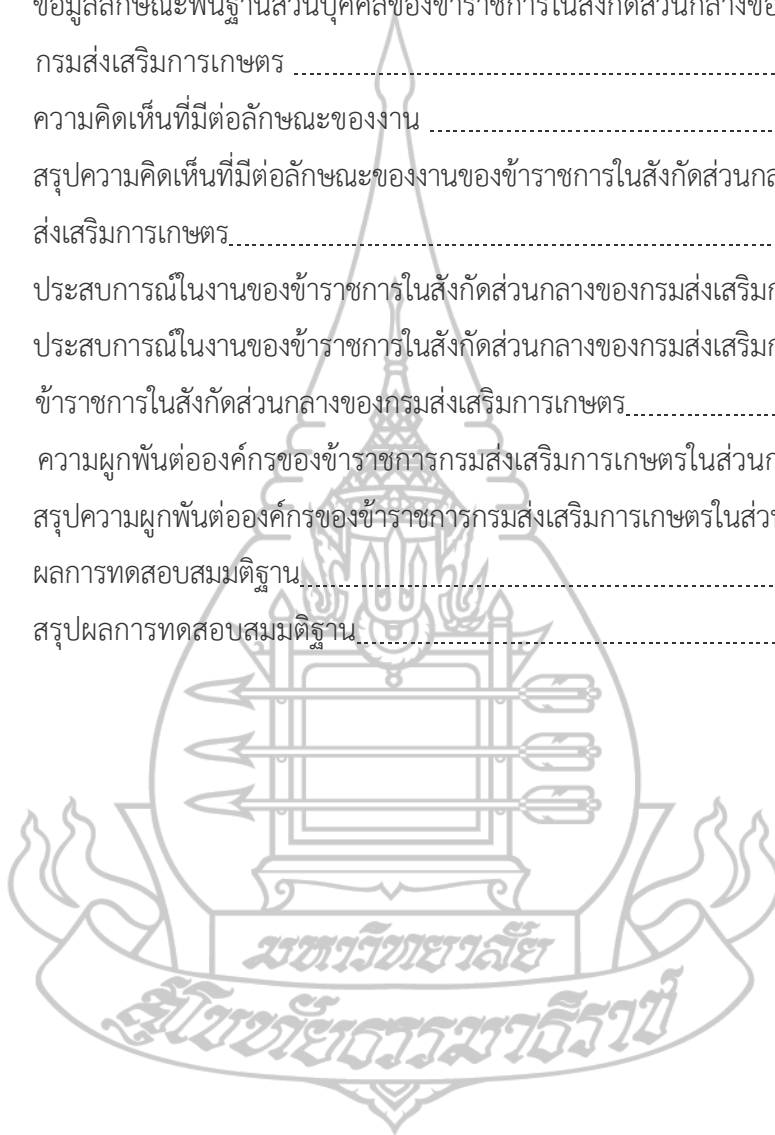
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	8
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล	13
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงาน	15
แนวคิดเกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงาน	19
สภาพหรือบริบทของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริม การเกษตร	39
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงาน	42
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของ กรมส่งเสริมการเกษตร	46
ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนกลาง ของกรมส่งเสริมการเกษตร	49
ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ของลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และ ประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริมการเกษตร	52
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
สรุปการวิจัย	56
อภิปรายผล	65
ข้อเสนอแนะ	74
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	81
ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ	82
ข ผลการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง	84
ค แบบสอบถาม	96
ประวัติผู้วิจัย	104

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง	31
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของ กรมส่งเสริมการเกษตร	39
ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงาน	42
ตารางที่ 4.3 สรุปความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรม ส่งเสริมการเกษตร.....	45
ตารางที่ 4.4 ประสิทธิภาพในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร.....	46
ตารางที่ 4.5 ประสิทธิภาพในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตรของ ข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร.....	48
ตารางที่ 4.6 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง.....	49
ตารางที่ 4.7 สรุปความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง.....	51
ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	53
ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	64



ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 5.1 สรุปรูปภาพรวมด้านลักษณะงาน	59
ภาพที่ 5.2 สรุปรูปภาพรวมประสพการณ์ในงาน	61
ภาพที่ 5.3 สรุปรูปภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	62



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

n	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	จำนวนประชากรทั้งหมด
e	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
IOC	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
R	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
ΣR	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
α	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราว
k	จำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในสมการถดถอย
Y	ค่าของตัวแปรตาม
\hat{y}	ค่าประมาณหรือทำนายของตัวแปรตาม
b_0	ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย
b_1	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
N	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	ค่าเฉลี่ย
SD	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
F	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Adjusted R ²	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R ²	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
β	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
SE	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนองค์ประกอบ
Sig.	ค่าสถิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.01
df	องศาแห่งความเป็นอิสระ
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ฉ

p-value	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คุณภาพของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหนึ่งในตัวแปรที่สำคัญในการที่องค์กรจะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จเนื่องจากต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้บุคลากรยังต้องมีคุณภาพให้ครบทุกด้านไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงาน และมีคุณลักษณะที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญที่ เรียกว่า “ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)” (ปรารธนา ผกาแก้ว, 2561) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กรของบุคคล ซึ่งสะท้อนออกมาในพฤติกรรมการทำงาน เช่น การทุ่มเทให้กับงาน ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำงานอย่างกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งจัดตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2504 เป็นต้นมา โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรกรครอบคลุมเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชนการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มศักยภาพการผลิต การแปรรูปการเพิ่มมูลค่า การพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ โดยการศึกษา วิจัย พัฒนา กำหนดมาตรการและแนวทางในการส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร และการให้บริการทางการเกษตร เพื่อให้เกษตรกรมีอาชีพ และรายได้ที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

จากการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ในภาพรวมของกรมส่งเสริมการเกษตร การวางแผน และการสร้างบุคลากรเพื่อทดแทนบุคลากรที่จะเกษียณอายุจำนวนมากในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าทำได้ล่าช้า และบุคลากรยังมีการโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นจำนวนมาก

เจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย ไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ นอกจากนี้การวางตัวบุคลากรในการทำงานบางส่วนและการมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ประกอบกับเจ้าหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากมีความไม่เท่าเทียมในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน ทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ระบบและหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับ และการพิจารณาความดีความชอบไม่โปร่งใสเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งขาดมาตรการในการปฏิบัติให้เกิดผลอย่างชัดเจน นอกจากนี้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรไม่เป็นไปตามความคาดหวังหรือเงื่อนไขตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังเนื่องจากขาดความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีแต่การปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเร่งด่วนภายใต้เวลาที่จำกัดในบางครั้งทำให้ผลงานไม่มีคุณภาพ นอกจากนี้การมอบหมายงานบางส่วนไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ บางครั้งขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติผิดระเบียบ บกพร่องต่อหน้าที่หรือประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้มีการร้องเรียนจากเกษตรกรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตรวจสอบพบ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาเพื่อการเป็นคณะกรรมการสอบสวน เป็นเหตุให้เสียเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่และเจ้าหน้าที่ที่ถูกสอบสวนเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2560) ซึ่งจากปัญหาที่ได้กล่าวมาส่งผลให้บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรขาดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้ขาดความผูกพันต่อองค์กรตามมา

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ได้สะท้อนให้เห็นภาพการบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอันส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจที่จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังปรากฏการณ์ที่มักพบอยู่เสมอ คือ เจ้าหน้าที่บางส่วนไม่ค่อยมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติไม่ค่อยดีต่องานที่ปฏิบัติ มีการมาทำงานสายหรือขาดงาน โดยมีสาเหตุหนึ่งที่น่าจะมาจากเจ้าหน้าที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ส่งผลกระทบต่อทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ รวมไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์กรของกรมส่งเสริมการเกษตรในภาพรวมด้วย (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2560) ดังนั้น จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในภาครัฐเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันในองค์กรสู่การปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตรที่มีความมุ่งมั่นความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่และธำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริม
การเกษตร

2.2 เพื่อศึกษาลักษณะของงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริม
การเกษตร

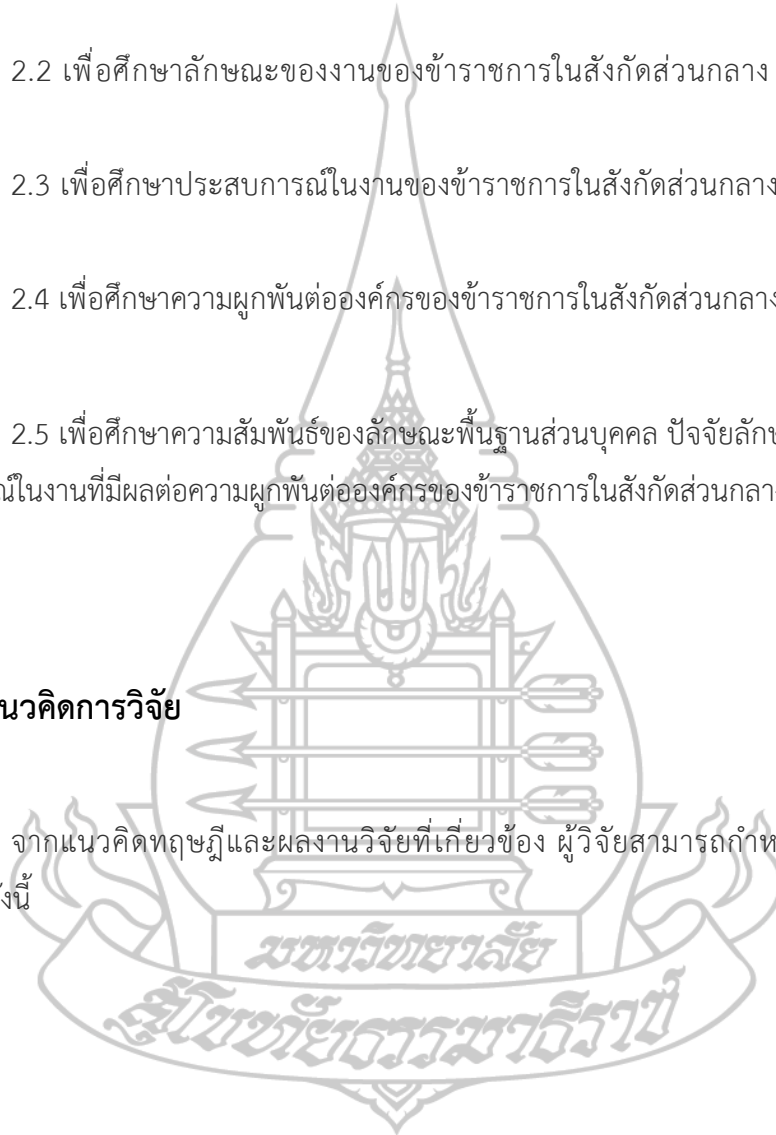
2.3 เพื่อศึกษาประสบการณ์ในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริม
การเกษตร

2.4 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริม
การเกษตร

2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงาน และ
ประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริม
การเกษตร

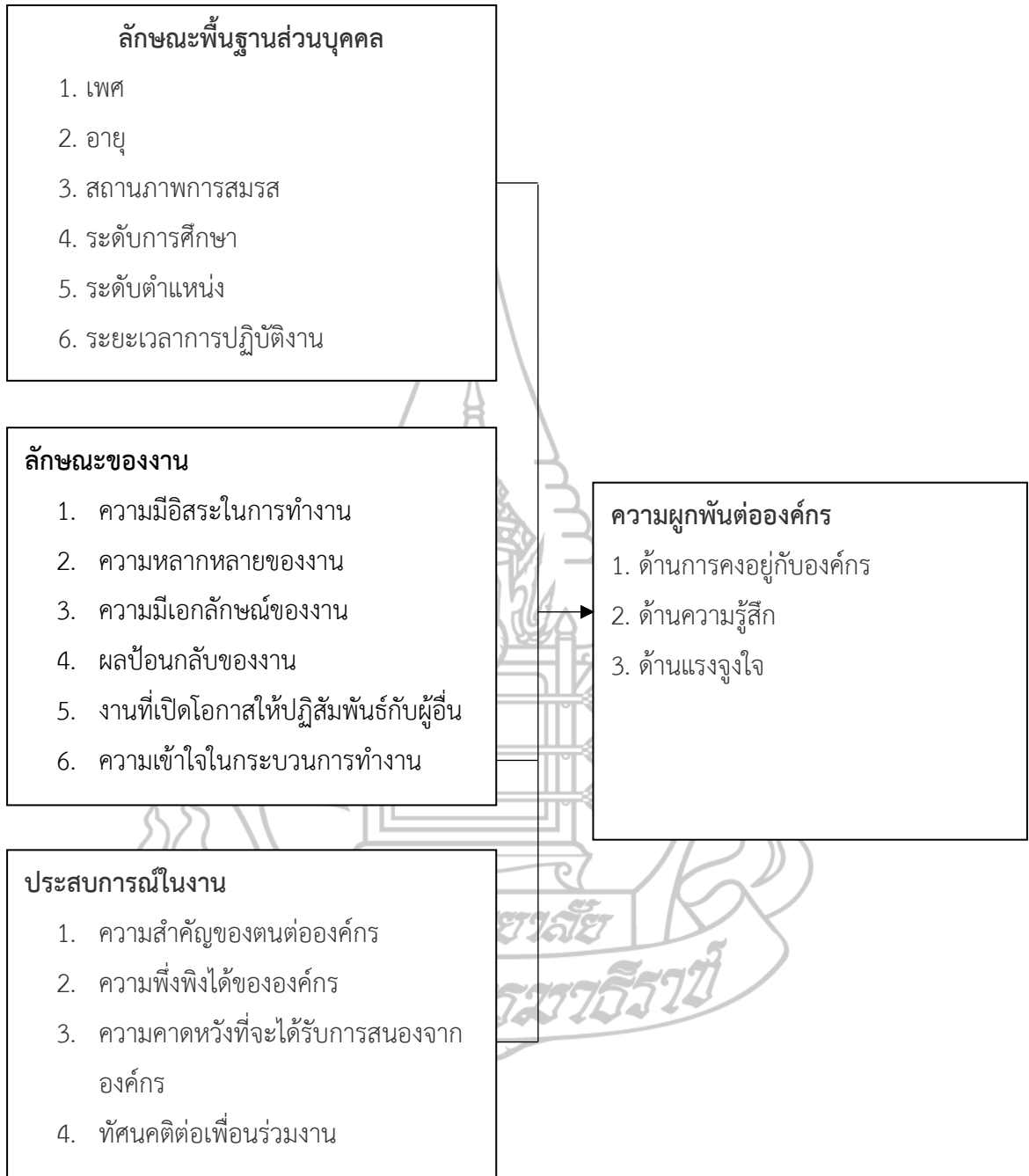
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิด
การวิจัยได้ดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงานในการทำงาน และประสบการณ์ในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตเชิงพื้นที่ ศึกษาข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ประกอบด้วย 17 ส่วนงานของกรมส่งเสริมการเกษตร

5.2 ขอบเขตเชิงเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยการศึกษาด้านลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านลักษณะของงาน ประสบการณ์ในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

5.3 ขอบเขตเชิงเวลา ดำเนินการศึกษาในช่วงเดือนมกราคม - กันยายน 2567 และเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทักษะคติหรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กรของบุคคลซึ่งสะท้อนออกมาในพฤติกรรมการทำงาน ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจและสามารถวัดได้จากปัจจัย 3 ประการ ประกอบด้วย

6.1.1 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการจะอยู่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร

6.1.2 ความผูกพันด้านความรู้สึ หมายถึง การที่บุคคลต้องการจะอยู่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร เนื่องจากเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จึงยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรด้วยความเต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่

6.1.3 ความผูกพันด้านแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากมีแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านแรงจูงใจมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่ยากที่จะทำให้ให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

6.2 ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร หมายถึง ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานในกอง สำนัก ต่าง ๆ อยู่ในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร กรุงเทพมหานคร

6.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ทำงานรับผิดชอบอยู่ ประกอบด้วยงานที่มีความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน

6.4 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหนโดยได้ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเอง หรือในทางกลับกัน อาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

6.5 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้น ในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานเดิม ๆ จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะและอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

6.6 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่วัดได้จากงานที่มีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย และงานที่มีการกำหนดรูปแบบ และวิธีการปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัดเจน

6.7 ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไรมีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไรเพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ

6.8 งานที่เปิดโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่วัดได้จากงานที่เปิดโอกาสให้ติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง และงานที่เปิดโอกาสให้สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน

6.9 ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงขั้นตอนทั้งหมดในงานรวมทั้งความสามารถในการปรับปรุง ประยุกต์แนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่าง

เหมาะสม ซึ่งวัดได้จากงานที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดที่เห็นได้ชัดเจน งานที่มีรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน และงานที่มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

6.10 ประสบการณ์ในงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ทำงานได้รับประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

6.11 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรว่าได้รับการยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน

6.12 ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตแก่สมาชิกขององค์กร

6.13 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของข้าราชการที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ และผู้บังคับบัญชา/รูปแบบการบังคับบัญชา

6.14 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง แนวโน้มความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรว่าเป็นไปในทิศทางใด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บังคับบัญชาของกรมส่งเสริมการเกษตรสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร

7.2 ผู้บังคับบัญชาของกรมส่งเสริมการเกษตรสามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสม

7.3 ผู้บังคับบัญชาของกรมส่งเสริมการเกษตรสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางการบริหารความหลากหลายของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในด้านต่าง ๆ

7.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ และประโยชน์ด้านอื่น ๆ เพื่อนำผลจากการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสำหรับงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในสังกัดส่วนกลาง ผู้วิจัยแบ่งสาระสำคัญออกเป็น ประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน
5. สภาพหรือบริบทของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมาก การกำหนดคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความแตกต่างกันออกไป ตามทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน และได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

สุคนธ์ แข็งขัน (2561) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ส่วนของบุคคลในองค์กร โดยมีความปรารถนาที่จะสะท้อนความรู้สึกของตนเองว่าองค์กรเปรียบเสมือนเป็นของตนเอง มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร พัฒนางค์กรให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และได้ชักจูงคนอื่น ๆ ในองค์กรให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความรู้สึกที่ดีกับองค์กรโดยบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนเป็นองค์กรของตนเอง

ศิริธร อยู่ฤทธิ์ (2561) ได้สรุปถึง ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจากการแสดงตนเป็นกลุ่มเดียวและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติในเชิงบวก ทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ความสามารถที่มีเพื่อสร้างผลงานให้กับองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ และมีความต้องการจะเป็นสมาชิกในองค์การตลอดไป

ชญาช วุฒิศักดิ์ (2563) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์ของคนในองค์กรที่เป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการทำงาน มีส่วนร่วมและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติที่ดีหรือความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และทุ่มเทความรู้สึกรวมถึงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ณัฐวุฒิ ธนาคุณ (2561) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจและทุ่มเท

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร มีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการทำงาน มีส่วนร่วมและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการกล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลยซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กรจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะได้เกิดแก่องค์กร

2) ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ สุคนธ์ แข็งขัน (2561) ได้สรุปว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรเพราะการที่บุคลากรในองค์กรมีความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจใน

การทำงานปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจและเต็มใจอย่างเต็มกำลัง โดยทำให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด จึงก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำให้เกิดความพึงใจในการเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดี และยังสามารถเป็นการทำนายอัตราการเข้าออกของบุคลากรได้ว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความคงอยู่ของพนักงานและสามารถทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานโดยรวมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีของพนักงานส่งผลให้รักในความเป็นองค์กรและเต็มใจทำงานทำให้งานมีคุณภาพและองค์กรประสบความสำเร็จ

1.3 ลักษณะความผูกพันต่อองค์กร

Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991 อ้างถึงใน กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ, 2564) ได้พัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลกระทบอย่างมากต่อการวิจัยในอนาคต โมเดลนี้แยกความผูกพันออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันทางอารมณ์, ความผูกพันทางหน้าที่, และความผูกพันทางการประเมินต้นทุน พวกเขาพบว่าความผูกพันทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการลาออก การลาออกและการเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงาน

Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน พรารธนา ผกาแก้ว, 2561) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

เมื่อการวิเคราะห์ถึงลักษณะความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

1) ความผูกพันทางด้านรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลต้องการจะอยู่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร เนื่องจากเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จึงยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรด้วยความเต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ซึ่งเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงาน

2) ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ หมายถึง การที่บุคคลต้องการจะอยู่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร ซึ่งเกิดจากปัจจัย 2 ประการ ความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์กรและทางเลือกที่พนักงานมีหากคิดจะลาออกจากองค์กร

3) ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากมีแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่ยากที่จะทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่า

เพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของแต่ละบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรซึ่งจะมีความแตกต่างกันไป ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการขัดเกลาทางสังคมและกระบวนการขัดเกลาจากทางองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร

1) ด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการจะอยู่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรไปตลอดอายุการทำงาน

2) ด้านความรู้สึกร หมายถึง การที่บุคคลต้องการจะอยู่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จึงยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรด้วยความเต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่

3) ด้านแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากมีแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านแรงจูงใจมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่ยากที่จะทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991 อ้างถึงใน กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ, 2564) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกร คือ การรับรู้ลักษณะงาน การรู้สึกว่างค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออกและการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน พรารณา ผกาแก้ว, 2561) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีด้วยกัน 3 ปัจจัย ที่สำคัญ ได้แก่

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job characteristics) และแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่เนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็น ความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุหรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพการสมรส สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับแตกต่างกัน

Sheldon (1971 อ้างถึงใน สิริพรรณ รอดจันทร์, 2562) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร พบว่า ตำแหน่งในองค์กรทางด้านอายุงานและระยะเวลา มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร กล่าวคือ สมาชิกที่ทำงานในองค์กรยิ่งนานเท่าใดก็จะมีผูกพันต่อ องค์กรมากขึ้นเท่านั้น โดยอธิบายว่าการที่สมาชิกขององค์กรทำงานมานานก็จะมีแนวโน้มที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้มากขึ้น

Hrebiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน อรรพรรณ มากสังข์, 2563) ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยและบทบาทในการพัฒนาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครูและพยาบาลในรัฐ นิวยอร์ก พบว่า

1) คนที่อายุมากจะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อยเพราะรู้สึกตระหนัก ว่าพวกเขามีข้อจำกัดที่จะเปลี่ยนงาน ดังนั้น เมื่ออายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรยาวนาน ดังนั้นจึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2) คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าคนที่ไม่ได้แต่งงาน เพราะคนที่แต่งงาน แล้วจะมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า จึงก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3) ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย โดยผู้หญิงเห็นว่าการลาออกเป็นความ เสี่ยงจึงตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

4) บุคลากรที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีระดับความผูกพันต่อมากกว่าผู้ที่มีแผนการศึกษา ต่อโดยให้เหตุผลว่าบุคคลที่ปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้จะมีความเป็นมืออาชีพพวกเขาจะมีโอกาส เลือกรับงานหรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอีกองค์กรหนึ่งได้ง่ายส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อ องค์กรน้อย

Cherrington (1994 อ้างถึงใน สร้อยฟ้า กามนต์, 2561) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กร ว่าเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุน้อยมาก และอายุงานในองค์กรนานจะมีความ ผูกพันต่อองค์กรสูงผู้ที่มีความมุ่งมั่นใฝ่หาในอาชีพจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กร มากกว่าเพศชายตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2) ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงและหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงานจะทำให้ มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3) ลักษณะขององค์กร โดยลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจะเป็นปัจจัยส่งเสริมพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เป็นปัจจัยในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรภายในองค์กรก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ความไม่ชอบงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างด้านสังคม ระดับการศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงาน ลักษณะขององค์กรจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2562) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1) อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2) เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก

ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3) สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจางานน้อยกว่าผู้ที่ เป็นโสด นอกจากนี้ ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4) ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (วรรณธรรพร ศฤงคาร, 2563) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

4.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, 1980 อ้างถึงใน อรรวรรณ มากสังข์, 2563) นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

4.2 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

4.3 การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกันทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ของเดอร์เฟอร์ ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลดังนี้

- 4.4.1 มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล
- 4.4.2 ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาคหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
- 4.4.3 มนุษย์ซึ่งถูกชูปเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง
- 4.4.4 จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

สรุปได้ว่า ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา สถานะภาพการสมรส ความอาวุโส สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ประสบการณ์ชีวิต และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกัน มีผลต่อความคิด ทัศนคติ ความรับผิดชอบ ความผูกพันต่อองค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงาน

จากผลการศึกษาที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าความผูกพันของพนักงานกับองค์กรจะแตกต่างกันเมื่อลักษณะงานแตกต่างกันลักษณะงานหมายถึงลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอย่างไรความแตกต่างในเรื่องของงานจะส่งผลให้คุณมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกันซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่ต่างกัน

3.1 ความหมายของลักษณะงาน

มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายของลักษณะงานไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551 อ้างถึงใน อรรวรรณ มากสังข์, 2563) อธิบายว่าลักษณะของงานประกอบด้วยหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบว่างานที่ทำมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่สามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวกทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานจะรู้สึกไม่ชอบงานไม่พอใจในงานถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานานพนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย

ธราทิพย์ พจน์สุภาพ (2565) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน คือ รูปแบบงานที่พนักงานในองค์กรต้องปฏิบัติ ซึ่งคุณลักษณะงานที่ดี ต้องสอดคล้องกับความสามารถความเชี่ยวชาญของพนักงานที่ปฏิบัติงาน และต้องมีความมีอิสระในการทำงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะงาน คือ รูปแบบของงานที่พนักงานในองค์กรรับทราบว่างานที่ต้องปฏิบัติมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์มีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้และรับผิดชอบ สามารถควบคุมการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะงานที่ดี ต้องสอดคล้องกับความสามารถความเชี่ยวชาญของพนักงานที่ปฏิบัติงาน และต้องมีความมีอิสระในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ประเภทของคุณลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1975 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2561) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดการปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามีมิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงานทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจในการทำงานผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 6 ปัจจัย คือ

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) คือ ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้นในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานเดิม ๆ จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะและอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

2) ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task identity) คือได้ทำงานนั้นเป็นชิ้นเป็นอันแค่ไหน ได้ทำงานจบกระบวนการ หรือได้ทำเพียงบางส่วน บางจุดของงานเท่านั้น ซึ่งในงานตามสายการผลิตมักพบว่าพนักงานจะทำงานเป็นบางส่วนของงาน

3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน คือ ลักษณะงานที่วัดได้จากงานที่มีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย และงานที่มีการกำหนดรูปแบบ และวิธีการปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัดเจน

4) ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือผู้ปฏิบัติมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหน โดยได้ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเอง หรือในทางกลับกันอาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

5) ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไรมีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไรเพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ

6) ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงขั้นตอนทั้งหมดในงานรวมทั้งความสามารถในการปรับปรุง ประยุกต์แนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่าง

เหมาะสม ซึ่งวัดได้จากงานที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดที่เห็นได้ชัดเจน งานที่มีรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน และงานที่มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

นอกจากนี้ ธาราทิพท์ พจน์สุภาพ (2565) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของคุณลักษณะงานคือ ภาวะทางจิตวิทยา เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อภาวะจิตใจ มีดังนี้

- 1) ความหลากหลายทางทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความสามารถและทักษะเฉพาะตัวที่หลากหลายในการทำงาน
- 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานของตนเองได้ครบกระบวนการ และผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพสูง
- 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และถ้าเกิดปัญหาอาจกระทบกับส่วนอื่น ๆ ของงานได้
- 4) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอนและเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ และมีเสรีภาพสามารถกำหนดกระบวนการที่จะใช้ในการทำงานได้ด้วยตนเอง รวมทั้งพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
- 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการจนเสร็จสิ้น และเกิดผลสะท้อนกลับจากประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้คุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ความพึงพอใจของงาน และแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ทั้งยังสามารถนำมาวัดระดับความมากน้อยของคุณลักษณะงานได้เป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถออกแบบลักษณะของงานให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

Morgeson and Humphrey (2018 อ้างถึงใน ณิชากัทร แก้วพวงศิมงคล, 2563) ได้รายงานว่าคุณลักษณะงานต้องประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ คุณลักษณะของงานที่เกิดจากตัวงานเอง คุณลักษณะของงานด้านสังคม และคุณลักษณะของงานด้านสภาพแวดล้อม และมีลักษณะของงาน 5 แบบ คือ

- 1) ความหลากหลายของงาน เป็นคุณลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะเฉพาะตัวของพนักงาน เนื่องจากมีความซับซ้อน ท้าทายผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ความซับซ้อนของงาน อาจตีความหมายของความซับซ้อนของงานได้เป็น 2 ประเภท คือ ความซับซ้อนที่สร้างความท้าทายให้กับผู้ปฏิบัติงานและความซับซ้อนที่จะกลายเป็นการเพิ่มปริมาณงานที่มากขึ้น ซึ่งผลตอบรับของทั้ง 2 แบบจะส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานได้แตกต่างกัน

3) กระบวนการด้านข้อมูล เป็นคุณลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับความใส่ใจ การรวบรวมข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลและการรวบรวมข้อมูล ถือเป็นการทำงานที่ท้าทายความสามารถและจำเป็น เพราะเป็นเนื้องานที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงาน ซึ่งพนักงานที่ทำงานด้านนี้จะต้องมีความเชี่ยวชาญ และควรได้รับผลตอบแทนสูง

4) การแก้ปัญหาในงานคือ งานที่ต้องใช้ความคิด วิเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงาน และทักษะ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของพนักงาน ซึ่งคุณสมบัตินี้ จะทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา และเป็นกลุ่มบุคลากรที่องค์กรจะพยายามรักษาไว้มากที่สุด

5) ลักษณะเฉพาะด้านของงาน เป็นคุณลักษณะของงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ เฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักในงาน และรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ

ปัจจัยของงานทั้ง 5 ประการนี้มีผลต่อสภาวะทางจิตใจที่สำคัญ และทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และลดปัญหาจากการขาดงานหรือลาออกจากงาน ซึ่งสภาวะทางจิตใจนั้นมีด้วยกัน 3 ประการ คือ

1) ความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย มีความพิเศษ บุคคลจะรับรู้ว่างานที่ได้ปฏิบัติไปนั้น เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีความสำคัญตามแต่ละทัศนคติของบุคคล

2) ความรู้สึกว่าได้รับผิดชอบในผลลัพธ์จากงานของตนเอง บุคคลจะเชื่อมั่นว่าตน สามารถใช้ความสามารถเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นผลงานจากความพยายามของตน

3) การได้รับทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ผลสะท้อนกลับจากงานจะทำให้ทราบผลลัพธ์จากงานนั้น ๆ จึงทำให้ตนเองทราบความคิดเห็นในผลงานจากผู้เกี่ยวข้อง บุคคลจะต้องสามารถประเมินระดับผลงานของตนเองว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจหรือไม่ และจะเกิดความสุขเมื่อได้รับทราบว่าผลของงานที่ตนทำได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้เกี่ยวข้องหรือถ้าผลลัพธ์ของงานไม่น่าพอใจในสายตาผู้อื่น ก็ต้องน้อมรับผลที่เกิดเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น เมื่อบุคคลได้รับผลจากสภาวะทางจิตใจแล้ว จะเกิดผลต่อบุคคลและการทำงานโดย

1) บุคคลนั้นจะเกิดแรงจูงใจภายในในระดับที่สูงขึ้นจากการทำงาน

2) งานที่ทำมีคุณภาพมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3) เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

4) จากผลที่เกิดจากสภาวะจิตใจข้างต้นจะส่งผลให้พนักงานมีการหยุดงาน และอัตราการลาออกต่ำลง

การนำทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และสร้างผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในทางที่ได้กล่าวไว้ จะต้องมียปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งเสริมกันอยู่ ทั้งนี้จะต้องเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็น

เสมือนการเสริมแรงด้านบวกให้กับการมุ่งมั่นทำงาน ซึ่งบุคคลจำพวกนี้จะได้รับผลที่ชัดเจนตามทฤษฎี รวมถึงปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยพื้นฐานในการใช้ชีวิต และความมั่นคงในอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้ จะส่งผลเช่นเดียวกับแรงจูงใจภายในของบุคคลนั้น

สรุปว่า ลักษณะของงานที่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

สตีตบงกช มานีมาน (2548) กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงาน คือพนักงานที่มีความประทับใจในงานทั้งทัศนคติด้านบวกต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง โดยแสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร จนเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสบการณ์ในงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ทำงานได้รับประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในสายงานหรืออาชีพต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบ หน้าที่การทำงาน และความสามารถที่ได้พัฒนาขึ้นจากประสบการณ์นั้น ๆ

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาและโอกาสที่บุคคลได้ทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงทักษะ ความรู้ และความสามารถที่ได้สั่งสม ประสบการณ์เหล่านี้ เป็นสิ่งที่มีค่าสำหรับนายจ้าง เพราะบ่งบอกถึง ศักยภาพ และ ความพร้อมของบุคคลในการทำงาน

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในสายงานหรืออาชีพต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบ หน้าที่การทำงาน และความสามารถที่ได้พัฒนาขึ้นจากประสบการณ์นั้น ๆ

4.1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสบการณ์การทำงาน

1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรว่า ได้รับการยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน

2) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตแก่สมาชิกขององค์กร

3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของข้าราชการที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ และผู้บังคับบัญชา/รูปแบบการบังคับบัญชา

4) ทศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้มความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรว่าเป็นไปในทิศทางใด

นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อประสพการณ์ในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็นหลายประการได้ดังนี้

1) บทบาทและความรับผิดชอบ การทำงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบมาก ๆ จะช่วยสร้างประสพการณ์ที่หลากหลายและมีความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ ตัวอย่างเช่น ผู้นำทีมจะต้องมีประสพการณ์ในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนกว่าบุคลากรทั่ว ๆ ไป

2) สภาพแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศที่ดีในที่ทำงานสามารถส่งผลต่อประสพการณ์การทำงานได้มาก ๆ การมีทีมงานที่ร่วมมือและสนับสนุนกัน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเพิ่มความมั่นใจและความสุขในการทำงาน

3) โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา การทำงานที่มีโอกาสในการศึกษาหรือเรียนรู้เพิ่มเติม เช่น โครงการพัฒนาบุคลากร, คอร์สอบรม, หรือโอกาสในการทดลองทำงานใหม่ ๆ จะช่วยพัฒนาทักษะและประสพการณ์ที่มีประโยชน์

4) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การทำงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและการรับรู้ถึงบทบาทของตนเองในองค์กรสามารถช่วยให้มีประสพการณ์ที่มีความสำเร็จและการพัฒนาที่ดีขึ้น

5) การสื่อสารและความโปร่งใส การสื่อสารที่ดีระหว่างทีมและองค์กรสามารถช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

6) การตั้งค่าและการบริหารเวลา การมีการจัดการเวลาที่ดีและการตั้งค่าการทำงานที่เหมาะสมสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของประสพการณ์การทำงาน

7) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การทำงานในสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนสามารถเสริมสร้างประสพการณ์ที่มีคุณค่าและสร้างความมั่นใจในการทำงานได้

4.2 ประเภทของประสบการณ์ในการทำงาน

1) ประสบการณ์การทำงานโดยตรง หมายถึง ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง กับสายงานที่สมัคร ประสบการณ์นี้ จะทำให้ผู้สมัครมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ

2) ประสบการณ์การทำงานโดยอ้อม หมายถึง ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานในตำแหน่งงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับสายงานที่สมัคร แต่สามารถเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ฯลฯ

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน

5. สภาพหรือบริบทของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

ในปี 2566 กรมส่งเสริมการเกษตรมีข้าราชการตำแหน่งปฏิบัติการ ข้าราชการ และ ข้าราชการพิเศษ ในสังกัดส่วนกลาง จำนวน 862 คน แบ่งเป็นชาย 277 คน และหญิง 585 คน (ข้อมูล ณ 2 ตุลาคม 2566)

บทบาทหน้าที่

ข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเกษตรของประเทศ โดยทำหน้าที่หลัก ดังนี้

- งานส่งเสริมการผลิต ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรผลิตสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพปลอดภัย และตรงตามความต้องการของตลาด
- งานถ่ายทอดเทคโนโลยี ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่ สนับสนุนให้เกษตรกรนำไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุน
- งานส่งเสริมตลาด ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรมีช่องทางการจำหน่ายสินค้าเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- งานพัฒนาเกษตรกร พัฒนาศักยภาพและความรู้ของเกษตรกร
- งานสนับสนุนการวิจัย สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาทรัพยากรและเทคโนโลยีการเกษตร
- งานบริหารจัดการ บริหารจัดการงานต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ

โครงสร้างองค์กร

กรมส่งเสริมการเกษตร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม 6 กอง 8 สำนักงาน 1 ศูนย์ ดังนี้

- กลุ่มตรวจสอบภายใน ตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร พัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี

- สำนักงานเลขานุการกรม 1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปและปฏิบัติงานสารบรรณของกรม 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม 3) ประสานราชการของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 1-6 และหน่วยงานของกรมในส่วนภูมิภาค 4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานสื่อสารของกรมในส่วนกลาง 5) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการตอบข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาของเกษตรกร 6) ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของกรม

- กองการเจ้าหน้าที่ 1) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม เว้นแต่การฝึกอบรม 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยและพัฒนาระบบคุณธรรมของกรม 3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม

- กองคลัง ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ในส่วนภูมิภาค และยานพาหนะของกรม

- กองแผนงาน 1) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนารูปแบบและระบบการจัดทำแผนงาน โครงการงบประมาณ การติดตาม การประเมินผลและการรายงาน 2) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนยุทธศาสตร์ โครงการงบประมาณ และแผนปฏิบัติงานของกรม 3) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการด้านความช่วยเหลือและความร่วมมือทางการส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยพิบัติด้านพืช

- กองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ 1) ศึกษา วิเคราะห์ ทดสอบ และถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการทรัพยากร เพื่อวางระบบเกษตรกรรมและวางแผนการพัฒนามาให้เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ 2) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดแนวทางและจัดทำแผนส่งเสริมการเกษตรในโครงการพระราชดำริและพื้นที่เฉพาะ

- กองพัฒนาเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน 1) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา และส่งเสริมเกษตรกร องค์กรเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน และเครือข่าย 2) ศึกษา พัฒนา และวางแผนการส่งเสริมเคหกิจเกษตรเพื่อให้ครอบครัวเกษตรกรและชุมชน มีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี 3) เป็น

ศูนย์กลางประสานงานหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถาบันวิชาการเพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมขององค์กรเกษตรกร วิชาทกิจชุมชน และเครือข่าย 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์เกษตร 5) สนับสนุนกิจกรรมของอาสาสมัครเกษตรกรเพื่อการพัฒนาอาชีพการเกษตรและสนับสนุนภารกิจของภาครัฐ 6) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมวิชาทกิจชุมชน

- กองวิจัยและพัฒนาางานส่งเสริมการเกษตร 1) ศึกษา วิจัย และพัฒนาระบบงานส่งเสริมการเกษตร 2) ศึกษา พัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานในส่วนภูมิภาค และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน 3) ศึกษา พัฒนางานวิชาการด้านส่งเสริมการเกษตร และประสานงานวิจัยระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมการเกษตร 4) ศึกษา พัฒนา และส่งเสริมระบบการจัดการฟาร์มและเกษตรกรรมยั่งยืน 5) ศึกษา พัฒนา และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและนวัตกรรมด้านการเกษตร

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 1) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระดับประเทศ 2) ศึกษา พัฒนา และจัดวางระบบฐานข้อมูลหลักของกรม รวมทั้งจัดทำฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกรให้เป็นมาตรฐานและเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์ร่วมกันในทุกหน่วยงาน 3) ศึกษาและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม 4) เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่บริการสารสนเทศด้านส่งเสริมการเกษตรแก่เกษตรกร เจ้าหน้าที่ และประชาชนทั่วไป

- สำนักงานเกษตรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ๑) ศึกษา วิเคราะห์และวางแผนการส่งเสริมและพัฒนา เกษตรกร องค์กรเกษตรกรและวิชาทกิจชุมชน ๒) ส่งเสริมและประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิตและการพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร ๓) ประสานการดำเนินงานเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาด้านการผลิตของเกษตรกร ๔) กำกับ ดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบ

- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 1-6 1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร เทคโนโลยีและระบบการผลิตที่เหมาะสมกับพื้นที่ 2) ฝึกอบรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่และเกษตรกร 3) ส่งเสริม ประสานและสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและในเขตพื้นที่พิเศษ 4) ควบคุม กำกับ สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 5) เป็นศูนย์กลางสนับสนุนทางวิชาการด้านการผลิตและจัดการผลผลิต การพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร องค์กรเกษตรกรและวิชาทกิจชุมชนแก่สำนักงานเกษตรจังหวัด และประสานวิชาการกับหน่วยงานวิชาการภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา 6) ศึกษา วางแผน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร และประสานการตรวจราชการในเขตพื้นที่ 7) ให้คำปรึกษาและประสานงานแก่

สำนักงานเกษตรจังหวัดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนการปฏิบัติงาน และบูรณาการแผนด้านการส่งเสริมการเกษตรระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

- สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี 1) ศึกษา พัฒนาเทคนิค วิธีการ และสื่อที่ใช้ในการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคลเป้าหมาย 2) พัฒนาและวางแผนการประชาสัมพันธ์และผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ความก้าวหน้า และผลงานของกรม 3) ให้บริการสื่อ เอกสารเผยแพร่ ข้อมูล ความรู้ และบริหารจัดการห้องสมุด 4) ศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5) พัฒนาระบบ วิธีการ และดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- สำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร 1) ศึกษา พัฒนา ทดสอบ ประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตร 2) ศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนการส่งเสริมเทคโนโลยีและระบบการจัดการคุณภาพสินค้าเกษตร 3) เป็นศูนย์กลางการประสานงาน สนับสนุนวิชาการ ให้คำปรึกษา แนะนำและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านมาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์ มาตรฐานระบบการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีสำหรับพืช ระบบการพยากรณ์และเตือนการระบาดของศัตรูพืช ระบบการจัดการศัตรูพืช พันธุ์พืชเพาะเลี้ยง วิศวกรรมเกษตร ปัจจัยการผลิต และการจัดการคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตร 4) ดำเนินการผลิต จัดหา และควบคุมคุณภาพการผลิตชีวภัณฑ์ควบคุมศัตรูพืช พันธุ์พืชเพาะเลี้ยง ปัจจัยการผลิตเพื่อสนับสนุนงานส่งเสริมการเกษตร 5) ออกแบบทางวิศวกรรม เขตกรรม ระบบฟาร์ม โรงเรือน เครื่องจักรกลการเกษตร เพื่อสนับสนุนงานส่งเสริมการเกษตร 6) ให้บริการควบคุมศัตรูพืชเพื่อการส่งออก พยากรณ์เตือนการระบาดของศัตรูพืช การตรวจวิเคราะห์ทางการอารักขาพืช พันธุ์พืช และชีวภัณฑ์ควบคุมศัตรูพืช

- สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร 1) ศึกษาและวิเคราะห์ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและระบบการผลิตเพื่อกำหนดแนวทางและจัดทำแผนส่งเสริมการผลิตและการจัดการผลผลิตสินค้าเกษตร 2) ศึกษา พัฒนา ทดสอบและประยุกต์เทคโนโลยีและระบบการผลิตที่เหมาะสมกับศักยภาพพื้นที่และเกษตรกรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการจัดการผลผลิต สินค้าเกษตร 3) ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตและการจัดการผลผลิตสินค้าเกษตร 4) เป็นศูนย์กลางการประสานงานด้านการส่งเสริมการผลิตและการจัดการผลผลิตสินค้าเกษตร

- สำนักงานเกษตรจังหวัด 1) ศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน 2) ส่งเสริมและประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิต และการพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร 3) ประสานการดำเนินงานเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาด้านการผลิตของเกษตรกร 4) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ

- สำนักงานเกษตรอำเภอ 1) ศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนการส่งเสริมการผลิต การเกษตรในอำเภอ 2) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน 3) ส่งเสริมและประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิต และการพัฒนาคุณภาพ สินค้าเกษตร 4) ให้บริการและส่งเสริมอาชีพการเกษตร

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล

พรหมพิริยะ ไชยพันธุ์ (2563) ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-39 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงาน 1-3 ปี ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้ 10,001-20,000 บาท/เดือน

อัครงค์ ผลขาว (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน แนวโน้มการลาออก ความสุข และความผูกพัน กรณีศึกษาหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ ระดับการศึกษาปริญญาเอก เพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-50 ปี อายุงานมากกว่า 6 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15, 001-30,000 บาท

ดวงใจ มงคลเจริญสุข (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 ผลการศึกษาและผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและอายุงาน ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการทำงาน ($r=.741$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับลักษณะของงาน

รุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรเวธน์ (2562) ศึกษาอิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์การทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรม บางกะดี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การและปัจจัยประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อ

องค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2564) ศึกษาคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน และคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวก สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 72.90 โดยผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน

อรวรรณ มากสังข์ (2563) ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับพนักงานของธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 จำนวน 136 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test, One-Way ANOVA, วิธีผลต่าง LSD, วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาปรากฏว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กรของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และในรายด้าน คือ ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธ์ภาพ ด้านความต้องการพื้นฐาน และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

วรรณธนพร ศฤงคาร (2563) ศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในงานกับระดับความผูกพันของพนักงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เจริญสุรัตน์ จำกัด (มหาชน) 14 สาขา ทั่วประเทศ จำนวน 260 คน โดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.93 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบ สถิติทดสอบที่ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในงานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

พิเชษฐ์ ชิมเจริญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา : บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้ บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุเกิน 30 ปี และทำงานกับบริษัทฯ มานานเกินกว่า 5 ปี ทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานอีกทั้งยังมีความชำนาญในงานที่ทำให้เกิดความรักความภูมิใจในการทำงาน จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานของบริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานโดยเกิดจากเนื้อหาที่หัวหน้าและผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน ให้ใช้ความสามารถได้เต็มที่ มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนและมีค่าชมเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ พนักงานมีความรัก ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แต่มีสาเหตุที่ทำให้เกิดผลลบต่อแรงจูงใจในการทำงานคือ หัวหน้างานที่ตำหนิลูกน้องด้วยถ้อยคำรุนแรง เนื่องจากการสื่อสารขอบเขตงานที่ไม่ตรงกัน ทำให้พนักงานไม่ยอมมาทำงานส่งผลด้านลบต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ธำรงค์ ผลขาว (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน แนวโน้มการลาออก ความสุขและความผูกพัน กรณีศึกษาหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน แนวโน้มการลาออก ความสุขและความผูกพัน กรณีศึกษาหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการศึกษาพบว่า สำหรับแนวโน้มต่อการลาออกจากองค์กร ด้านชื่อเสียงขององค์กรและด้านภาวะตลาดแรงงาน อยู่ในระดับน้อย แต่หากความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับระดับความสุขของบุคลากรเมื่อพิจารณาใน 9 มิติ พบว่า ด้านสุขภาพดี ผ่านคล้ายดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านสังคมดี และด้านสุขภาพเงินดี อยู่ในระดับมีความสุข ขณะที่ด้านมีน้ำใจดี ด้านครอบครัวดี ด้านใฝ่รู้ดี และ ด้านงานดี อยู่ในระดับมีความสุขมาก ส่งผลให้มีความสุขโดยรวมของบุคลากร อยู่ในระดับมีความสุข สำหรับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการพัฒนาและการจัดทำนโยบาย แผนเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 เพื่อดำเนินการสร้างเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรชอบและรักงาน อันส่งผลให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พรหมพิริยะ ไชยพันธุ์ (2563) ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและความผูกพันดังกล่าวของพนักงานประจำของธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพึงพอใจต่อด้านสภาพแวดล้อมและด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และด้านระบบผลตอบแทน ตามลำดับ ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานมีความผูกพันภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความผูกพันด้านความถูกต้องและบรรทัดฐานของสังคมมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านทัศนคติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรรวรรณ มากสังข์ (2563) ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับพนักงานของธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 จำนวน 136 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test, One-Way ANOVA, วิถีผลต่าง LSD, วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาปรากฏว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านการพูดถึงองค์กรในทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด

วรรณรัตน์ ศฤงคาร (2563) ศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในงานกับระดับความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการคงอยู่ พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก และอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการบังคับบัญชา และด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร พนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

นฤมล หนูนวนล (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินเขตนครศรีธรรมราช 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสินเขตนครศรีธรรมราช 2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตนครศรีธรรมราช 2 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจใน

งานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสินเขตนครศรีธรรมราช 2 ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารออมสินเขตนครศรีธรรมราช 2 โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 151 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient :r) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินเขตนครศรีธรรมราช 2 ในทิศทางเดียวกัน ความสัมพันธ์ระดับสูง

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรในการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร สามารถกำหนดตัวแปรการศึกษา ดังนี้

1) ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2) ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความเข้าใจในกระบวนการ

3) ประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพึงได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

4) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง ประกอบด้วย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก ด้านบรรทัดฐาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริมการเกษตร การศึกษาในครั้งนี้จะใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในสังกัดส่วนกลาง ตั้งแต่ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ และชำนาญการพิเศษ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ และชำนาญการพิเศษ ในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ในปี 2566 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 862 คน (ณ วันที่ 2 ต.ค.66) (กรมส่งเสริมการเกษตร 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการหาขนาดตัวอย่างของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ที่ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับ .05 จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{862}{1 + 862 (0.05)^2}$$

$$n = 273.22$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 274 คน

1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบบชั้นภูมิ

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเลือกเฉพาะข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ และข้าราชการพิเศษ ในสังกัดส่วนกลาง

ตารางที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

ตำแหน่ง	จำนวนประชากรทั้งหมด	สูตร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ปฏิบัติการ	272	$(272 \times 274)/862$	86
ข้าราชการ	402	$(402 \times 274)/862$	128
ข้าราชการพิเศษ	188	$(188 \times 274)/862$	60
รวม	862		274

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) หลังจากได้กำหนดตัวอย่างตามขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามผ่านรูปแบบออนไลน์ (QR Code)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามผ่านทางกลุ่มไลน์ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ และข้าราชการพิเศษ ในสังกัดส่วนกลางโดยแจกแบบสอบถามและทำการเก็บข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีการกระจายและได้คำตอบที่น่าเชื่อถือที่สุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ชนิดของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่องนี้ใช้แบบสอบถาม แบบมีโครงสร้างกำหนด คำถาม คำตอบ ให้เลือกโดยเรียงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

2.2 ลักษณะของแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร เป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะของการใช้เกณฑ์ในการแปลผลตามวิธีการของลิเคิร์ต (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) (ให้คะแนน 1-10) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยมากที่สุด

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ตอนที่ 3 จะเป็นคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะของการใช้เกณฑ์ในการแปลผลตามวิธีการของลิเคิร์ต (ให้คะแนน 1-10) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยมากที่สุด

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ตอนที่ 4 จะเป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก ด้านแรงจูงใจ โดยแบบสอบถามมีลักษณะของการใช้เกณฑ์ในการแปลผลตามวิธีการของลิเคิร์ต (ให้คะแนน 1-10) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยมากที่สุด

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2.3 การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านที่พิจารณาแบบสอบถาม

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาผู้วิจัยได้กระทำได้โดยการนำนิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความสอดคล้อง และกรอกผลการพิจารณา ซึ่งดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินคะแนน 3 ระดับ

ให้คะแนน+1	ถ้า <u>แน่ใจ</u> ว่าข้อคำถามนั้น <u>สอดคล้อง</u> กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
ให้คะแนน 0	ถ้า <u>ไม่แน่ใจ</u> ว่าข้อคำถามนั้น <u>สอดคล้อง</u> กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
ให้คะแนน -1	ถ้า <u>แน่ใจ</u> ว่าข้อคำถามนั้น <u>ไม่สอดคล้อง</u> กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

สูตรในการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค
R	คือ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$	คือ	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีจะต้องมีค่า IOC ใกล้เคียงกับ 1 ถ้ามีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะต้องปรับปรุงเครื่องมือใหม่ จากนั้นพิจารณาปรับข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และพัฒนารูปแบบของเครื่องมือเพื่อให้เหมาะสมในการใช้ต่อไป

จากผลการประเมินข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค (IOC) มีค่าคะแนนเท่ากับ 0.87 คะแนน แสดงว่าคำถามเหล่านั้นมีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรกำหนดและวัตถุประสงคของการวิจัย สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยได้

2.4 การตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะมีความเข้าใจตรงกัน และตอบคำถามได้ตามความเป็นจริงทุกข้อ รวมทั้งข้อคำถามมีความเที่ยงทางสถิติ วิธีการทดสอบกระทำโดยการทดลองนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากประชากรอื่นที่คล้ายประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 ตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สถิติและพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของคำถามในแต่ละด้าน

เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α) มีค่าอยู่ระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าความเที่ยงสำหรับงานวิจัยประเภทต่าง ๆ โดย Nunnally (1978) เสนอว่า

ค่า (α) มากกว่าและเท่ากับ 0.7 สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research)

ค่า (α) มากกว่าและเท่ากับ 0.8 สำหรับงานวิจัยพื้นฐาน (Basic Research)

ค่า (α) มากกว่าและเท่ากับ 0.9 สำหรับการตัดสินใจ (Important Research)

ผลจากการวัดค่าความเที่ยงพบว่าค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเมื่อนำไปใช้ทดสอบกับกลุ่มทดลอง 30 ชุด พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.901 โดยคำถามแต่ละด้านมีระดับความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.798 – 0.911 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบราคของแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้ทั้งนี้ ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละประเด็นและค่าความเชื่อมั่นรวมอยู่ระหว่าง 0.887 – 0.901 นอกจากนี้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นยังได้ผ่านการตรวจสอบเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว จึงได้สรุปว่าแบบสอบถามที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2550)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการตรวจสอบสถานที่ตั้งของกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง

3.2 ดำเนินการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามกับข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในสังกัดส่วนกลาง

3.3 เมื่อได้รับการอนุญาตจากกรมส่งเสริมการเกษตร สังกัดในส่วนกลาง ให้สามารถแจกแบบสอบถามได้ ทางผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม online ที่สมบูรณ์มาจนครบ 274 ชุด

3.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม กำหนดรหัสและลงบันทึกข้อมูล

3.5 นำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ ในการศึกษาวิจัยนี้ ทำการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 ตัวอย่าง เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามครบแล้ว ผู้วิจัยจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ หากแบบสอบถามชุดใดไม่สมบูรณ์ การศึกษาครั้งนี้จะดำเนินการเก็บข้อมูลใหม่จนกว่าจะครบถ้วนตามขนาดที่ตั้งไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องของชุดข้อมูลแล้วทำการลงรหัส (Coding) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสเรียบร้อยแล้วไปวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทำการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดที่จะทำการวิเคราะห์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในสังกัดส่วนกลาง

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะของงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) จากสูตร ดังนี้

กำหนดการแปลความหมายระดับความคิดเห็น ด้วยวิธีการนำค่าเฉลี่ย ในแต่ละประเด็นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{ช่วงระดับ}} = \frac{10 - 1}{5} = 1.80$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.80 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.81 - 4.60 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 4.61 - 6.40 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 6.41 - 8.20 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 8.21 - 10.00 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยมากที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

กำหนดการแปลความหมายระดับความคิดเห็น ด้วยวิธีการนำค่าเฉลี่ย ในแต่ละประเด็นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{ช่วงระดับ}} = \frac{10 - 1}{5} = 1.80$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.80 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยน้อยที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 2.81 - 4.60 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 4.61 - 6.40 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 6.41 - 8.20 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยมาก
 คะแนนเฉลี่ย 8.21 - 10.00 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยมากที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง
 ของกรมส่งเสริมการเกษตร

กำหนดการแปลความหมายระดับความคิดเห็น ด้วยวิธีการนำค่าเฉลี่ย ในแต่ละประเด็น
 มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{ช่วงระดับ}} = \frac{10 - 1}{5} = 1.80$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.80 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยน้อยที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 2.81 - 4.60 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 4.61 - 6.40 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 6.41 - 8.20 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยมาก
 คะแนนเฉลี่ย 8.21 - 10.00 คะแนน หมายถึง มีระดับการเห็นด้วยมากที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะ
 ของงาน และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของ
 กรมส่งเสริมการเกษตร

ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึง
 ปัจจัยหรือตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีผลต่อตัวแปรตามที่ต้องการศึกษา โดยตัวแปรอิสระและ
 ตัวแปรตามทุกตัวเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่มีระดับการวัดเป็นแบบช่วง (Interval) ผลที่ได้จากการ
 วิเคราะห์ สามารถสรุปว่ามีปัจจัยใดบ้างส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยมีตัวแบบของสมการดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

โดยที่

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในสมการถดถอย

Y คือ ค่าของตัวแปรตาม โดยใช้ \hat{Y} สำหรับค่าประมาณหรือทำนาย

b_0 คือ ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_1 คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระที่ i (X_1)

ซึ่งจะแสดงการเปลี่ยนแปลงของค่า X ตัวที่ i ที่มีต่อค่า y ตัวที่ i

b_1, b_2, \dots, b_k เป็นสัมประสิทธิ์การถดถอยเพียงบางส่วน (Partial Regression Coefficient) โดย b_1 เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม y เมื่อตัวแปรอิสระ X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ คงที่ เช่น ถ้า X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ค่า y จะเปลี่ยนไป b_1 หน่วย โดยที่ X_2, X_3, \dots, X_k มีค่าคงที่



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร การศึกษาในครั้งนี้จะใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในสังกัดส่วนกลาง ตั้งแต่ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จำนวน 274 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 2 ลักษณะของงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ของลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และ ประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรในการวิจัย ดังนี้
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Adjusted R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
β	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนองค์ประกอบ

Sig.	แทน	ค่าสถิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.01
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด และระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตร ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

n = 274		
ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	79	28.8
หญิง	190	69.4
LGBTQ+	5	1.8
อายุ		
28 - 43 ปี (Gen Y)	200	73.0
44 - 56 ปี (Gen X)	74	30.0
ค่าต่ำสุด = 29 ปี ค่าสูงสุด = 56 ปี		
ค่าเฉลี่ย = 40.03 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.929		
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	140	51.1
ปริญญาโท	134	48.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n=274

ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	169	61.7
สมรส	103	37.6
แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย	2	0.7
ระดับตำแหน่ง		
ปฏิบัติกร	58	21.2
ชำนาญการ	206	75.2
ชำนาญการพิเศษ	10	3.6
ระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด		
1-5 ปี	45	16.4
6-10 ปี	65	23.7
11-15 ปี	83	30.3
16-20 ปี	52	19.0
21-25 ปี	21	7.7
26-30 ปี	8	3.0
ค่าต่ำสุด = 1 ปี ค่าสูงสุด = 28 ปี		
ค่าเฉลี่ย = 12.90 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 6.583		
ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตร		
1-5 ปี	49	17.9
6-10 ปี	74	27.0
11-15 ปี	82	29.9
16-20 ปี	44	16.1
21-25 ปี	19	6.9
26-30 ปี	7	2.2
ค่าต่ำสุด = 1 ปี ค่าสูงสุด = 26 ปี		
ค่าเฉลี่ย = 11.92 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 6.264		

จากตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัด ส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษาพบว่า

เพศ พบว่า ข้าราชการ ร้อยละ 69.4 เป็นเพศหญิง รองลงมาร้อยละ 28.8 เป็นเพศชาย และอีกร้อยละ 1.8 เป็นเพศทางเลือก LGBTQ+ ตามลำดับ

อายุ พบว่า ข้าราชการ ร้อยละ 73.0 มีอายุระหว่าง 28 – 43 ปี (Generation Y) รองลงมาร้อยละ 30.0 มีอายุระหว่าง 44 - 59 ปี (Generation X) โดยข้าราชการ มีอายุต่ำสุด 29 ปี และมีอายุสูงสุด 56 ปี อายุเฉลี่ย 40.03 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.929

ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ร้อยละ 51.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 48.9 มีการศึกษาระดับปริญญาโท

สถานภาพ พบว่า ข้าราชการ ร้อยละ 61.7 มีสถานภาพโสด รองลงมาร้อยละ 37.6 มีสถานภาพสมรส และอีกร้อยละ 0.7 มีสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย

ระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการ ร้อยละ 75.2 มีระดับตำแหน่งชำนาญการ รองลงมาร้อยละ 21.2 มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ และอีกร้อยละ 3.6 มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด พบว่า ข้าราชการ ร้อยละ 30.3 มีระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมดระหว่าง 11 – 15 ปี รองลงมาร้อยละ 23.7 มีระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมดระหว่าง 6 – 10 ปี ร้อยละ 19.0 มีระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมดระหว่าง 16 – 20 ปี ร้อยละ 16.4 มีระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมดระหว่าง 1 – 5 ปี ร้อยละ 7.7 มีระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมดระหว่าง 21 – 25 ปี และอีกร้อยละ 3.0 มีระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมดระหว่าง 26 -30 ปี ตามลำดับ โดยข้าราชการ มีระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมดน้อยที่สุด 1 ปี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมดมากที่สุด 28 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมดเฉลี่ย 12.90 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.583

ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการ ร้อยละ 29.9 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตรระหว่าง 11 – 15 ปี รองลงมาร้อยละ 27.0 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตรระหว่าง 6 – 10 ปี ร้อยละ 17.9 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตรระหว่าง 1 – 5 ปี ร้อยละ 16.1 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตรระหว่าง 16 - 20 ปี ร้อยละ 6.9 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตรระหว่าง 21 – 25 ปี และอีกร้อยละ 2.2 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตรระหว่าง 26 -30 ปี ตามลำดับ โดยข้าราชการมีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตรน้อยที่สุด 1 ปี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตรมากที่สุด 26 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 11.92 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.264

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงาน

ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงาน

n=274

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความ	
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	7.84	1.19	มาก	
1.1 ผู้ทำงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง	8.04	1.19	มาก	2
1.2 ผู้ทำงานสามารถกำหนดตารางการทำงานของตนเองได้	8.16	1.33	มาก	1
1.3 ผู้ทำงานปฏิบัติงานตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น	3.68	1.68	น้อย	3
2. ความหลากหลายของงาน	7.07	1.57	มาก	
2.1 ผู้ทำงานได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงาน	8.30	1.12	มากที่สุด	1
2.2 งานที่ทำไม่มีความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	6.51	2.26	มาก	2
2.3 งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	4.68	2.60	ปานกลาง	3
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	8.60	0.85	มากที่สุด	
3.1 งานที่ทำมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน	8.59	0.91	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

n=274

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ความ	
3.2 งานที่ทำมีการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานไว้ อย่างชัดเจน	8.60	0.99	มากที่สุด	1
3.3 งานที่สามารถวางแผนกระบวนการทำงานตั้งแต่ ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย	8.60	0.96	มากที่สุด	1
4. ผลป้อนกลับของงาน	8.24	1.04	มากที่สุด	
4.1 1 ผู้ทำงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเอง	8.01	1.44	มาก	3
4.2 1 ผู้ทำงานทราบถึงความสำเร็จในการทำงานของ ตนเอง	8.36	1.03	มากที่สุด	1
4.3 1 ผู้ทำงานวิธีแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง	8.35	1.06	มากที่สุด	2
5. งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	8.43	1.19	มากที่สุด	
5.1 องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มี โอกาสทำงานร่วมกัน	8.26	1.51	มากที่สุด	2
5.2 องค์กรมีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่าง สม่ำเสมอ	8.11	1.66	มาก	3
5.3 ในกลุ่มงานขององค์กรมีช่องทางการประสานงาน ระหว่างบุคลากรภายในกลุ่มงาน	8.92	1.03	มากที่สุด	1
6. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	8.71	0.76	มากที่สุด	
6.1 ผู้ทำงานทราบกำหนดขั้นตอนในการทำงานที่ ชัดเจน	8.71	1.03	มากที่สุด	2
6.2 ผู้ทำงานมีการปรับปรุง/ประยุกต์การทำงานให้ เหมาะสมกับสถานการณ์	8.67	0.77	มากที่สุด	3
6.3 ผู้ทำงานมีรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติอย่าง ชัดเจน	8.74	0.79	มากที่สุด	1
	เฉลี่ยรวม	8.15	1.10	มาก

ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงานของข้าราชการในส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร เมื่อพิจารณาแยกแต่ละประเด็นความคิดเห็น ปรากฏผล ดังนี้

1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อ**ความมีอิสระในการทำงาน** อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 7.84) เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานสามารถกำหนดตารางการทำงานของตนเองได้ (ค่าเฉลี่ย 8.16) ผู้ทำงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 8.04) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานปฏิบัติงานตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น (ค่าเฉลี่ย 3.68)

2) ความหลากหลายของงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อ**ความหลากหลายของงาน** อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 7.07) เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 8.30) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ งานที่ทำไม่มีความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 6.51) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ประเด็น คือ งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ (ค่าเฉลี่ย 4.68)

3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อ**ความมีเอกลักษณ์ของงาน** อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 8.60) เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ประเด็น คือ งานที่มีการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 8.60) งานที่สามารถวางแผนกระบวนการทำงานตั้งแต่ขั้นต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย (ค่าเฉลี่ย 8.60) และงานที่มีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 8.59)

4) ผลป้อนกลับของงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อ**ผลป้อนกลับของงาน** อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 8.24) เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานทราบถึงความสำเร็จในการทำงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 8.36) ผู้ทำงานทราบวิธีแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 8.35) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเอง (ค่าเฉลี่ย 8.01)

5) งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อ**งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น** อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 8.43) เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ ในกลุ่มงานขององค์กรมีช่องทางการประสานงานระหว่างบุคลากรภายในกลุ่มงาน (ค่าเฉลี่ย 8.92) องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 8.26) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ องค์กรมีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 8.11)

6) **ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน** ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อ**ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน** อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 8.71) เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 8.74) ผู้ทำงานทราบกำหนดขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 8.71) และผู้ทำงานมีการปรับปรุง/ประยุกต์การทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย 8.67)

ตารางที่ 4.3 สรุปความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

n=274

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความ	
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	8.71	0.76	มากที่สุด	1
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	8.60	0.85	มากที่สุด	2
งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	8.43	1.19	มากที่สุด	3
ผลป้อนกลับของงาน	8.24	1.04	มากที่สุด	4
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	7.84	1.19	มาก	5
ความหลากหลายของงาน	7.07	1.57	มาก	6
ค่าเฉลี่ยรวม	8.15	1.10	มาก	

จากตารางที่ 4.3 สรุปความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงานของข้าราชการในส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมด้วยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 8.15) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย ข้าราชการเห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 ประเด็น ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 8.71) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 8.60) ด้านงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 8.43) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 8.24) และเห็นด้วยในระดับมาก 2 ประเด็น ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 7.84) และความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 7.07) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ประสพการณ์ในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริม

การเกษตร

ประสพการณ์ในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ใน 4 ประเด็น ได้แก่ ความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนอง จากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการจัดอันดับ ปรากฏดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ประสพการณ์ในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

n=274

ประสพการณ์ในงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ความ	
1. การมีความสำคัญต่อองค์กร	7.82	1.21	มาก	
1.1 ผู้ทำงานคิดว่าตนเองมีความสำคัญต่อกรมส่งเสริมการเกษตร	7.70	1.47	มาก	3
1.2 ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากบุคคลในกรมส่งเสริมการเกษตร	7.88	1.20	มาก	1
1.3 ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	7.88	1.21	มาก	1
2. การมีความพึงพอใจขององค์กร	8.28	1.12	มากที่สุด	
2.1 ผู้ทำงานรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	8.35	1.11	มากที่สุด	2
2.2 การทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตรนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	8.41	1.32	มากที่สุด	1
2.3 ผู้ทำงานรู้สึกว่ากรมส่งเสริมการเกษตรนี้สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพของผู้ทำงานได้	8.08	1.34	มาก	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

n=274

ประสบการณ์ในงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ความ	
3. การมีความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร	7.73	1.60	มาก	
3.1 หัวหน้างานให้การสนับสนุน ผู้ทำงานในการ แสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน	8.07	1.62	มาก	1
3.2 ผู้ทำงานรู้สึกว่างานที่ ผู้ทำงานปฏิบัติอยู่มีความ เจริญก้าวหน้าในอนาคต	7.84	1.52	มาก	2
3.3 ในกรมส่งเสริมการเกษตรมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะ ให้ ผู้ทำงานก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	7.27	2.11	มาก	3
4. การมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	8.20	1.32	มาก	
4.1 ผู้ทำงานสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานของ ผู้ทำงาน ในการแก้ปัญหาในการทำงาน	8.17	1.31	มาก	2
4.2 เพื่อนร่วมงานใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ของ ผู้ทำงาน	8.08	1.38	มาก	3
4.3 ผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	8.34	1.38	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	8.01	1.31	มาก	

ความคิดเห็นต่อการมีประสบการณ์ในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยเมื่อพิจารณาแยกแต่ละประเด็นประสบการณ์ ปรากฏผล ดังนี้

1) **ความสำคัญต่อองค์กร** ในภาพรวมเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ในงานด้านความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 7.82) เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ประเด็น คือ ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 7.88) ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากบุคคลในกรมส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 7.88) และผู้ทำงานคิดว่าตนเองมีความสำคัญต่อกรมส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 7.70)

2) **ความพึงพอใจขององค์กร** ในภาพรวมเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ด้านความพึงพอใจขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 8.28) เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ การทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตรนี้ช่วยส่งเสริมความ

มั่นคงในชีวิตส่วนตัวของผู้ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 8.41) ผู้ทำงานรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 8.35) และเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานรู้สึกว่าการส่งเสริมการเกษตรนี้สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพของผู้ทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย 8.08)

3) **ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร** ในภาพรวมเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 7.73) เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ประเด็น คือ หัวหน้างานให้การสนับสนุนผู้ทำงานในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 8.07) ผู้ทำงานรู้สึกว่างานที่ผู้ทำงานปฏิบัติอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 7.84) ในกรมส่งเสริมการเกษตรมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้ผู้ทำงานก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ (ค่าเฉลี่ย 7.27)

4) **ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน** ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 8.20) เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 8.34) และเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานของผู้ทำงานในการแก้ปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 8.17) และเพื่อนร่วมงานใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ของผู้ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 8.08)

ตารางที่ 4.5 ประสบการณ์ในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

n=274

ประสบการณ์ในงาน	ระดับความคิดเห็น		แปล ความ	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
การมีความพึงพอใจขององค์กร	8.28	1.12	มากที่สุด	1
การมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	8.20	1.32	มาก	2
การมีความสำคัญต่อองค์กร	7.82	1.21	มาก	3
การมีความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร	7.73	1.6	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	8.01	1.31	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นต่อการมีประสบการณ์ในงานของข้าราชการในสังกัด ส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์งาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 8.01) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการเห็นด้วยในระดับ มากที่สุด 1 ประเด็น ได้แก่ การมีประสบการณ์ในงานในด้านความพึงพอใจขององค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 8.28) และเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 8.20) ความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 7.82) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการสนอง จากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 7.73) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ใน 3 ประเด็น ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก และความผูกพัน ด้านแรงจูงใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ ปรากฏดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง

ประเด็นความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		แปล ความ	อันดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ความผูกพันด้านการคงอยู่	8.15	1.66	มาก	
1.1 ผู้ทำงานต้องการทำงานเป็นข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร	8.55	1.33	มากที่สุด	1
1.2 ผู้ทำงานไม่มีความคิดที่จะปรับเปลี่ยนสายงาน	7.88	2.08	มาก	3
1.3 ผู้ทำงานมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	8.32	1.74	มากที่สุด	2
1.4 ผู้ทำงานมีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น	7.86	2.17	มาก	4

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

n=274

ประเด็นความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความ	
2. ความผูกพันด้านความรู้สึก	8.12	1.56	มาก	
2.1 ผู้ทำงานรู้สึกว่างค์กรสามารถไว้วางใจได้	8.19	1.69	มาก	3
2.2 ผู้ทำงานรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร	7.85	1.81	มาก	6
2.3 ผู้ทำงานรับรู้ถึงปฏิกริยาในทางบวกของบังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน	8.11	1.69	มาก	4
2.4 ผู้ทำงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	7.93	1.73	มาก	5
2.5 ผู้ทำงานมีความผูกพันต่องานที่ได้รับผิดชอบ	8.32	1.59	มากที่สุด	1
2.6 ผู้ทำงานมีความผูกพันต่อสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่กรมส่งเสริมการเกษตร	8.31	1.63	มากที่สุด	2
3. ความผูกพันด้านแรงจูงใจ	8.44	1.20	มากที่สุด	
3.1 ผู้ทำงานมีแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง	8.16	1.45	มาก	4
3.2 ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิต	8.55	1.36	มากที่สุด	1
3.3 ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	8.51	1.18	มากที่สุด	3
3.4 ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการมีความมั่นคงในชีวิตที่ดีขึ้น	8.53	1.21	มากที่สุด	2
เฉลี่ยรวม	8.24	1.25	มากที่สุด	

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยเมื่อพิจารณาแยกแต่ละประเด็นความผูกพัน ปรากฏผล ดังนี้

1) **ความผูกพันด้านการคงอยู่** ในภาพรวมเห็นด้วยว่ามีความผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 8.15) เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า เห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับ

มากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานต้องการทำงานเป็นข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 8.55) ผู้ทำงานมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 8.32) และมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานไม่มีความคิดที่จะปรับเปลี่ยนสายงาน (ค่าเฉลี่ย 7.88) และผู้ทำงานมีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น (ค่าเฉลี่ย 7.86)

2) ความผูกพันด้านความรู้สึก ในภาพรวมเห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 8.12) เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า เห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีความผูกพันต่องานที่ได้รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 8.32) ผู้ทำงานมีความผูกพันต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่กรมส่งเสริมการเกษตร (ค่าเฉลี่ย 8.31) และมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ประเด็น คือ ผู้ทำงานรู้สึกว่างเปล่าใจได้ (ค่าเฉลี่ย 8.19) ผู้ทำงานรับรู้ถึงปฏิกริยาในทางบวกของบังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 8.11) ผู้ทำงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 7.93) ผู้ทำงานรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 7.85)

3) ความผูกพันด้านแรงจูงใจ ในภาพรวมเห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 8.44) เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า เห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิต (ค่าเฉลี่ย 8.55) ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการมีความมั่นคงในชีวิตที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 8.53) ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 8.51) และมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 8.16)

ตารางที่ 4.7 สรุปความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง

n=274

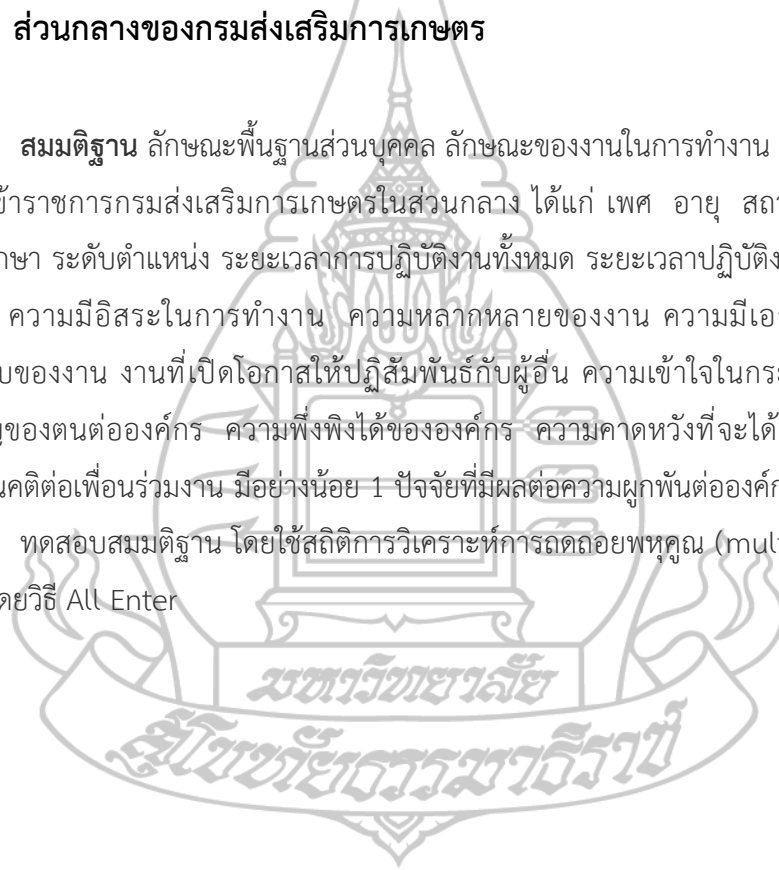
ประเด็นความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความ	อันดับ
ความผูกพันด้านแรงจูงใจ	8.44	1.2	มากที่สุด	1
ความผูกพันด้านการคงอยู่	8.15	1.66	มาก	2
ความผูกพันด้านความรู้สึก	8.12	1.56	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	8.24	1.25	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 สรุปความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 8.24) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการเห็นด้วยในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ ข้าราชการมีความผูกพันด้านแรงจูงใจ (ค่าเฉลี่ย 8.44) และเห็นด้วยในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ ด้านการคงอยู่ (ค่าเฉลี่ย 8.15) และด้านความรู้สึก (ค่าเฉลี่ย 8.12) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ของลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และ ประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัด ส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

สมมติฐาน ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงานในการทำงาน และประสิทธิภาพในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตร ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ทศนคติดต่อเพื่อนร่วมงาน มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยวิธี All Enter



ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยต่าง ๆ	ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริม การเกษตรในสวนกลาง				
	B	Std.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.381	0.576		0.662	0.508
เพศ	-0.074	0.074	-0.029	-1.006	0.315
อายุ	0.182	0.099	0.067	1.843	0.066
สถานภาพการสมรส	0.128	0.075	0.052	1.716	0.087
ระดับการศึกษา	-0.189	0.076	-0.075	-2.473	0.014*
ระดับตำแหน่ง	-0.131	0.098	-0.053	-1.338	0.182
ระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด	0.098	0.063	0.104	1.552	0.122
ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริม การเกษตร	-0.028	0.059	-0.029	-0.468	0.640
ความมีอิสระในการทำงาน	-0.092	0.042	-0.088	-2.222	0.027*
ความหลากหลายของงาน	-0.001	0.029	-0.001	-0.019	0.985
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	-0.089	0.068	-0.061	-1.299	0.195
ผลป้อนกลับของงาน	-0.241	0.053	-0.201	-4.522	0.000*
งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	0.086	0.036	0.082	2.366	0.019*
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	0.475	0.083	0.288	5.740	0.000*
ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	0.179	0.051	0.173	3.498	0.001*
ความพึงพอใจขององค์กร	0.405	0.060	0.364	6.812	0.000*
ความคาดหวังที่จะได้รับการสนอง จากองค์กร	0.310	0.045	0.398	6.841	0.000*
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	-0.080	0.038	-0.085	-2.087	0.038*

$R = 0.908$ $R^2 = 0.825$ Adjusted R Square = 0.813 F = 70.104
p- value = 0.000

*Sig. < 0.05

ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) ตามตาราง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระด้านระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า ด้านระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และจากสมการถดถอยที่ได้ในตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ถึง 0.825 หมายความว่า ด้านระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 82.5 ซึ่งจะทำได้ค่าประมาณของแบบจำลองดังนี้

ความผูกพันในองค์กร = $0.381 - 0.075$ (ด้านระดับการศึกษา) - 0.088 (ความมีอิสระในการทำงาน) - 0.201 (ผลป้อนกลับของงาน) + 0.082 (งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น) + 0.288 (ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน) + 0.173 (ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร) + 0.364 (ความพึงพอใจขององค์กร) + 0.398 (ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร) - 0.085 (ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน)

ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงานในการทำงาน และประสบการณ์ในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง ได้แก่ ระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถรวมกันทำนายความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยถ้าเพิ่มงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง เพิ่มขึ้น

ยกเว้นถ้าลดระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน ทักษะคติ
ต่อเพื่อนร่วมงาน ลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ
กรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง เพิ่มขึ้น



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริมการเกษตร ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นสำคัญ 3 ส่วน คือ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริมการเกษตร ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริมการเกษตร ลักษณะของงาน ประสิทธิภาพในงาน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และ ประสิทธิภาพในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ และข้าราชการพิเศษ ในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 862 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน .05 จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยจำแนกประชากรเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ 86 คน ข้าราชการ 128 คน และข้าราชการพิเศษ 60 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบบมิโครงสร้างทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ลักษณะของงาน ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในงาน ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโครงสร้างคำถาม คำตอบ และปรับปรุง แก้ไข ให้คำแนะนำ หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ค่าดัชนี

ความสอดคล้องของเนื้อหารวม เท่ากับ 0.87 แสดงว่าข้อคำถามเหล่านั้น วัดตรงกับเนื้อหาที่กำหนด สามารถนำข้อคำถามนั้นไปใช้ได้

การตรวจสอบความเที่ยง นำแบบสอบถามทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร ในการวิจัยจำนวน 30 ราย ดำเนินการทดสอบค่าความเที่ยงพบว่า ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเมื่อนำไปใช้ทดสอบกับกลุ่มทดลอง 30 ชุด พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.901 โดยคำถามแต่ละด้านมีระดับความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.798 – 0.911

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พร้อมกับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการบรรยายประกอบตาราง

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการร้อยละ 69.4 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.0 มีอายุระหว่าง 28 – 43 ปี อายุเฉลี่ย 40.03 ปี ร้อยละ 51.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.7 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 75.2 ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ร้อยละ 30.3 มีระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมดระหว่าง 11 – 15 ปี เฉลี่ย 12.90 ปี และร้อยละ 29.9 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตรระหว่าง 11 – 15 ปี เฉลี่ย 11.92 ปี

1.3.2 ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงาน

ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงานของข้าราชการในส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมเห็นด้วยกับลักษณะงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย ข้าราชการเห็นด้วยกับลักษณะงานในระดับมากที่สุด 4 ในประเด็น ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านผลป้อนกลับของงาน และเห็นด้วยกับลักษณะงานในระดับมากใน 2 ประเด็น ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงานและความหลากหลายของงาน ตามลำดับโดยเมื่อพิจารณาแยกแต่ละประเด็นความคิดเห็น ปรากฏผล ดังนี้

1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานสามารถกำหนดตารางการทำงานของตนเองได้ ผู้ทำงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง และมีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานปฏิบัติงานตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

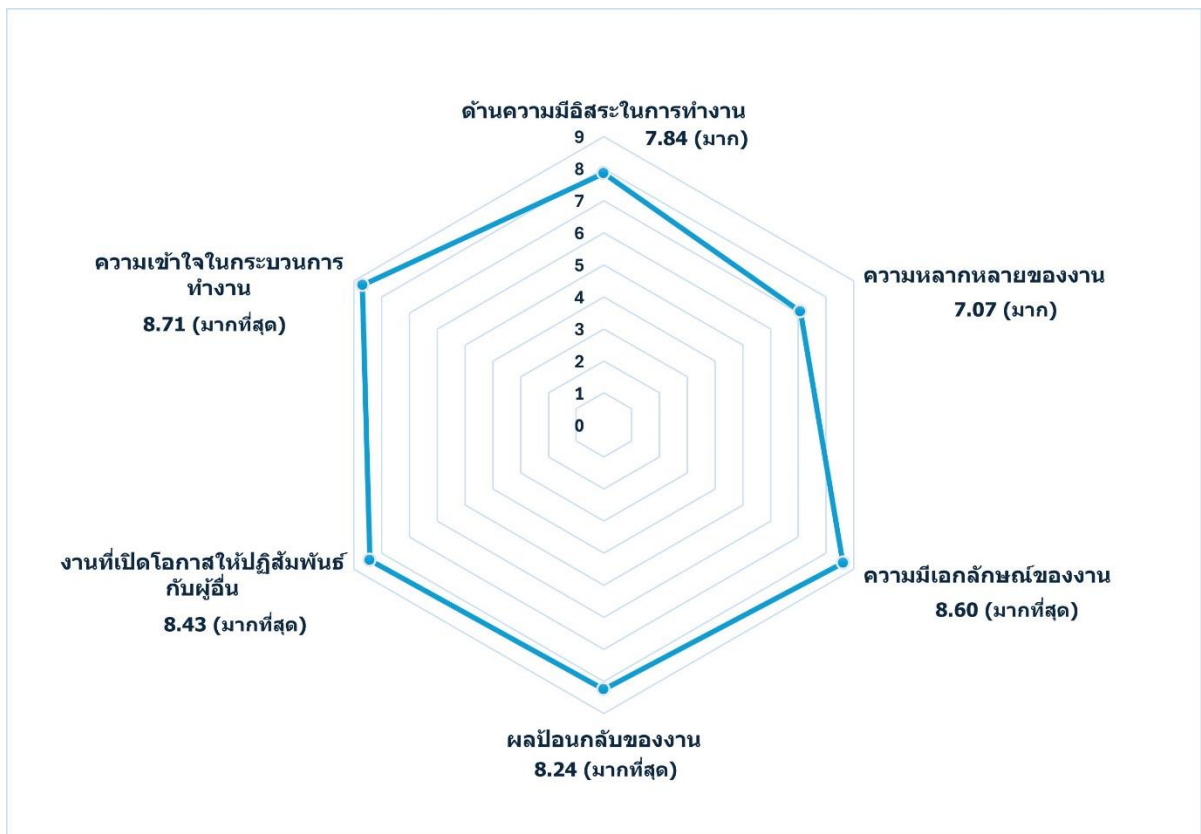
2) ความหลากหลายของงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงาน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ งานที่ไม่มีความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ประเด็น คืองานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ประเด็น คือ งานที่ทำมีการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานไว้อย่างชัดเจน งานที่สามารถวางแผนกระบวนการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย งานที่ทำมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน

4) ผลป้อนกลับของงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานทราบถึงความสำเร็จในการทำงานของตนเอง ผู้ทำงานทราบวิธีแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเอง

5) งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าม้งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ ในกลุ่มงานผู้ทำงานมีช่องทางการประสานงานระหว่างบุคลากรภายในกลุ่มงาน ในกรมส่งเสริมการเกษตรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ ในกรมส่งเสริมการเกษตรมีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ

6) ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการมีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้ทำงานทราบกำหนดขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน และผู้ทำงานมีการปรับปรุง/ประยุกต์การทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์



ภาพที่ 5.1 สรุปภาพรวมด้านลักษณะงาน

จากภาพที่ 5.1 สรุปได้ว่า ลักษณะของงานในประเด็นความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และความหลากหลายของงาน ตามลำดับ

1.3.3 ประสบการณ์ในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

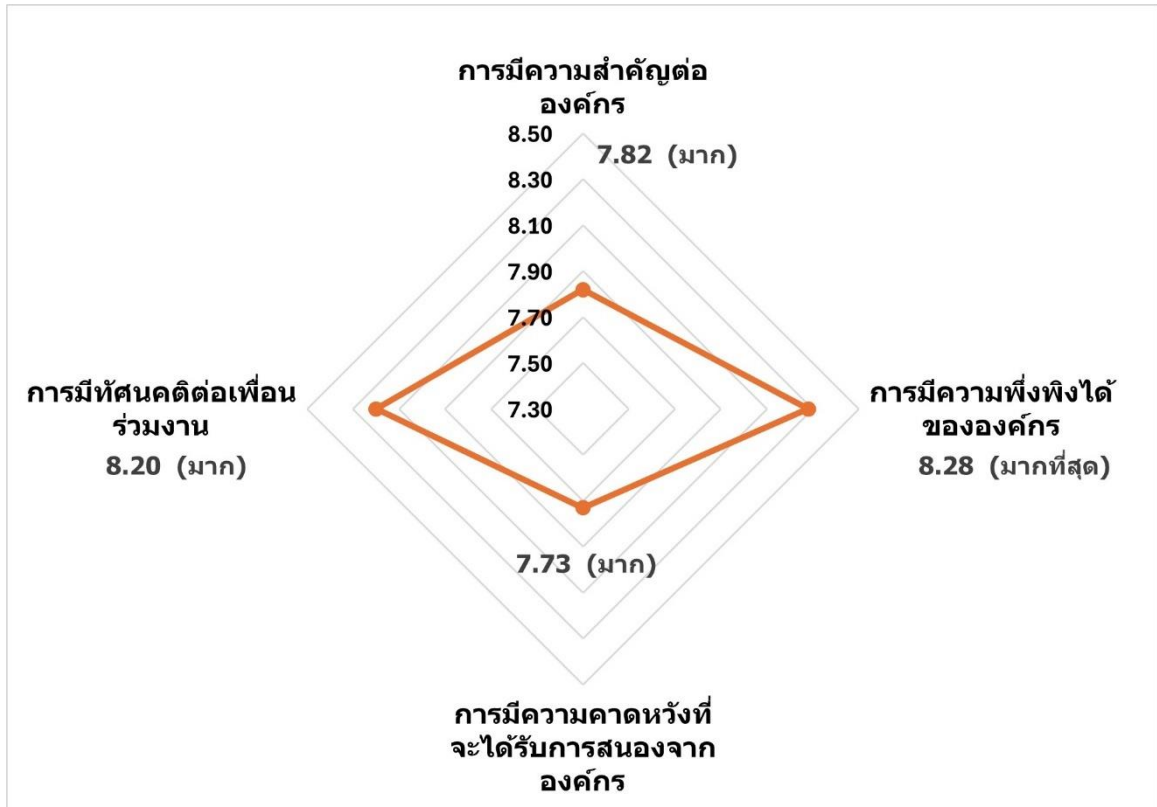
ความคิดเห็นต่อการมีประสบการณ์ในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์งานอยู่ในระดับมาก เมื่อแบ่งประเด็นประสบการณ์ออกเป็น 4 ด้าน คือ ความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ในงานในด้านความพึงพอใจขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ เห็นด้วยในระดับมาก ในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความสำคัญต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาแยกแต่ละประเด็นประสบการณ์ปรากฏผล ดังนี้

1) ความสำคัญต่อองค์กร ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ในงานด้านความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า ข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ในงานด้านความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ประเด็น คือ ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากบุคคลในกรมส่งเสริมการเกษตร และผู้ทำงานคิดว่าตนเองมีความสำคัญต่อกรมส่งเสริมการเกษตร

2) ความพึงพอใจขององค์กร ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ด้านความพึงพอใจขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า ข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ในงานด้านความพึงพอใจขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ การทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตรนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ผู้ทำงานรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ และเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ในงานความพึงพอใจขององค์กร อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานรู้สึกว่าการส่งเสริมการเกษตรนี้สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพของผู้ทำงานได้

3) ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า เห็นด้วยกับความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ประเด็น คือ หัวหน้างานให้การสนับสนุนผู้ทำงานในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ทำงานรู้สึกว่างานที่ผู้ทำงานปฏิบัติอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ในกรมส่งเสริมการเกษตรมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้ผู้ทำงานก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้

4) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า เห็นด้วยกับทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานในระดับมาก จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานของผู้ทำงานในการแก้ปัญหาในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ของผู้ทำงาน



ภาพที่ 5.2 สรุปภาพรวมประสบการณ์ในงาน

จากภาพที่ 5.2 สรุปได้ว่า การมีประสบการณ์ด้านการมีความพึงพอใจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน การมีความสำคัญต่อองค์กร และการมีความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ตามลำดับ

1.3.4 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

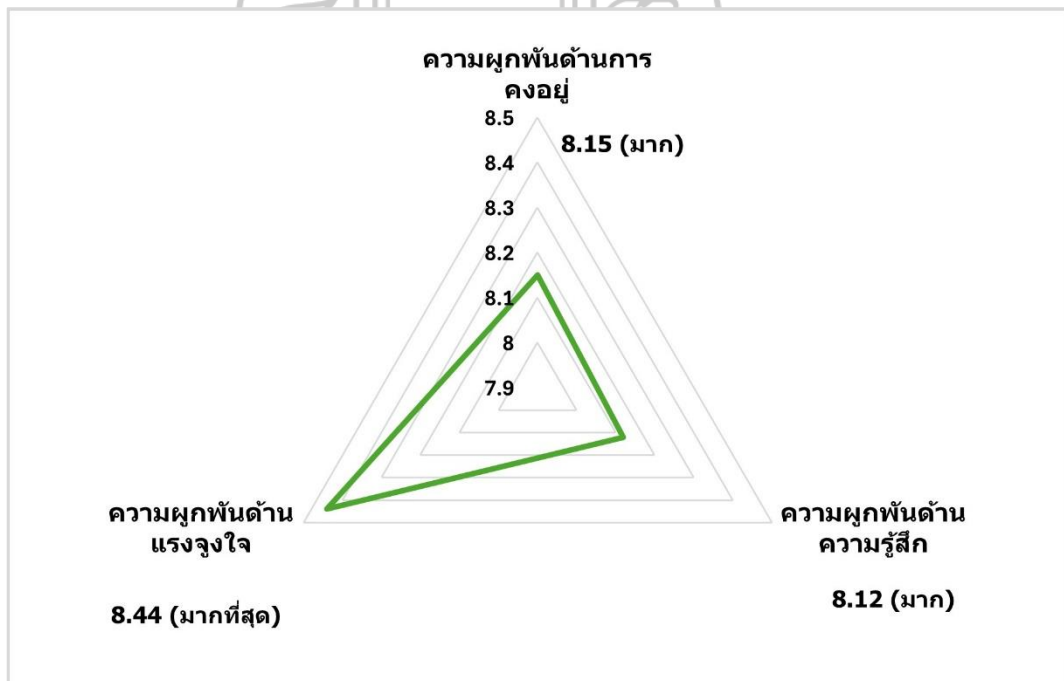
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด แบ่งประเด็นความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการคงอยู่ ด้านความรู้สึก และด้านแรงจูงใจ โดยข้าราชการมีความผูกพันด้านแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการคงอยู่ และด้านความรู้สึก ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาแยกแต่ละประเด็นความผูกพัน ปรากฏผล ดังนี้

1) **ความผูกพันด้านการคงอยู่** ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยว่ามีความผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า เห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานต้องการทำงานเป็นข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร

ผู้ทำงานมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานไม่มีความคิดที่จะปรับเปลี่ยนสายงาน และผู้ทำงานมีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น

2) **ความผูกพันด้านความรู้สึก** ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า ข้าราชการเห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีความผูกพันต่องานที่ได้รับผิดชอบ ผู้ทำงานมีความผูกพันต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่กรมส่งเสริมการเกษตร และมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ประเด็น คือ ผู้ทำงานรู้สึกว่าการองค์กรสามารถไว้วางใจได้ ผู้ทำงานรับรู้ถึงปฏิภริยาในทางบวกของบังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน ผู้ทำงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้ทำงานรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

3) **ความผูกพันด้านแรงจูงใจ** ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า ข้าราชการเห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการมีความมั่นคงในชีวิตที่ดีขึ้น ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง



ภาพที่ 5.3 สรุปภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

จากภาพที่ 5.3 สรุปได้ว่า ความผูกพันด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านความรู้สึก ตามลำดับ

1.3.5 ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

สมมติฐาน ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงานในการทำงาน และประสบการณ์ในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบ พบว่า ด้านระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร และทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร ในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และจากสมการถดถอยที่ได้ในตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ถึง 0.825 หมายความว่า ด้านระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร และทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 82.5 ซึ่งจะทำให้ได้ค่าประมาณของแบบจำลองดังนี้

ความผูกพันในองค์กร = 0.381 - 0.075 (ด้านระดับการศึกษา) - 0.088 (ความมีอิสระในการทำงาน) - 0.201 (ผลป้อนกลับของงาน) + 0.082 (งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น) + 0.288 (ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน) + 0.173 (ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร) + 0.364 (ความพึงพอใจขององค์กร) + 0.398 (ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร) - 0.085 (ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน)

ถ้าเพิ่มงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในสังกัดส่วนกลาง

1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในสังกัดส่วนกลาง เพิ่มขึ้น

ยกเว้นถ้าลดระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงานทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในสังกัดส่วนกลาง เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ค่า Sig	ระดับนัยสำคัญ	ทิศทางความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	0.014*	0.05	ลบ
ความมีอิสระในการทำงาน	0.027*	0.05	ลบ
ผลป้อนกลับของงาน	0.000*	0.01	ลบ
งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.019*	0.05	บวก
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	0.000*	0.01	บวก
ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	0.001*	0.01	บวก
ความพึงพอใจขององค์กร	0.000*	0.01	บวก
ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจาก	0.000*	0.01	บวก
องค์กร			
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	0.038*	0.01	ลบ

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในสังกัดส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน จะมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นลบ ส่วนงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จะมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก

ผลป้อนกลับของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในสังกัดส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ผลป้อนกลับของงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน จะมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นลบ และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร จะมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก

2. อภิปรายผล

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง ของกรมส่งเสริมการเกษตร ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

สรุปผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 40.03 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ระดับตำแหน่งชำนาญการ ระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมดเฉลี่ย 12.90 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 11.92 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมพิริยะ ไชยพันธุ์ (2563) ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 39.71 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงาน 1-3 ปี ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้ 10,001-20,000 บาท/เดือน และงานวิจัยของ อารงค์ ผลขาว (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน แนวโน้มการลาออก ความสุขและความผูกพันกรณีศึกษาหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ ระดับการศึกษาปริญญาเอก เพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-50 ปี อายุงานมากกว่า 6 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-30,000 บาท อภิปรายได้ว่า กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นหน่วยงานราชการและข้าราชการที่สมัครส่วนใหญ่จะมีความทำงานมาเป็นระยะเวลา มากกว่า 10 ปี เนื่องจากส่วนใหญ่จะเริ่มสอบราชการใช้ช่วงที่จบการศึกษา และเป็นช่วงที่เปิดสอบราชการพร้อมกันทั่วประเทศ

2.2 ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงาน

1) **ด้านความมีอิสระในการทำงาน** ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานสามารถกำหนดตารางการทำงานของตนเองได้ ผู้ทำงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง อยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานปฏิบัติงานตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรวรรณ มากสังข์ (2563) ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กรของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ในด้านการได้รับการสนับสนุนทางการบริหารจัดการงานของตนเองได้อย่างอิสระ สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง อภิปรายได้ว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการทำงานมีความอิสระในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการ

จัดการตารางเวลาและการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง อย่างไรก็ตาม ในประเด็นการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือคำสั่งนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้อจำกัดอยู่ในระดับน้อย สะท้อนให้เห็นถึงความยืดหยุ่นในการทำงานที่ไม่ได้ยึดติดกับกรอบหรือคำสั่งมากเกินไป

2) ความหลากหลายของงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ งานที่ทำไม่มีความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ประเด็น คือ งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรวรรณ (2562) ศึกษาอิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสพการณ์การทำงานต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานในด้านกลุ่มตัวอย่างสามารถใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อภิปรายได้ว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่างานมีความหลากหลายในระดับมาก โดยเฉพาะการได้ใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลายในระดับมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของกรมส่งเสริมการเกษตรที่ต้องดูแลเกษตรกรในหลากหลายมิติ ทั้งด้านการผลิต การตลาด และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่วนที่พบว่างานไม่มีความเกี่ยวเนื่องกันในระดับมากและต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะในระดับปานกลางนั้น สะท้อนให้เห็นว่าลักษณะงานมีการแบ่งแยกเป็นส่วนๆ ชัดเจน แต่ไม่จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมากนัก ซึ่งอาจเอื้อต่อการทำงานที่หลากหลายและการเรียนรู้งานของบุคลากรใหม่

3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ประเด็น คือ งานที่ทำมีการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานไว้อย่างชัดเจน งานที่สามารถวางแผนกระบวนการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย งานที่ทำมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมพิริยะ ไชยพันธุ์ (2563) ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงราย พบว่า พนักงานธนาคารออมสินมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะงานที่มีความท้าทายและต้องใช้ความสามารถของตนเองในการบริหารจัดการและแก้ปัญหาในงานที่เกิดขึ้น อภิปรายได้ว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่างานมีความเป็นเอกลักษณ์ในระดับมากที่สุดในทุกประเด็น ทั้งด้านรูปแบบ วิธีการ การวางแผน และกระบวนการดำเนินงาน สะท้อนให้เห็นว่ากรมส่งเสริมการเกษตรมีการจัดระบบงานที่เป็นมาตรฐาน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

และมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นผลมาจากการเป็นหน่วยงานราชการที่ต้องมีแบบแผน และระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้

4) ผลป้อนกลับของงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่ามีผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานทราบถึงความสำเร็จในการทำงานของตนเอง ผู้ทำงานทราบวิธีแก้ไขปัญหในงานของตนเอง และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2561) รายงานว่า ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไรมีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไรเพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ อภิปรายได้ว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ามีผลป้อนกลับของงานในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านการรับรู้ความสำเร็จและวิธีแก้ไขปัญหในงานนั้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเข้าใจในงานของตนเองอย่างชัดเจน สามารถประเมินผลการทำงานและแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง ส่วนการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานที่อยู่ในระดับมากนั้น สะท้อนว่าองค์กรมีระบบการประเมินและให้ข้อมูลป้อนกลับที่ดี แต่อาจยังมีช่องว่างในการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานที่สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้

5) งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่างานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ ในกลุ่มงานผู้ทำงานมีช่องทางการประสานงานระหว่างบุคลากรภายในกลุ่มงาน ในกรมส่งเสริมการเกษตรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ ในกรมส่งเสริมการเกษตรมีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล หนูนวล (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินเขต นครศรีธรรมราช 2 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินเขตนครศรีธรรมราช 2 มีความคิดเห็นในระดับมาก เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และกลุ่มลูกค้าที่มาใช้บริการกับธนาคารออมสิน อภิปรายได้ว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่างานเปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านช่องทางการประสานงานภายในกลุ่มและการจัดกิจกรรมร่วมกัน สะท้อนให้เห็นว่ากรมส่งเสริมการเกษตรให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ส่วนการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่อยู่ในระดับมากนั้น แสดงว่าองค์กรมีนโยบายส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง แต่อาจยังมีโอกาสในการพัฒนารูปแบบการกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6) ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามี ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้ทำงานทราบกำหนดขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน และผู้ทำงานมีการปรับปรุง/ประยุกต์การทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต (2561) รายงานว่า ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงขั้นตอนทั้งหมดในงานรวมทั้งความสามารถในการปรับปรุง ประยุกต์แนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งวัดได้จากงานที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดที่เห็นได้ชัดเจน งานที่มีรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน และงานที่มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อภิปรายได้ว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ามี ความเข้าใจในกระบวนการทำงานในระดับมากที่สุดในทุกประเด็น ทั้งด้านรูปแบบ แนวทาง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปรับตัวตามสถานการณ์นั้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเข้าใจในงานอย่างลึกซึ้ง สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ และมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสม ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่องค์กรมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี มีการถ่ายทอดประสบการณ์ และมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

2.3 ประสิทธิภาพในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

1) ความสำคัญต่อองค์กร ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสพการณ์ในงานด้านความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า ข้าราชการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ประเด็น คือ ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากบุคคลในกรมส่งเสริมการเกษตร และผู้ทำงานคิดว่าตนเองมีความสำคัญต่อกรมส่งเสริมการเกษตร สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ ธนาคุณ (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และบุคลากรที่มีประสพการณ์การทำงานมากกว่ามีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลย์สุดา แก้วสุวรรณ (2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับประสพการณ์ในการทำงานในระดับมาก ประสพการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับประสพการณ์ในงานด้านความสำคัญต่อองค์กรในระดับมากทุกประเด็น ทั้งการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลในองค์กร และการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองต่อองค์กร สะท้อนให้เห็นว่ากรมส่งเสริมการเกษตรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการให้เกียรติและยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน

และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2) ความพึงพอใจขององค์กร ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ด้านความพึงพอใจขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า ข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ในงานด้านความพึงพอใจขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ การทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตรนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ผู้ทำงานรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ และเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ในงานความพึงพอใจขององค์กร อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานรู้สึกว่าการส่งเสริมการเกษตรนี้สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพของพนักงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรัญค์ ผลขาว (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน แนวโน้มการลาออก ความสุขและความผูกพัน กรณีศึกษาหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการพัฒนาและการจัดทำนโยบาย แผนเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 เพื่อดำเนินการสร้างเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรชอบและรักงาน อันส่งผลให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อภิปรายได้ว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากที่สุดเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านความพึงพอใจขององค์กร โดยเฉพาะในประเด็นการส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ สะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์กรที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ การที่ข้าราชการเห็นด้วยในระดับมากกว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพได้ แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการเกษตรมีการดูแลสวัสดิการและผลประโยชน์ของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

3) ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า เห็นด้วยกับความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ประเด็น คือ หัวหน้างานให้การสนับสนุน ผู้ทำงานในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ทำงานรู้สึกว่างานที่ผู้ทำงานปฏิบัติอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ในกรมส่งเสริมการเกษตรมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้ผู้ทำงานก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุวรรณ มากสังข์ (2563) ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กรด้านประสบการณ์ในงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายด้าน คือ ด้านการสนับสนุน

ทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการพื้นฐาน และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ใน ระดับมากเช่นกัน อภิปรายได้ว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับประสบการณ์ด้านความพึงพอใจ ขององค์กรในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวและความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่ สะท้อนให้เห็นว่ากรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์กรที่สร้างความรู้สึกรับประกันให้แก่ บุคลากรได้เป็นอย่างดี ส่วนการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพที่อยู่ในระดับมากนั้น แสดงว่าองค์กรมีการดูแลสวัสดิการพื้นฐานได้ดี แต่อาจยังมีโอกาสในการพัฒนาให้ตอบสนองความ ต้องการของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งความมั่นคงและการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานนี้เป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4) ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยกับการมีประสบการณ์ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า เห็นด้วยกับ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ดีในการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานสามารถพึ่งพา เพื่อนร่วมงานของผู้ทำงานในการแก้ปัญหาในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานใส่ใจในสุขภาพและความ เป็นอยู่ของผู้ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณธรรณพร ศฤงคาร (2563) ระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยในงานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และ ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง อภิปราย ได้ว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในระดับมาก โดยเฉพาะ ความรู้สึกที่ดีในการทำงานร่วมกันที่อยู่ในระดับมากที่สุดนั้น แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศการทำงานที่ เป็นมิตรและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ส่วนการพึ่งพากันในการแก้ปัญหาและการใส่ใจใน สุขภาพความเป็นอยู่ของกันและกันที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความเอื้ออาทรและ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้าง ความผูกพันระหว่างบุคลากร อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรใน ระยะยาว

2.4 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

1) ความผูกพันด้านการคงอยู่ ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยว่ามีความผูกพันด้าน การคงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า เห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานต้องการทำงานเป็นข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ผู้ทำงานมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และเห็นด้วยว่ามีความผูกพันใน ระดับมาก จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานไม่มีความคิดที่จะปรับเปลี่ยนสายงาน และผู้ทำงานมีความ สมัยครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น สอดคล้องกับ

งานวิจัยของอรวรรณ มากสังข์ (2563) ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านการพูดถึงองค์กรในทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่าการที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความต้องการทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตรและความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพที่อยู่ในระดับมากที่สุดนั้น สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันที่แข็งแกร่งต่อองค์กร ส่วนการไม่คิดปรับเปลี่ยนสายงานและความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานแม้ได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าที่อยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านความมั่นคง การพัฒนาศักยภาพ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความผูกพันและต้องการทำงานกับองค์กรในระยะยาว

2) ความผูกพันด้านความรู้สึก ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า ข้าราชการเห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีความผูกพันต่องานที่ได้รับผิดชอบ ผู้ทำงานมีความผูกพันต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่กรมส่งเสริมการเกษตร และมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ประเด็น คือ ผู้ทำงานรู้สึกว่าการสามารถไว้วางใจได้ ผู้ทำงานรับรู้ถึงปฏิภิกิริยาในทางบวกของบังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน ผู้ทำงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้ทำงานรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมพิริยะ ไชยพันธุ์ (2563) ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงราย พบว่าพนักงานมีความผูกพันภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความผูกพันด้านความถูกต้องและบรรทัดฐานของสังคมมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติ ตามลำดับ อภิปรายได้ว่าการที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยเฉพาะความผูกพันต่องานที่ได้รับผิดชอบและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่ในระดับมากที่สุดนั้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานและบรรยากาศการทำงานอย่างยิ่ง ส่วนประเด็นความไว้วางใจต่อองค์กร การรับรู้ปฏิภิกิริยาทางบวกจากผู้บังคับบัญชา ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยม และการมีส่วนร่วมในการบริหารที่อยู่ในระดับมากนั้น สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม อย่างไรก็ตาม ยังมีโอกาสในการพัฒนาด้านการสร้างการมีส่วนร่วมและการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อยกระดับความผูกพันในประเด็นเหล่านี้ให้สูงขึ้น

3) ความผูกพันด้านแรงจูงใจ ในภาพรวมข้าราชการเห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกรายประเด็น พบว่า ข้าราชการเห็นด้วยว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้ทำงาน

มีแรงจูงใจที่ต้องการมีความมั่นคงในชีวิตที่ดีขึ้น ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ประเด็น คือ ผู้ทำงานมีแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลย์สุดา แก้วสุวรรณ (2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการทุ่มเทเพื่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิโรธร อยู่ฤทธิ (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ ธนาคุณ (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อภิปรายได้ว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านแรงจูงใจที่ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมองเห็นโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผ่านการทำงานในองค์กร ส่วนแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่อยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความต้องการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนว่ากรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งในด้านความก้าวหน้า ความมั่นคง และคุณภาพชีวิต อย่างไรก็ตาม องค์กรอาจพิจารณาเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อยกระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น

2.5 ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

2.5.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงใจ มงคลเจริญสุข (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งมีความพึงพอใจในภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของกับังงานวิจัยของดวงใจ มงคลเจริญสุข (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งที่ต่างกันมีความพึงพอใจในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักมีความคาดหวังในโอกาสการเติบโตและพัฒนาตนเองในองค์กรมากกว่า หากองค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังนี้ได้ อาจนำไปสู่ความผูกพันที่สูงขึ้น อีกทั้งผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นอาจช่วยให้เข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรได้ดีขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่ความผูกพันที่สูงขึ้นหากมีความสอดคล้องกับค่านิยม

ส่วนบุคคล อีกทั้งหน่วยงานกรมส่งเสริมการเกษตรมีระบบราชการมีเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน (Career Path) โดยมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามอายุงานและผลงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน

2.5.2 ผลการทดสอบ พบว่า ลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรเวธน์ ศึกษาอิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์การทำงานต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การและปัจจัยประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2564) ศึกษาคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณธนาพร ศฤงคาร (2563) ศึกษาปัจจัยในงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า ปัจจัยในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อภิปรายได้ว่าลักษณะของงานที่มีความท้าทายและหลากหลายจะกระตุ้นให้ข้าราชการรู้สึกกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อข้าราชการรู้สึกว่างานของตนมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อวงกว้าง จะเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกมีคุณค่า ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันที่มากขึ้น อีกทั้งงานที่ให้อิสระในการตัดสินใจและวางแผนการทำงานและมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจนช่วยให้ข้าราชการเข้าใจความคาดหวังและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน

2.5.3 ผลการทดสอบ พบว่า ประสบการณ์ในงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ มากสังข์ (2563) ศึกษาปัจจัยองค์การที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมพิริยะ ไชยพันธุ์ (2563) ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงราย พบว่า ประสบการณ์ในงานต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงราย ด้านความถูกต้องและบรรทัดฐานของสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล หนูนวนล (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินเขตนครศรีธรรมราช 2 พบว่า

ประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินเขตนครศรีธรรมราช 2
 อภิปรายได้ว่า ประสบการณ์ที่สั่งสมมาทำให้ข้าราชการมีความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิด
 ความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งประสบการณ์ช่วยให้ข้าราชการเข้าใจวัฒนธรรม ค่านิยม และ
 แนวทางปฏิบัติขององค์กรอย่างลึกซึ้ง ทำให้สามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างสอดคล้องกับองค์กร
 ประสบการณ์ยังเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญหรือท้าทายมากขึ้น รวมถึง
 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้สำหรับกรมส่งเสริมการเกษตร

**3.1.1 กรมส่งเสริมการเกษตรควรมีนโยบายในด้านการพัฒนาศักยภาพในการ
 ทำงานอย่างชัดเจน** จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพัน
 ขององค์กร โดยคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า ดังนั้น
 กรมส่งเสริมการเกษตรต้องมีนโยบายในด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างชัดเจนโดยเฉพาะ
 อย่างยิ่งการเปิดโอกาสให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

**3.1.2 กรมส่งเสริมการเกษตรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้
 ความสามารถทำงานอย่างอิสระ** จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความมีอิสระในการทำงานส่งผลต่อ
 ความผูกพันขององค์กร ดังนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถมีอำนาจ
 ในการตัดสินใจในภาระหน้าที่งานของตนเองได้เต็มที่ เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกสนุกและภาคภูมิใจในการ
 ทำงานของตนเอง

**3.1.3 กรมส่งเสริมการเกษตรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ทราบและสอบถาม
 ถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง** จากการศึกษาพบว่า ผลป้อนกลับของงาน ส่งผลต่อ
 ความผูกพันขององค์กร ดังนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ทราบและ
 สอบถามถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองซึ่งจะทำให้ทราบถึงความสำเร็จในการทำงานของ
 ตนเองและทราบวิธีแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง

**3.1.4 กรมส่งเสริมการเกษตรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีการแลกเปลี่ยน
 ประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานภายนอก หรือสลับเปลี่ยนภาระรับผิดชอบงานอย่าง
 สม่ำเสมอ** จากการศึกษาพบว่า งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นส่งผลต่อความผูกพันของ
 องค์กร ดังนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
 ในการทำงานกับหน่วยงานภายนอก หรือสลับเปลี่ยนภาระรับผิดชอบงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงควรมี

การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน มีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ และมีช่องทางการประสานงานระหว่างบุคลากรภายในกลุ่มงาน

3.1.5 กรมส่งเสริมการเกษตรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีการเรียนรู้ และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความเข้าใจในกระบวนการทำงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรควรกำหนดขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน และให้โอกาสข้าราชการปรับปรุง/ประยุกต์การทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงให้สร้างรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน

3.1.6 กรมส่งเสริมการเกษตรควรส่งเสริมให้ข้าราชการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองในการทำงานที่กรมส่งเสริมการเกษตร จากการศึกษาพบว่า ความสำคัญของตนเองต่อองค์กรส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรควรส่งเสริมให้ข้าราชการรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อกรมส่งเสริมการเกษตร และได้รับการยอมรับจากบุคคลและผู้บังคับบัญชา

3.1.7 กรมส่งเสริมการเกษตรควรส่งเสริมให้ข้าราชการรู้สึกว่าการส่งเสริมการเกษตร สามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับตนเองได้ จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้นกรมส่งเสริมการเกษตรควรส่งเสริมให้ข้าราชการรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว รวมถึงกรมส่งเสริมการเกษตรนี้สามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการได้

3.1.8 กรมส่งเสริมการเกษตรควรมีแนวทางในการสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร จากการศึกษาพบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาในกรมส่งเสริมการเกษตรควรให้การสนับสนุน ข้าราชการในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน และก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ

3.1.9 กรมส่งเสริมการเกษตรควรมีแนวทางในการสร้างกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ที่ีระหว่างข้าราชการในกรมส่งเสริมการเกษตรด้วยกัน จากการศึกษาพบว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้น กรมส่งเสริมการเกษตรควรมีแนวทางในการสร้างกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ที่ีระหว่างข้าราชการในกรมส่งเสริมการเกษตรด้วยกันทั้งในด้านการช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในงานร่วมกัน และส่งเสริมความรู้สึกที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้สำหรับข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร

3.2.1 จากผลการศึกษา ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรควรเพิ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในงานและการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน

3.2.2 จากผลการศึกษา ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กรมากขึ้น เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

3.2.3 จากผลการศึกษา ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

3.2.4 จากผลการศึกษา ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

3.2.5 จากผลการศึกษา ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรควรรักษาและพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ควรทำการวิจัยเรื่องนี้โดยมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อตอบคำถามการวิจัยได้ชัดเจนมากขึ้น

3.3.2 หน่วยงานกรมส่งเสริมการเกษตรถือเป็นหน่วยงานราชการที่มีข้าราชการในสายงานวิชาการทำงานเป็นหลัก แต่ยังมีกลุ่มของข้าราชการสายงานทั่วไป กลุ่มของพนักงานราชการที่ต้องต่อสัญญาทุก 4 ปี ซึ่งบุคลากรในกลุ่มเหล่านี้ต่างมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตร ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาด้านความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในกลุ่มเหล่านี้ เพื่อให้งานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการเกษตร. 2560. **การวิเคราะห์สถานการณ์การเกษตร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรณีการ์ เหมือนประเสริฐ. (2562). **ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด** [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ] มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ. (2564). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน** [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชญาณุช วุฒิสักดิ์. (2563). **การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกมรรทด**. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ] มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- ณิชากัทธ แก้ววงศ์มงคล. (2563). **ความตั้งใจในการคงสมาชิกภาพของเจนเนอเรชั่น Z : บทบาทของคุณลักษณะของความรู้และความผูกพันในงาน**. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 38(2):12.
- ณัฐวุฒิ ธนาคุณ. (2561). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี**. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ] มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ดวงใจ มงคลเจริญสุข. (2559). **ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2**. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ] มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการ อบรมวิศวกรใหม่กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ] มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธาราทิพย์ พจน์สุภาพ. (2565). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ : ลิขสิทธิ์.
- ธำรงค์ ผลขาว. (2564). **ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน แนวโน้มการลาออก ความสุขและความผูกพัน กรณีศึกษาหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร**. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 12(1):52.

- นฤมล หนูทวน. (2563). **ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครศรีธรรมราช 2**. [การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ปรารธนา ผกาแก้ว. (2018). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. [วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- พรหมพิริยะ ไชยพันธุ์. (2563). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของ พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงราย**. [การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิเชษฐ์ ชัมเจริญ. (2564). **แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา : บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด**. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- รุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรจน์. (2562). **อิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสพการณ์การทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในในสวนอุตสาหกรรม บางกระดี่**. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- วรรณธณพร ศฤงคาร. (2563). **ปัจจัยในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**. [การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2561). **คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิโรธร อยู่ฤทธิ. (2561). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต**. [การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุจินันท์ เจนจิตศิริ. (2564). **คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน**. [การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สัตตบงกช มานีมาน. (2548). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานยาสูบส่วนกลาง**. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สร้อยฟ้า กามนต์. (2561). **ศึกษาแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ของพนักงานสังกัดกลุ่มบริหารความเสี่ยง ธนาคารออมสิน**. [การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- สิริพรรณ รอดจันทร์. (2562). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างปฏิบัติการธนาคารออมสินภาค 6.** [การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุคนธ์ แข็งขัน. (2561). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน).** [การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรรวรรณ มากสังข์. (2563). **ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2.** [การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- Greenberg, L. S. (2002). **Emotion-Focused Therapy: Coaching Clients to Work through Their Feelings.** Washington DC: American Psychological Association.
- Nunnally, J.C. (1978). **Psychometric theory** (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

คลิกหรือแตะที่นี่เพื่อใส่ข้อความ





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

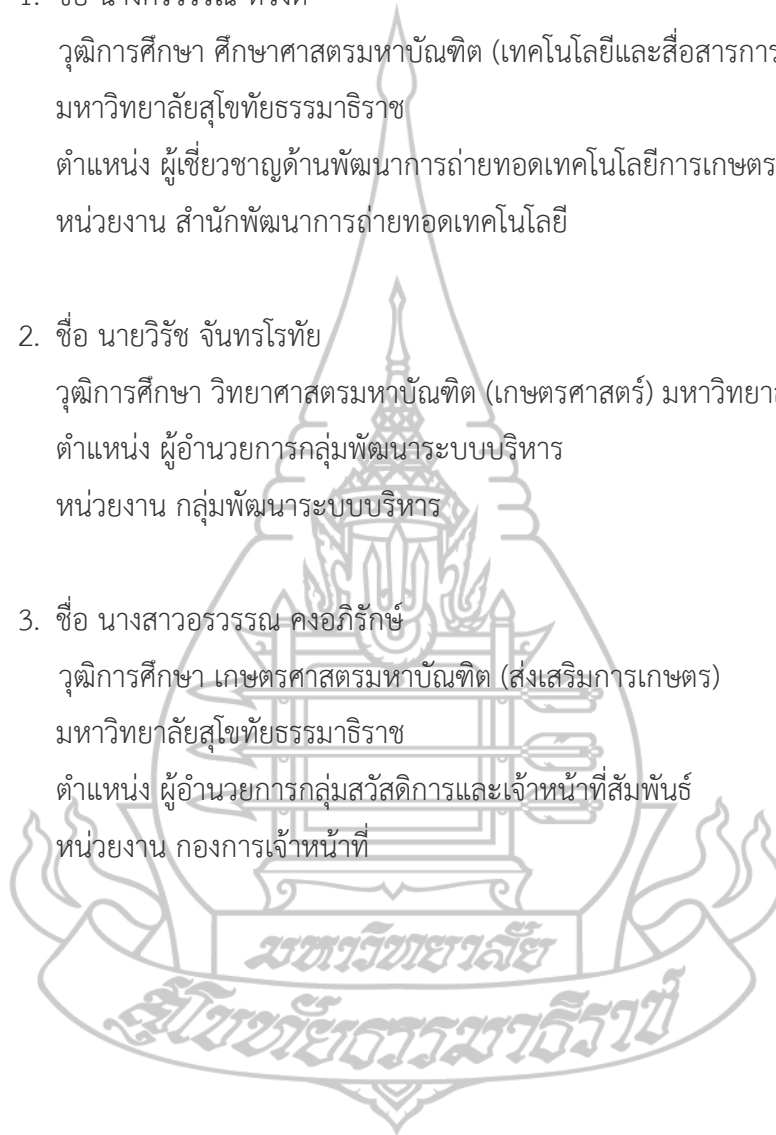
สุโขทัยธรรมราชา



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ นางศิริวรรณ หวังดี
วุฒิการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร
หน่วยงาน สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี
2. ชื่อ นายวิรัช จันทโรทัย
วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
3. ชื่อ นางสาวอรวรรณ คงอภิรักษ์
วุฒิการศึกษา เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
หน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่





ภาคผนวก ข

ผลการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง

ผลการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง
ของกรมส่งเสริมการเกษตร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
1	เพศ	1	1	1	1	ใช้ได้
2	อายุ	1	1	1	1	ใช้ได้
3	สถานภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ระดับการศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ระดับตำแหน่ง	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตร	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของงาน

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน						
1.	ผู้ทำงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	ผู้ทำงานสามารถกำหนดตารางการทำงานของตนเองได้	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ผู้ทำงานปฏิบัติงานตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น	1	0	1	0.67	ใช้ได้
2. ความหลากหลายของงาน						
1.	ผู้ทำงานได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
	2. งานที่ทำไม่มีความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
	3. งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญ เฉพาะ	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
	1. งานที่ทำมีการกำหนดกระบวนการ ดำเนินงานอย่างชัดเจน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
	2. งานที่ทำมีการกำหนดรูปแบบและวิธีการ ทำงานไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
	3. งานที่สามารถวางแผนกระบวนการ ทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอน สิ้นสุดท้าย	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	ผลป้อนกลับของงาน					
	1. ผู้ทำงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับ ผลงานตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
	2. ผู้ทำงานทราบถึงความสำเร็จในการ ทำงานของตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
	3. ผู้ทำงานทราบวิธีแก้ไขปัญหาในงานของ ตนเอง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
5.	งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
	1. องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
	2. องค์กรมีการกระตุ้นให้เกิดการทำงาน เป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
	3. ในกลุ่มงานองค์กร มีช่องทางการ ประสานงานระหว่างบุคลากรภายในกลุ่ม งาน	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
6.	ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน					
	1. ผู้ทำงานทราบกำหนดขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
	2. ผู้ทำงานมีการปรับปรุง/ประยุกต์การทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์	1	1	1	1	ใช้ได้
	3. ผู้ทำงานมีรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน	1	0	1	0.67	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 การมีประสบการณ์ในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
1.	การมีความสำคัญต่อองค์กร					
	1. ผู้ทำงานคิดว่าตนเองมีความสำคัญต่อกรมส่งเสริมการเกษตร	1	1	1	1	ใช้ได้
	2. ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากบุคคลในกรมส่งเสริมการเกษตร	1	1	1	1	ใช้ได้
	3. ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
2.	ความพึงพอใจขององค์กร					
	1. ผู้ทำงานรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
	2. การทำงานในกรมส่งเสริมการเกษตรนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
	3. ผู้ทำงานรู้สึกว่าการส่งเสริมการเกษตรนี้สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพของผู้ทำงานได้	1	0	1	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
3. การมีความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร						
	1. หัวหน้างานให้การสนับสนุนผู้ทำงานในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
	2. ผู้ทำงานรู้สึกว่าการที่ผู้ทำงานปฏิบัติอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	1	1	1	1	ใช้ได้
	3. ในกรมส่งเสริมการเกษตรมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้ผู้ทำงานก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
4. การมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน						
	1. ผู้ทำงานสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานของผู้ทำงานในการแก้ปัญหาในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
	2. เพื่อนร่วมงานใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ของผู้ทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
	3. ผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง						
ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
1. ความผูกพันด้านการคงอยู่						
	1. ผู้ทำงานต้องการทำงานเป็นข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร	1	1	1	1	ใช้ได้
	2. ผู้ทำงานไม่มีความคิดที่จะปรับเปลี่ยนสายงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
	3. ท่านมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
	4. ผู้ทำงานมีความสนใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	ความผูกพันด้านความรู้สึก					
	1. ผู้ทำงานรู้สึกที่องค์กรสามารถไว้วางใจได้	1	1	1	1	ใช้ได้
	2. ผู้ทำงานรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
	3. ผู้ทำงานรับรู้ถึงปฏิภรียาในทางบวกของบังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
	4. ผู้ทำงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
	5. ผู้ทำงานมีความผูกพันต่องานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	1	ใช้ได้
	6. ผู้ทำงานมีความผูกพันต่อสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่กรมส่งเสริมการเกษตร	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ความผูกพันด้านแรงจูงใจ					
	1. ผู้ทำงานมีแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
	2. ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิต	1	0	1	0.67	ใช้ได้
	3. ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	1	1	0	0.67	ใช้ได้
	4. ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการมีความมั่นคงในชีวิตที่ดีขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้

ผลรวม IOC = 0.87

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	273	99.6
	Excluded ^a	1	.4
	Total	274	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	44



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง	347.6996	1759.733	.454	.966
ท่านสามารถกำหนดตารางการทำงานของตนเองได้	347.5018	1754.560	.474	.966
ท่านปฏิบัติงานตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น	348.4615	1740.617	.444	.966
ผู้ทำงานได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงาน	347.5128	1755.413	.544	.966

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
งานที่ทำไม่มีความเกี่ยวเนื่อง กันของงาน หรือมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	349.0879	1742.845	.315	.967
งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	349.4652	1710.559	.411	.967
งานที่ทำมีการกำหนด กระบวนการดำเนินงานอย่าง ชัดเจน	347.2088	1771.842	.444	.966
งานที่ทำมีการกำหนดรูปแบบ และวิธีการทำงานไว้อย่าง ชัดเจน	347.1905	1764.133	.495	.966
งานที่สามารถวางแผน กระบวนการทำงานตั้งแต่ ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอน สุดท้าย	347.2344	1772.349	.397	.966
ท่านได้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลงานตนเอง	347.9451	1710.368	.685	.965
ท่านทราบถึงความสำเร็จใน การทำงานของตนเอง	347.4139	1757.435	.523	.966
ท่านทราบวิธีแก้ไขปัญหาใน งานของตนเอง	347.4396	1753.005	.540	.966
ในกรมส่งเสริมการเกษตรมี การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ พนักงานได้มีโอกาสทำงาน ร่วมกัน	347.6337	1729.174	.515	.966

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ในกรมส่งเสริมการเกษตรมี การกระตุ้นให้เกิดการทำงาน เป็นที่มอย่างสม่ำเสมอ	347.7729	1714.595	.588	.965
ในกลุ่มงานท่าน มีช่องทางการ ประสานงานระหว่างบุคลากร ภายในกลุ่มงาน	346.8718	1761.583	.499	.966
ท่านทราบกำหนดขั้นตอนใน การทำงานที่ชัดเจน	347.1832	1736.658	.755	.965
ท่านมีการปรับปรุง/ประยุกต์ การทำงานให้เหมาะสมกับ สถานการณ์	347.1136	1773.101	.493	.966
ท่านมีรูปแบบและแนวทางใน การปฏิบัติอย่างชัดเจน	347.0916	1764.900	.601	.966
ท่านคิดว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อกรมส่งเสริมการเกษตร	348.0879	1704.426	.746	.965
ท่านได้รับการยอมรับจาก บุคคลในกรมส่งเสริม การเกษตร	347.9451	1730.905	.749	.965
ท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	347.8864	1731.072	.733	.965
ท่านรู้สึกมีความมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ ปฏิบัติอยู่	347.4176	1744.082	.669	.965

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การทำงานในกรมส่งเสริม การเกษตรนี้ช่วยส่งเสริมความ มั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน	347.4725	1715.787	.791	.965
ท่านรู้สึกว่าการนี้สามารถ ตอบสนองความต้องการขั้น พื้นฐานทางด้านกายภาพของ ท่านได้	347.7509	1715.489	.795	.965
หัวหน้างานให้การสนับสนุน ท่านในการแสวงหา ความก้าวหน้าในการทำงาน	347.7985	1691.809	.810	.964
ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีความเจริญก้าวหน้าใน อนาคต	348.0440	1693.057	.863	.964
ใน กสศ.มีตำแหน่งหน้าที่ พร้อมจะ让您ก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	348.5678	1659.290	.825	.964
ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อน ร่วมงานของท่านในการ แก้ปัญหาในการทำงาน	347.5458	1745.837	.561	.965
เพื่อนร่วมงานใส่ใจในสุขภาพ และความเป็นอยู่ของท่าน	347.5861	1745.949	.526	.966
ท่านมีความรู้สึกที่ดีในการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	347.3700	1745.624	.535	.966
ท่านต้องการทำงานเป็น ข้าราชการของกรมส่งเสริม การเกษตร	347.3223	1718.293	.790	.965

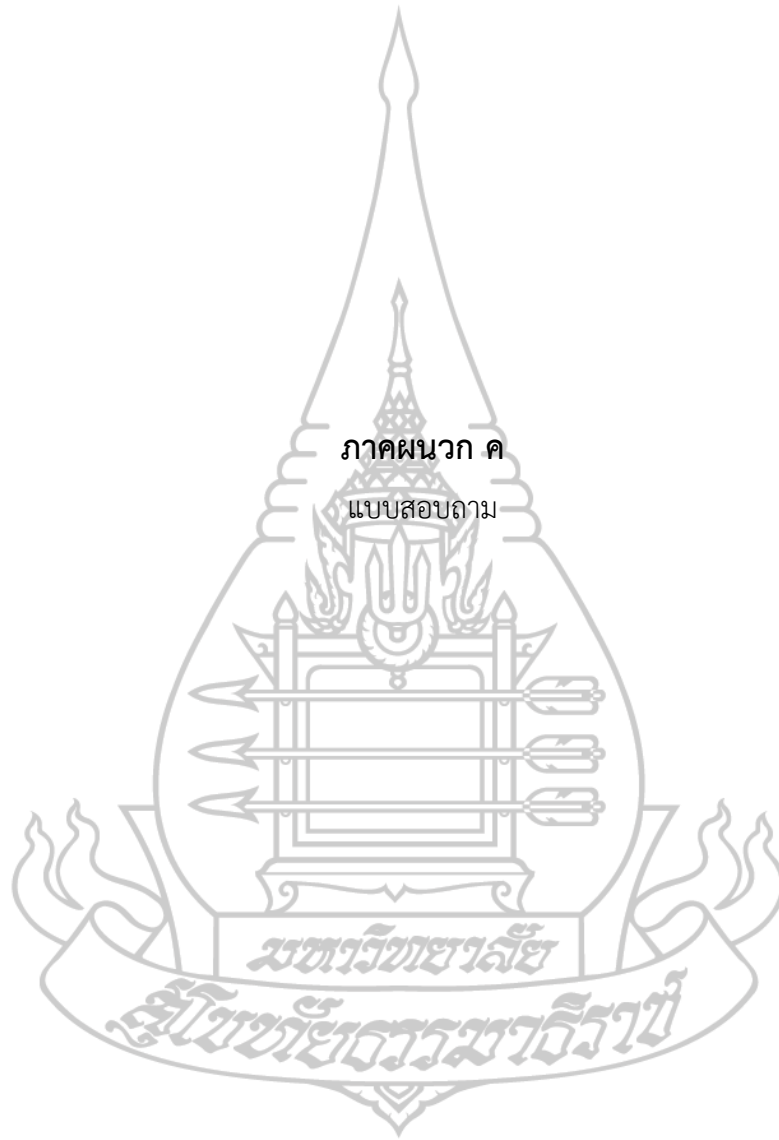
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านไม่มีความคิดที่จะ ปรับเปลี่ยนสายงาน	348.1282	1691.097	.622	.965
ท่านมีความปรารถนาที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร	347.6593	1684.417	.783	.964
ท่านมีความสมัครใจที่จะอยู่ ทำงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะ ได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจาก องค์กรอื่น	348.1722	1672.886	.694	.965
ท่านรู้สึกว่างค์กรสามารถ ไว้วางใจได้	347.6740	1680.456	.842	.964
ท่านรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมใน การบริหารงานขององค์กร	348.0440	1669.241	.850	.964
ท่านรับรู้ถึงปฏิกิริยาใน ทางบวกของบังคับบัญชาที่ แสดงต่อพนักงาน	347.7656	1676.165	.845	.964
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรง กล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	347.9084	1677.142	.861	.964
ท่านมีความผูกพันต่องานที่ได้ รับผิดชอบ	347.6300	1682.315	.865	.964
ท่านมีความผูกพันต่อ สภาพแวดล้อม บรรยากาศใน การทำงานที่ กสก.	347.5641	1696.519	.780	.964

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านมีแรงจูงใจภายในของ บุคคลที่ต้องการจะพัฒนา ตนเอง	347.5201	1743.214	.561	.965
ท่านมีแรงจูงใจที่ต้องการจะ ประสบความสำเร็จในชีวิต	347.1868	1744.255	.578	.965
ท่านมีแรงจูงใจที่ต้องการมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	347.1722	1762.945	.445	.966
ท่านมีแรงจูงใจที่ต้องการมี ความมั่นคงในชีวิตที่ดีขึ้น	347.1868	1761.057	.455	.966





ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร
2. เพื่อศึกษาลักษณะของงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร
3. เพื่อศึกษาประสบการณ์ในงานของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ
 - 1.1 แบบสอบถามลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ (เจอนอเรนชั่น) สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
 - 1.2 แบบสอบถามลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการ
 - 1.3 แบบสอบถามประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองจากองค์กร ที่คนติดต่อเพื่อนร่วมงาน
 - 1.4 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน

2. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาวิจัยของนักศึกษา ระดับชั้นปริญญาโท สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ด้วยดี จึงขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

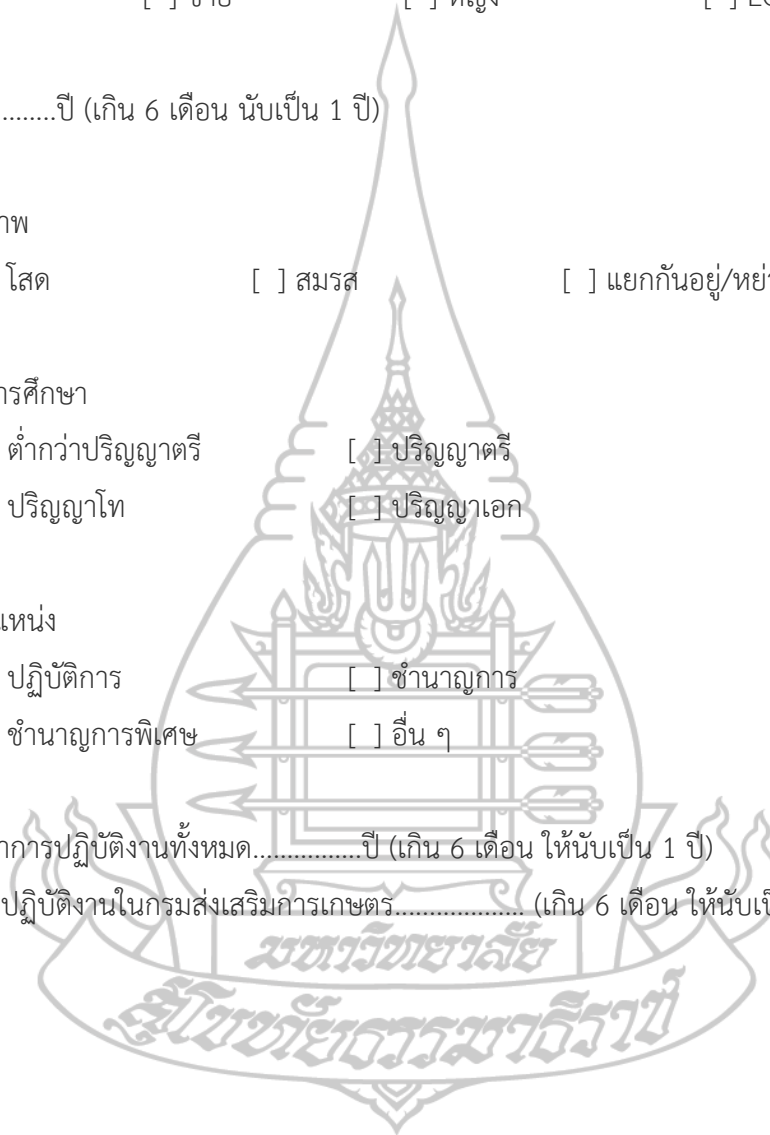
(นนท์นี่ คำจร)

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง [] หน้าหัวข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง LGBTQ+
2. อายุ.....ปี (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
3. สถานภาพ
 โสด สมรส แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย
4. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
5. ระดับตำแหน่ง
 ปฏิบัติการ ข้าราชการ
 ข้าราชการพิเศษ อื่น ๆ
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด.....ปี (เกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
7. ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตร..... (เกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)



ประเด็นความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิต										
3. ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น										
4. ผู้ทำงานมีแรงจูงใจที่ต้องการมีความมั่นคงในชีวิตที่ดีขึ้น										

*****ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือ*****



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวนันทินี คำจร
วัน เดือน ปี เกิด	3 สิงหาคม 2520
สถานที่เกิด	อ.บ้านกรวด จ.บุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี การบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)
สถานที่ทำงาน	กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

