

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL AT RICE  
DEPARTMENT



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการ ข้าว
โดย	น.ส.ทิพย์ชนก เสนผดุง
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ

---

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชฎิล โจนานนท์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วอกร พัวพันสวัสดิ์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ทิพย์ชนก เสนมดวง : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว. ( FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL AT RICE DEPARTMENT) อ.  
ที่ปรึกษาหลัก : อ. ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการข้าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมการข้าวส่วนกลาง จำนวน 186 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติโดยวิธีหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติ t-test สถิติ F-test และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลใดที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ประสบการณ์ในการทำงาน รองลงมาคือ เพศ และระดับการศึกษา ตามลำดับ (2) ข้อมูลความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจ และด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากได้แก่ ด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นกัน (3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นั้น ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (4) ปัจจัยทางด้านองค์กร เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์  
ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6181060724 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD:

Tipchanok Senpadung : FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL AT RICE DEPARTMENT. Advisor: WIMONMAT SRICHAMROEN, Ph.D.

The objectives of this research were to investigate the organizational commitment of personnel at Rice Department and to study the personal factors affecting the organizational commitment of personnel at Rice Department, and to study the relationship between organizational factors, organizational commitment, and performance of personnel at Rice Department. The sample of this study was 186 personnel at Rice Department. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. The data were analyzed by using statistics to determine percentage, arithmetic mean, and standard deviation. The research hypothesis was tested by t-test, F-test statistic, and Pearson correlation coefficient analysis.

The results of this research indicated that (1) the top three personal factors influencing the organizational commitment were work experience, gender and education level, respectively, (2). Overall opinion of the respondents towards organization factors, including relationship with supervisors, relationship with co-workers, participation in management, development of knowledge and competence of workers, decentralization, and welfare was at very high level. Overall opinion of the respondents with the organization commitment was at the high level. When individual aspects were considered, the affective commitment, normative commitment, and continuance commitment were at the high level, (3) different personal factors including gender, age, marital status, education level, average monthly income and years of work experience indifferently influenced organizational commitment with a statistical significance level of 0.05. (4). Organizational factors including relationship with supervisors, relationship with co-workers, participation in management, development of knowledge and competence of workers, decentralization, and welfare were related with organizational commitment with a statistical significance level of 0.05.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Public Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2020

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการให้ความช่วยเหลือแนะนำของ อ.ดร. วิมลมาศ ศรีจำเริญ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ ที่ให้คำแนะนำข้อคิดเห็นตรวจสอบ และแก้ไขมาโดยตลอด ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบคำถาม เพื่อนๆ ทุกท่าน ตลอดจนผู้ที่ให้ความช่วยเหลือทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีส่งผลให้ผู้วิจัย สามารถดำเนินการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกคน ที่มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ท้ายนี้ผู้เขียนขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่อยู่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้เขียนมีสติปัญญาในการจัดทำรายงานการศึกษาวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เขียนขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้เขียน ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้เขียนจนสามารถให้รายงานการศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

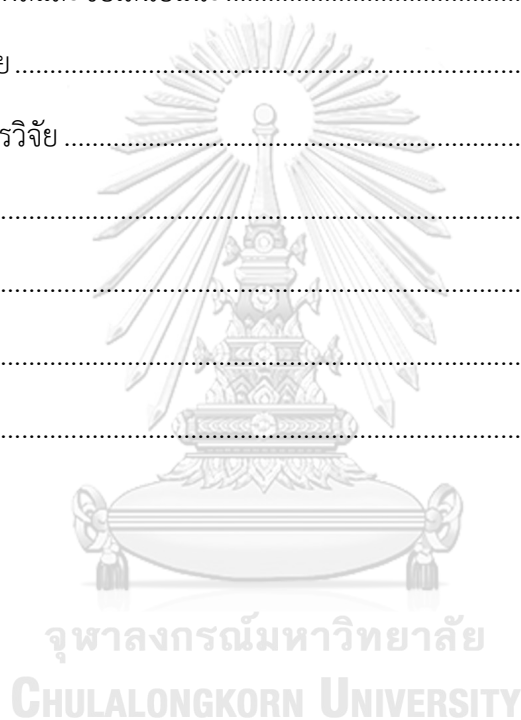
ทิพย์ชนก เสนมดุง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 คำถามของงานวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	5
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	8
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	11
2.3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร.....	20
2.4. กรอบแนวคิดวิจัย.....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ .....	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผล .....	33
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	34
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว .....	36
4.3 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	47
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	59
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	59
5.2 อภิปรายผลการวิจัย .....	62
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	66
บรรณานุกรม .....	68
ภาคผนวก .....	72
ประวัติผู้เขียน .....	81





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงผลที่จะเกิดจากความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ.....	13
ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรกรรมการข้าวส่วนกลาง แยกเป็นตำแหน่ง.....	27
ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การประเมินผลเพื่อแปลผลระดับความคิดเห็น.....	29
ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การวัดค่าครอนแบ็คอัลฟา.....	30
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร .....	36
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา .....	37
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน .....	38
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตาม ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน .....	39
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตาม ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน .....	40
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตาม ด้านการกระจายอำนาจ.....	41
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตาม ด้านสวัสดิการ .....	42
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรรมการข้าว.....	43
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรรมการข้าว จำแนกตามด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร .....	44

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ..... 45

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน ..... 46

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามเพศ..... 47

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามอายุ ..... 48

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามสถานภาพ. 49

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 51

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามรายได้ ..... 52

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ..... 54

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 55

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร ... 56

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 จำนวนข้าราชการที่ออกจากราชการและโอนย้ายสังกัดงานในปีงบประมาณ ปี พ.ศ. 2561-2562.....	2
ภาพที่ 1.2 จำนวนพนักงานราชการที่ออกจากราชการและโอนย้ายสังกัดงานในปีงบประมาณ ปี พ.ศ.2561-2562 .....	2



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

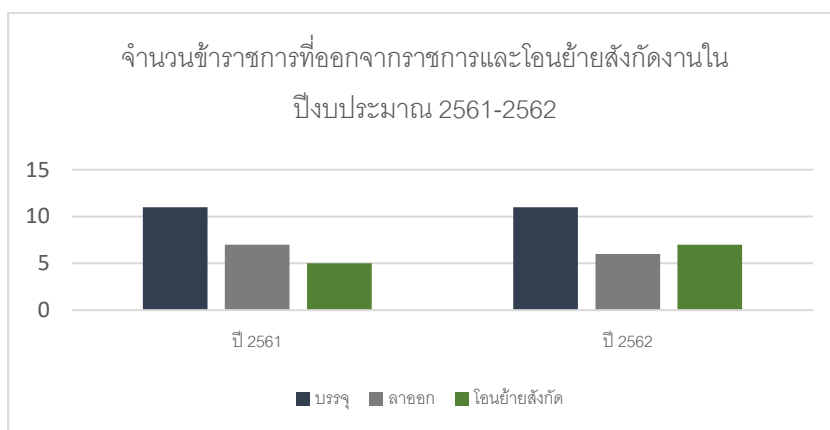
ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งองค์กรต่างๆ ต้องพยายามที่จะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็น นวัตกรรม ระบบการจัดการภายในองค์กร ระบบการบริหารองค์กร ภาพลักษณ์ขององค์กร เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญในการที่จะพัฒนาองค์กรหรือทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและมีศักยภาพในการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้นั้นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556) ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมและจริยธรรม หากองค์กรใดสามารถที่จะทำให้อุบลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้ ก็จะส่งผลให้อุบลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจ ถึงแม้ผู้บังคับบัญชาจะไม่อยู่ก็มีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (ฐิติมา หลักทอง, 2557)

โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายองค์กรเพื่อให้อุบลากรบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยเสริมสร้างความมีคุณภาพขององค์กร (ณัฐดนัย ไทยกาาร, 2561) ซึ่งในทางตรงกันข้าม หากเมื่อใดที่บุคคลในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพันน้อยลง ก็จะทำให้องค์กรเกิดความเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้นซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กรในที่สุด ฉะนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่สามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และทำให้อุบลากรทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุดแก่องค์กร (ธนกร น้อยทองเล็ก, 2559)

กรมการข้าวถือเป็นองค์กรที่สำคัญต่อการวิจัยและพัฒนาข้าวไทย ปัจจุบันมีหน่วยงานที่ดำเนินการเรื่องข้าวอยู่หลายแห่ง คือหน่วยงานศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าว 23 ศูนย์ และสำนักวิจัยและพัฒนาข้าว มีศูนย์วิจัยข้าว 27 ศูนย์ รวมแล้วมีศูนย์ฯ ส่วนภูมิภาคตามจังหวัดต่างๆ 50 ศูนย์ เนื่องจากข้าวเป็นพืชที่อยู่คู่กับการดำรงชีวิตของคนไทยมาอย่างยาวนานแต่หน่วยงานที่ทำการเก็บข้อมูล ทำการวิจัย และศึกษาเกี่ยวกับข้าว นั้นกระจายตัวอยู่แต่ในหน่วยงานราชการต่างๆ จึงมีมติจากคณะรัฐมนตรีเห็นสมควรว่าให้มีการจัดตั้งกรมการข้าวขึ้นโดยเฉพาะ เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับข้าวโดยตรง อีกทั้งยังทำการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้ข้าวเป็นสินค้าเศรษฐกิจ

อันดับหนึ่งของไทย และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทางการตลาดต่างๆ แต่ยังคงไว้ซึ่งวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ และวิถีชีวิตของผู้คนเอาไว้ดังเดิม (กรมการข้าว, 2563)

โดยพบว่าบุคลากรมีอัตราการลาออกจากงาน นับตั้งแต่ปี 2561 -2563 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการโอนย้ายสังกัดงานภายในในทุกๆ ปีงบประมาณ ดังภาพที่ 1.1 และ ภาพที่ 1.2

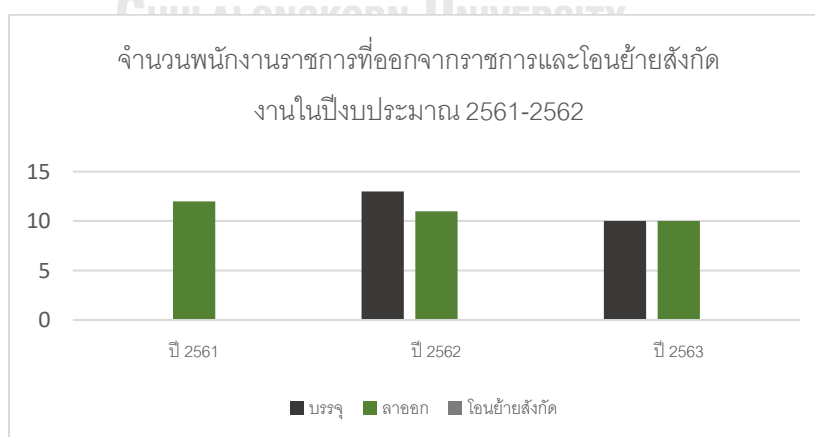


ภาพที่ 1.1 จำนวนข้าราชการที่ออกจากราชการและโอนย้ายสังกัดงานในปีงบประมาณ

ปี พ.ศ. 2561-2562

ที่มา : กรมการข้าว

จากภาพที่ 1.1 ทำให้ทราบว่าในปีงบประมาณ 2561 นั้นมีบุคลากรบรรจุเข้าทำงาน จำนวน 11 คน ในขณะที่มีบุคลากรลาออก จำนวน 7 คน และโอนย้ายสังกัดของหน่วยงาน 5 คน เช่นเดียวกันในปีงบประมาณ 2562 ที่พบว่า มีการบรรจุเข้าทำงาน จำนวน 11 คน ในขณะที่มีบุคลากรลาออก จำนวน 6 คน และโอนย้ายสังกัดของหน่วยงาน 7 คน



ภาพที่ 1.2 จำนวนพนักงานราชการที่ออกจากราชการและโอนย้ายสังกัดงานในปีงบประมาณ

ปี พ.ศ.2561-2562

ที่มา : กรมการข้าว

จากภาพที่ 1.2 ทำให้ทราบว่าในปีงบประมาณ 2561 นั้นไม่มีบุคลากรเข้าทำงาน ในขณะที่มีบุคลากรลาออก จำนวน 11 คน เช่นเดียวกันในปีงบประมาณ 2562 ที่พบว่า มีการเข้าทำงาน จำนวน 13 คน ในขณะที่มีบุคลากรลาออก จำนวน 11 คน และ ในปีงบประมาณ ปี 2563 มีการเข้าทำงาน จำนวน 10 คน ในขณะที่มีบุคลากรลาออก จำนวน 10 คน เช่นกัน

จะเห็นได้ว่าอัตราการลาออกจากการงานและการโอนย้ายสังกัดงานนั้นมีจำนวนมากกว่าสมัครรับเข้าทำงานภายในองค์กรทั้งข้าราชการบรรจุ และพนักงานราชการ อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นยังไม่ได้ให้ความสำคัญและยังไม่มีแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เมื่อดูจากสถิติการลาออกและโอนย้ายสังกัดงานที่มียอดค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับการเข้าทำงานในแต่ละปี อาจเนื่องมาจากหลากหลายปัจจัยไม่ว่าจะเป็น ความจำเป็นส่วนบุคคล รูปแบบการทำงาน เป็นต้น แต่เหนือสิ่งอื่นใดคือบุคลากรนั้นยังไม่มี ความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงพอที่จะดำรงตนหรือรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรของตนเองให้คงอยู่เอาไว้ เพราะหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงพอถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าหน่วยงานอื่นๆ หรือปัจจัยใดๆที่เกี่ยวข้องก็ตาม บุคลากรนั้นก็ยินยอมที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปและพร้อมที่จะทำงานเพื่อสนับสนุนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ของตนเอง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันในองค์กรของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง และสามารถสร้างความเจริญเติบโตแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน คือการทำให้คนในองค์กร ทำงานด้วยความสุขและมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็มาจากเหตุปัจจัยต่างๆ และจากการลาออกจากการงานและการโอนย้ายสังกัดหน่วยงานนี้เอง ทำให้ผู้วิจัยยิ่งสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว เพื่อต้องการทราบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานอย่างไร เหตุใดจึงมีการลาออกและโอนย้ายสังกัดหน่วยงานต่อปีจำนวนมากว่าการเข้าทำงานในองค์กร รวมไปถึงวิธีการที่เหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าปัจจุบัน และการวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอีกต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว

### 1.3 คำถามของงานวิจัย

1. ความผูกพันของบุคลากรกรมการข้าวอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว

### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมการข้าวที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

### 1.5 ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมการข้าวส่วนกลาง จำนวน 347 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน

#### 2. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ มาใช้เป็นขอบเขตในการศึกษาข้อมูล

#### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

##### 3.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (วรารักษ์ เอื้อการณ์ และอิสระอุดมประเสริฐ, 2553)

##### 3.1.2 ปัจจัยด้านองค์กร (Herzberg, 1968) ได้แก่

- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

- ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน
- ด้านการกระจายอำนาจ
- ด้านสวัสดิการ

### 3.2 ตัวแปรตาม (dependent variable)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว (Allen and Meyer, 1997) ได้แก่

- ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
- ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน

### 4. ขอบเขตเวลา

ผู้วิจัยใช้เวลาศึกษาระหว่างเดือน สิงหาคม พ.ศ.2563 ถึง เดือน ธันวาคม พ.ศ.2563

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว และนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรต่อไป
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปจัดทำนโยบาย และกิจกรรมที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

1. เพศ หมายถึง บุคลากรเพศหญิงและเพศชาย ของกรมการข้าว
2. อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามโดยนับอายุเป็นปีบริบูรณ์ แบ่งเป็น ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี , 31-40 ปี , 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น 3 ระดับประกอบด้วย ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท
4. สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ โสด และ สมรส(รวมทั้งหม้ายหรือหย่าร้าง)



5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานภายในองค์กรจนถึงเวลา ณ ปัจจุบันโดยแบ่งเป็น 4 ระดับคือ ต่ำกว่า 5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบันแบ่งเป็น 4 ระดับ ต่ำกว่า 15,000 บาท, 15,001-25,000 บาท, 25,001-35,000 บาท และ 35,000 บาทขึ้นไป

**ปัจจัยด้านองค์กร** หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Herzberg, 1968) ประกอบด้วย

1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สามารถปรึกษากันได้ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สามารถปรึกษากันได้ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4. การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง การรับรู้ต่อโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสติปัญญา เพื่อขยายขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารฝ่ายงานมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจลงมาให้ในงานที่ได้รับมอบหมาย

6. สวัสดิการ หมายถึง สวัสดิการที่บุคลากรได้รับ ประกอบไปด้วย บำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่อองค์กร เต็มใจจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์กรอาจหมายรวมถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้อกรที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (Allen and Meyer 1997)

1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกถึง ความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดีที่ใช้ความพยายาม อย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมาย

3. ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน หมายถึง การที่พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรอย่างถาวร ไม่คิดจะเปลี่ยน หรือโยกย้ายงานแม้ว่าองค์กรใหม่จะดีกว่าก็ตาม มีความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กรของตนต่อไป



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดวิจัย

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

มนุษย์มีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพและสภาพวิหยา ทางร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ และปัจจัยอื่นๆ ความแตกต่างนี้เกิดจากการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันซึ่งทำให้บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ความพึงพอใจ และบุคลิกภาพต่างกัน โดยคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน ดังนี้ (วรารณณ์ เอื้อการณณ์ และอิสระอุดม ประเสริฐ, 2553)

1. เพศ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมคนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดอุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมากในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษนิยมยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อยเนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายต่างกัน

คันสนีย์ สุวภิญโญภาส (2549, อ้างถึงใน กัมปนาท ปานสุวรรณ, 2558) กล่าวถึงตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญที่นิยมนำมาหาความสัมพันธ์กับทัศนคติมีดังนี้

1. เพศ จากการวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่องแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องของความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะสังคมและวัฒนธรรมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนแต่ละเพศไว้แตกต่างกันจึงส่งผลให้ความนิยมและทัศนคติที่มีความแตกต่างกันระหว่างหญิงและชาย

2. อายุ โดยทั่วไปบุคคลที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ต่างจากบุคคลที่มีอายุน้อยและบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ เปลี่ยนไปเมื่อมีอายุมากขึ้น

3. การศึกษา เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับความคิดและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการให้บริการ ระดับการศึกษาของบุคคลทำให้ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อการบริการประเภทต่างๆ มีความแตกต่างกันออกไป เนื่องจากบุคคลมีความรู้กว้างขวางมีความเข้าใจและมีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจเลือกใช้บริการได้แตกต่างตามระดับการศึกษา

4. สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม โดยดูจากรายได้ อาชีพ เชื้อชาติ ภูมิหลังครอบครัว เป็นต้น คนที่มีฐานะดีก็จะมีโอกาสในการเลือกใช้บริการได้หลากหลายประเภทกว่าทำให้ทัศนคติและแนวคิดในการบริการมีความแตกต่างจากบุคคลที่มีสถานะทางสังคมที่ต่ำกว่าตัวแปรรายได้จัดเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดสถานะทางสังคม ดังนั้นการศึกษาวิจัยที่ใช้แขนงทฤษฎีประชากรศาสตร์จึงมักมีตัวแปรรายได้ของบุคคลรวมอยู่ด้วยเสมอ

5. สถานภาพสมรส คือการครองเรือนอาจแบ่งออกได้เป็น คนโสด สมรส หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ ลักษณะด้านความแตกต่างขนบธรรมเนียมประเพณีความเชื่อทางด้านศาสนาย่อมมีอิทธิพลต่อสถานภาพสมรสซึ่งมีผลโดยตรงต่อการรับรู้ข่าวสาร สถานภาพสมรสของบุคคลจะบ่งบอกถึงความมีอิสระในการตัดสินใจและอิทธิพลต่อกระบวนการคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารสตรีที่สมรสแล้ว และสตรีที่ยังโสด ย่อมมีกระบวนการรับรู้ข่าวสารที่ต่างกันอันเนื่องมาจากสภาพครอบครัวและบุคคลรอบข้าง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538 อ้างถึงใน วรรณาท สามารถ, 2557) ได้ให้คำจำกัดความว่า หมายถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพ รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา องค์ประกอบเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมนำมาใช้ในการกำหนดคุณลักษณะด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการซึ่งประกอบด้วย

1. อายุ (Age) หมายถึง อายุของกลุ่มของผู้บริโภคซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการบริโภคสินค้าหรือบริการที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากด้านอายุเพื่อเป็นตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของส่วนตลาดได้

ทำการค้นคว้าหาความต้องการของตลาดส่วนเล็ก (Niche Market) โดยมุ่งความสำคัญที่ตลาดอายุ ส่วนนั้นๆ

2. เพศ (Sex) หมายถึง ตัวแปรทางที่เป็นส่วนในการแบ่งส่วนการตลาดเช่นกัน ดังนั้น นักการตลาดจึงต้องศึกษาตัวแปรนี้อย่างรอบครอบ เพราะว่าในยุคปัจจุบันนี้ตัวแปรทางด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของการบริโภคไปจากเมื่อก่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุจากการที่ผู้หญิงออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น

3. ลักษณะครอบครัว (Marital Status) หมายถึง ลักษณะของครอบครัวนับว่าเป็น เป้าหมายที่สำคัญของการใช้กลยุทธ์ทางการตลาดมาโดยตลอดและมีความสำคัญอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยของผู้บริโภค นักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้าหนึ่งรวมถึงยังใส่ใจในการพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์และโครงสร้างด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่เป็นคนตัดสินใจในครอบครัวเพื่อที่จะช่วยทำให้พัฒนากลยุทธ์การตลาดได้อย่างเหมาะสม

4. รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income, Education and Occupation) หมายถึง ตัวแปรที่สำคัญต่อการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปแล้วนักการตลาดจะสนใจกลุ่มผู้บริโภคที่มีรายได้สูงแต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ต่ำเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัญหาสำคัญของการแบ่งส่วนการตลาดโดยยึดถือเกณฑ์รายได้เพียงอย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัววัดความสามารถของผู้บริโภคในการซื้อสินค้าหรือไม่มีความสามารถในการซื้อสินค้า ในขณะที่เดียวกันการเลือกซื้อสินค้าแท้ที่จริงแล้วอาจใช้เกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต รสนิยม อาชีพ การศึกษา ฯลฯ เป็นตัวกำหนดเป้าหมายได้เช่นกัน แม้รายได้เป็นตัวแปรที่นิยมใช้แต่นักการตลาดส่วนใหญ่จะเชื่อมโยงเกณฑ์รายได้รวมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่นๆ เพื่อให้สามารถกำหนดตลาดเป้าหมายให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรของลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเนื่องจากเป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถนำไปใช้ในการกำหนดตลาดเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านประชากรเป็นสิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างกันของบุคลาการสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านความคิดและ พฤติกรรมในการใช้ชีวิต และการทำงานของคนแต่ละช่วงวัยชัดเจนมากขึ้น หากมองในส่วนของผู้บริโภคที่มีรายได้สูงอาจจะมีความรู้สึกว่ามั่นคงในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนบุคลาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่น และความมั่นคงทาง รายได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น หากมองในด้านระดับการศึกษาก็มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรเพราะการศึกษานั้นเป็นตัวบ่งบอกถึง ความคิดและทัศนคติของบุคลาการที่ได้ผ่านการขัดเกลา และมีการประเมินผลที่ค่อนข้างจะ

ซับซ้อนแตกต่างกันตามแต่ความรู้ของตน อีกทั้งระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่มากก็น้อย เพราะการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรไม่ว่าจะตำแหน่งใดก็ตามทุกคนล้วนแล้วแต่มีสิ่งคมในการทำงานร่วมกันทั้งระหว่างบุคลากรด้วยกันเองและระหว่างองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้จะมีมากน้อยก็ขึ้นกับว่าบุคลากรคนนั้นได้ใช้เวลาและปฏิบัติงานกับองค์กรอยู่มากน้อยเพียงใด แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก และผู้ที่ปฏิบัติงานในระยะเวลานั้นสั้นจะมีความผูกพันกับองค์กรที่น้อยกว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึกและการประสบพบเจอกับเหตุการณ์ที่แตกต่างกันตามแต่ละบุคคล หล่อหลอมออกมาเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของแต่ละคนนั่นเอง

ยังมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยทางประชากรศาสตร์ต่อความผูกพันในองค์กรไว้เช่นกันดังงานวิจัยของ สิทธิพันธ์ พุทธหุน, ชลิตา ศรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ วิโรจน์ ก่อสกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร ส่วนสถานภาพสมรส และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร เป็นต้น และงานวิจัยของ จิตติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 และงานวิจัยของ ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร กรมชลประทาน (สามเสน) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการ และปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพ ตำแหน่งงานและรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรไป ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพัน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์,

2562) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสภาพและความพึงพอใจในงาน และมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะคงอยู่หรือออกจากงานและการเปลี่ยนงาน ผลงานวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร และยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรม การบริหารก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน (ศิริวรรณ แม้นศิริ 2558) โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แบบ (David, 1994) คือ

1. บุคคลมีความเชื่อมั่นศรัทธาอย่างมาก สามารถยอมรับค่านิยม และเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้
2. นำความสามารถของตนที่มีอยู่อย่างเต็มที่มาใช้ในองค์กรอย่างเต็มใจ
3. ต้องการดำรงไว้ซึ่งสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากการศึกษาข้อมูลทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันนี้อาจจะเกิดขึ้นได้หลากหลายกรณี แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล เช่น ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันทางด้านจิตใจความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดง ออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วย ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

### 2.2.1 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็พร้อมที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์กร เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร การที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Newstrom & Davis (1981) ได้แสดงตารางความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงผลที่จะเกิดจากความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ

ระดับความผูกพัน	องค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การลาออกลดน้อยลง</li> <li>- เกิดข้อผิดพลาดน้อยลง</li> <li>- คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น</li> <li>- บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเข้าออก และความเหนื่อยจากงานเพิ่มมากขึ้น</li> <li>- ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร</li> <li>- ปริมาณงานต่ำ</li> <li>- ไม่อยากทำงานร่วมกับองค์กร</li> <li>- เกิดการต่อต้านคำสั่ง</li> </ul>
2. ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตนเอง</li> <li>- ลดความตั้งใจที่จะลาออก</li> <li>- เพิ่มความพึงพอใจในงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการเปรียบเทียบความไม่อยากทำงานและความต้องการงานขององค์กร</li> <li>- ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง</li> </ul>
3. ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้สึกมั่นคงในงาน</li> <li>- บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์กรในการเพิ่มผลผลิต</li> <li>- ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น</li> <li>- จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรจะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้</li> <li>- บุคลากรขาดความยืดหยุ่นขาดความคิดสร้างสรรค์และขาดการปรับตัว</li> <li>- จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์กร</li> </ul>

ที่มา: Newstrom & Davis (1981)

นอกจากนั้น Baron (1986) และ Greenberg & Baron (1997) ได้อธิบายระดับของความผูกพันต่อองค์กรว่าได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลายๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะความพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวมส่งผลต่อบุคลากร ดังนี้

1. การลาออก ขาด ลา สาย ลดน้อยลง มีความผูกพันต่อองค์กรสูง



2. มีความต้องการที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. มีความพอใจในงานที่ทำ เพราะเนื่องมาจากความผูกพัน

เช่นเดียวกับ ธนกร น้อยทองเล็ก (2559) ที่ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 แนวทางด้วยเช่นกันคือ

1. แนวความคิดในด้านพฤติกรรม (Behavior) โดยมองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมมุ่งเน้นการทำงานเพื่อองค์กร มีความต่อเนื่องโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น และประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

2. แนวความคิดในด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแนวคิดอื่นๆ นักวิชาการกลุ่มนี้มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความปรารถนาหรือความต้องการคงสภาพความเป็นบุคลากรในองค์กรต่อ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3. แนวความคิดทางด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม (Norm) เปรียบได้คือความจงรักภักดี เต็มใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่น ซึ่งกลุ่มนี้เมื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วจะมีความผูกพันกับองค์กร

โดยที่ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึก เป็นทัศนคติ ที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย (วัชร เวชประสิทธิ์, 2557) โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความพึงพอใจต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกองค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ (ทวีช อุศมา, 2560) คือ

1. การยอมรับกฎเกณฑ์ค่านิยมและความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กร

2. ความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ (อุทัย สีลิม, 2558) ดังนี้คือ

1. บุคลากรมีความผูกพันจากใจจริงต่อพันธกิจขององค์กร เข้าร่วมทำโครงการ กิจกรรมงาน ต่างๆร่วมกับองค์กรได้ดี

2. ต้องการงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และจะไม่ลาออก

3. มีความรู้สึกผูกพันในระยะยาวเนื่องจากเล็งเห็นแล้วว่าตนเองนั้นมีความสำคัญและเป็นแรงขับเคลื่อนกับองค์กรได้

4. จะทำทุกวิถีทางที่จะให้องค์กรของตนก้าวหน้า และประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด

ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากเพราะเป็นเงื่อนไขล่องหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นเขายังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอด และความสำเร็จของ องค์กรเพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสถานะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่ามี ความเกี่ยวข้องกับความรู้สึก รับผิดชอบและการอุทิศตน เพื่อเกื้อกูลให้ องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาในขั้นต้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อ องค์กรเพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ลดความเสียหายขององค์กรและทำให้องค์กรดำเนิน ไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร และสามารถ นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มที่ และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ด้วยความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแม้มีบริบทภายนอกกระทบ องค์กร จะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรสามารถ เกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยโดยจะกล่าวต่อในหัวข้อต่อไป

## 2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะทางโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันเช่นเดียวกับ กฎระเบียบ ความ น่าเชื่อถือในหน้าที่ และการกระจายอำนาจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพัน ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งความเกี่ยวข้องทางสังคม ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสำคัญที่ บุคคลนั้นมีต่อองค์กร ความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน และบรรทัดฐานของกลุ่มในการทำงาน หนัก มีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยในด้านต่างๆ (Allen & Meyer, 1997) ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และการแสดงออกของเพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุของพนักงานเอง ประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กร ความชื่นชอบพอใจในอาชีพ โดยที่การทำงานความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวเนื่องกับอายุในการทำงาน เพราะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการไม่ลาออกจากงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคคลในองค์กรคนอื่นๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการสารสัมพันธ์ที่แนบแน่นในการทำงาน

นอกจากนี้องค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ (Moeday, Steers & Poretr, 1997 และ Steers อ้างใน จิรวัดน์ ถนอมธรรม, 2559) เป็นต้น และยิ่งในลักษณะส่วนบุคคลผู้ที่มีอายุงานนาน ๆ จะยินดีและชื่นชอบผลงานของตนเองที่ปฏิบัติไว้และมีความผูกพันในระดับสูง (Baron, 1989)

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน (Steers อ้างใน จิรวัดน์ ถนอมธรรม, 2559) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กรความเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร สัมพันธภาพในองค์กร สไตล์การบริหารงานของผู้บริหาร เป็นต้น (Moeday, Steers & Poretr, 1979)

จากการศึกษากล่าวคือความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามรูปแบบงานผลของความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีผลระยะยาวมากกว่าที่คาดคิด แม้ว่าทัศนคติกับความพึงพอใจจะแตกต่างกันแต่ก็ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเช่นกันปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะประกอบด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสำคัญของตน ต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรมีประโยชน์ต่อสังคม โดยที่นักวิจัยได้จำแนกองค์ประกอบและประเภทของความผูกพันขององค์กรไว้ดังหัวข้อต่อไปนี้

### 2.2.3 องค์ประกอบและประเภทของความผูกพันขององค์กร

โดยทั่วไปแล้วความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งยึดเหนี่ยวที่ว่านี้ อาจจะไม่ได้อาจจะไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกัน (Dunham, Gurbe and Castaneda 1994) กล่าวคือ การที่พนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจเป็นผลมาจากพนักงานมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ อาจเป็นได้ว่าพวกเขาจำเป็นที่จะอยู่ในองค์กรและในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานก็เพราะว่าพนักงานรู้สึกว่าการจะอยู่ในองค์กรและสามารถแบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์กร ได้ 3 ประการคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แต่อย่างไรก็ตาม ธัญชนก ทิมกระจ่าง (2559) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า วิธีการของ Allen and Meyer ที่ใช้แบ่งลักษณะของความผูกพัน 3 แบบนั้น เป็นการแยกประเภทมากกว่าการแยกองค์ประกอบ และคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล ความแตกต่างของแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ (Allen and Meyer 1997) ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีภายในจิตใจที่ยึดมั่นถ้อยมั่น มีประสบการณ์ทำงานร่วมกัน การทำงานที่สอดคล้องกับการคาดหวังของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรนี้แบ่งได้เป็น 4 ปัจจัยหลักคือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะของโครงสร้าง

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์กร กับผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียไปหากลาออกจากองค์กร ความผูกพันด้านการเป็นอยู่นั้นเกิดจากการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์กร หรือการรับรู้ว่ามีทางเลือกที่จะไปอยู่กับองค์กรอื่น รวมไปถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยด้านนี้จะเป็นเรื่องตัวแปร อายุ สถานภาพการจ้างงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล โดยบุคคลอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อยๆ เป็นคนที่ขาดความจงรักภักดีและไม่น่าเชื่อถือ หรืออาจเกิดจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ไม่ต้องการให้งานหยุดชะงัก ทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจ เนื่องจากไม่มีคนทำแทนอีกทั้งยังเป็นเรื่องของ การได้รับการปลูกฝังความคิดว่าเขาควรจะอยู่กับองค์กร บุคคลจึงรู้สึกว่าการจะอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การพึงพาได้ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการจัดการ เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดสามารถสรุปว่า องค์ประกอบและประเภทของความผูกพันขององค์กร โดยส่วนใหญ่แล้ว จะประกอบไปด้วย 1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์กร กับผลประโยชน์ที่เขาจะต้องสูญเสียไปหากลาออกจากองค์กร 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การพึงพาได้ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการจัดการ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ด้วย โดยที่จะกล่าวในหัวข้อต่อไป

## 2.2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

### ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972) ได้พัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากการจูงใจของ Maslow โดยตรงได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow จากการวิจัยศึกษา Alderfer เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence : E) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness : R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ เกี่ยวข้องกับความต้องการได้รับการยกย่องให้เป็นผู้มีค่า ตาม และการสร้างมิตรจิตกับบุคคลอื่น
3. ความอยากก้าวหน้าเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อยๆ และพัฒนาความรู้ความสามารถสำหรับในองค์กรจะหมายถึง ความต้องการที่ได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

### ทฤษฎีความต้องการ

Cooper (1958) กล่าวถึง ความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

สรุปได้ว่าจากทฤษฎีแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยองค์กร ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งจากปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยภายนอกทางด้านองค์กรและสังคม ล้วนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คือ การสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งเดียวกับองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร หรือสร้างให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมกับองค์กรได้หลากหลายมิติ จะทำให้บุคลากรได้รับคุณค่าและความภาคภูมิใจในการทำงานไปในตัว เมื่อรู้สึกว่าองค์กรดูแลใส่ใจเป็นอย่างดี ก็จะทุ่มเทให้กับงานและองค์กรอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่ให้ความสำคัญหรือใส่ใจในบุคลากรของตน ก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรไม่อยากร่วมงานกับองค์กร พร้อมทั้งจะลาออกตลอดเวลา ไม่รู้สึกผูกพัน และไม่ให้ความร่วมมือใดๆ ได้เช่นกัน

2. ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคลากรมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การงานด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบและมีความภาคภูมิใจในผลงาน

3. ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน คือ การที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บรรารณาที่จะประกอบอาชีพนั้นด้วยความสมัครใจ และต้องการอยู่ใน หน่วยงานนั้นให้นานที่สุด มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและ บุคลากร รู้สึกวางงานที่ทำนั้นเหมาะกับตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่อองค์กร เต็มใจจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์กรอาจหมายรวมถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความหวังในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกถึง ความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดีใช้ความพยายาม อย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมาย
3. ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน หมายถึง การที่พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรอย่างถาวร ไม่คิดจะเปลี่ยน หรือโยกย้ายงานแม้ว่าองค์กรใหม่จะดีกว่าก็ตาม มีความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กรของตนต่อไป

### 2.3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

#### 2.3.1 ความหมายของปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร คือ ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรง เป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถกำหนด ควบคุมให้เป็นไปตามทิศทางกลยุทธ์ หรือนโยบายขององค์กรได้ (อาริญา เสงทวีทรัพย์ศิริ, 2558) อีกทั้งปัจจัยด้านองค์กรจะต้องเป็นปัจจัยที่ต้องสามารถรับรู้ได้ในมุมมองของพนักงานขององค์กรนั้นหรือตลาดแรงงาน (อรรถนพ นิยมเดชา, 2557) และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานในองค์กรที่สามารถทำให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (ศุภมิตร ลือรุ่งโรจน์วุฒิ 2559) ดังในงานวิจัยของ ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์กร ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะหรือบรรยากาศภายในองค์กร สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานตามแต่ละองค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การได้รับการมอบหมายงานการกระจายอำนาจ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปัจจัยขององค์กร โดยที่มีแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องและอธิบายถึงผลต่อปัจจัยองค์กรดังหัวข้อต่อไปนี้

#### 2.3.2 ทฤษฎีที่มีผลต่อปัจจัยองค์กร

##### ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor Theory)

Herzberg (1968) ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Taylor และ Maslow โดยมุ่งเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติแตกต่าง

กันไป ในลักษณะเฉพาะตนความพึงพอใจในงานที่จะทำเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้น มีองค์ประกอบ 2 ปัจจัย

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจและการจูงใจในการทำงานได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วยระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงออกถึงความเคารพ การยอมรับในความคิดเห็นที่บุคคลอื่นแสดงออกมา ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นต้น

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่สีกต่องานที่ทำว่าชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี สนุกสนาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน หรือแม้กระทั่งความน่าเบื่อหน่ายในงานที่ทำ

1.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือเพิ่มความเจริญก้าวหน้าในงานด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน หรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานซึ่งปัจจัยนี้ทำให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงานในองค์กร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลเพื่อที่เขาจะได้ดำเนินงานสำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารที่ดี

2.2 วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงานรวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน การช่วยเหลือกัน การปรึกษากันระหว่างพนักงานปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

2.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในค่าตอบแทน และสวัสดิการซึ่งได้แก่ความพอใจหรือความไม่พอใจต่อการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น



2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนครอบคลุมถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทำให้ทราบถึงความพอใจในงานที่ปฏิบัติของแต่ละบุคคล หากแต่ปัจจัยสองอย่างนั้นแตกต่างกันจะเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานหรือตัดสินใจลาออก สิ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่อหน่วยงานเป็นปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้บุคคลสนใจเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแต่ไม่ได้ช่วยให้บุคคลนั้นมีความขยันขึ้น ดังนั้นผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรก็จำเป็นต้องเสริมสร้างปัจจัยจูงใจให้เพียงพอและยังต้องจัดหาปัจจัยค่าจูงเพื่อทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงาน ซึ่งผลักดันให้บุคลากรเกิดความขยันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ Herzberg ยังยืนยันว่างานควรได้รับการออกแบบเสียใหม่เพื่อที่จะรวมเอาปัจจัยจูงใจเข้าไว้ด้วยกัน นอกจากนี้ยังมีผู้วิจัยที่ได้นำแนวคิดนี้ไปใช้ในการศึกษาดังงานวิจัยของ สิทธิพันธ์ พุทธหุน, ชลิตา ศรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ วิโรจน์ ก่อสกุล (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย 10 ด้านขององค์กรได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง

### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Hierarchy Needs Theory) ( อนิวัช แก้วจ้านง, 2552)**

Maslow เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด

มาสโลว์ (Maslow) เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่งประกอบด้วยลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูก

ตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับที่สาม โดยความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่นเพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคมต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการที่จะมีชีวิตที่ดี ตามที่วางเป้าหมายเอาไว้ อาทิเช่น การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นตามความหวังของตน แต่กลุ่มที่ถูกทำลายความสามารถจะต้องการงานที่มีความท้าทายที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

จากการศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูงซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสามารถทำงานให้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรวางไว้

### ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)

เป็นทฤษฎีความต้องการของบุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่นคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย กล้าคิดกล้าทำ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) ต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น และอยากที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเสมอ ซึ่งจะรักษาความสัมพันธ์นี้ให้คงอยู่ตลอด

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) มีความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความต้องการเป็นผู้นำทางทางความคิด และการกระทำเพื่อแสดงถึงจุดยืนของตนเอง

จากการศึกษาทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ สรุปว่า ความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมโดยปัจจัยอื่น

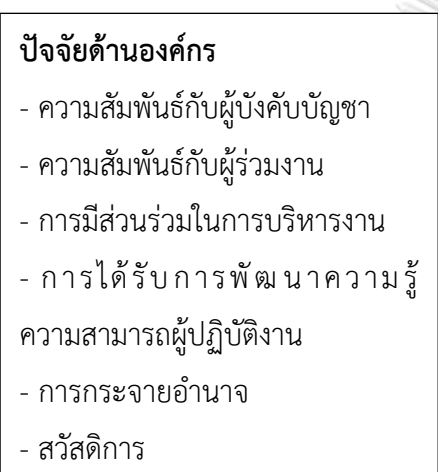
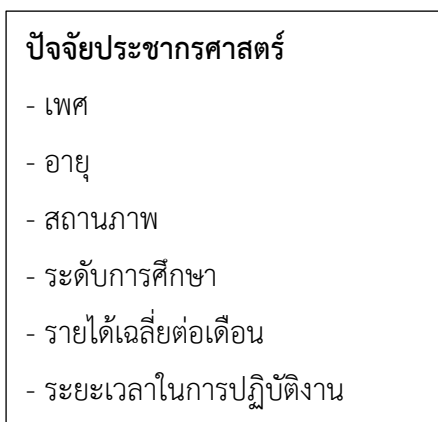
จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร สามารถสรุปได้ว่า สิ่งที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานการสนับสนุนของผู้บริหาร สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร ด้านการทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในการบริการงานขององค์กร มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้

1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สามารถปรึกษากันได้ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สามารถปรึกษากันได้ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว
3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
4. การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง การรับรู้ต่อโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสติปัญญา เพื่อขยายขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
5. การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารฝ่ายงานมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจลงมาให้ในงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร
6. สวัสดิการ หมายถึงสวัสดิการที่บุคลากรได้รับ ประกอบไปด้วย บำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

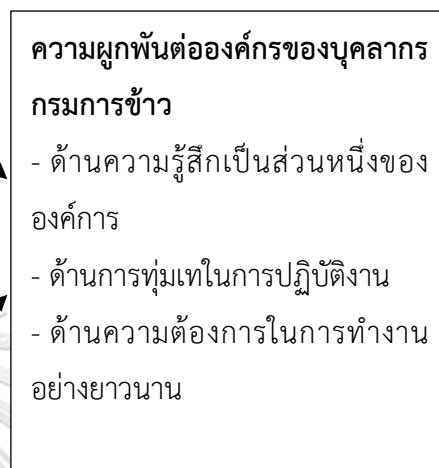
#### 2.4. กรอบแนวคิดวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยนำมาสังเคราะห์ ข้อมูลร่วมกับหลักระเบียบวิธีวิจัยสร้างเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ



## ตัวแปรตาม



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมการข้าวส่วนกลาง จำนวน 347 คน  
กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

จากสูตร  $n =$  ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N =$  ขนาดประชากร

$e =$  ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ไม่เกิน

0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{347}{1+347(0.05)^2}$$

$$n = \frac{347}{1+0.87}$$

$$n = \frac{347}{1.87}$$

$$n = 186$$

เพื่อให้ได้ตัวเลขเป็นจำนวนเต็ม ผู้วิจัยจึงกำหนดให้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 186

คน

หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยแบ่งตามหน่วยงาน ใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรกรมการข้าวส่วนกลาง แยกเป็นตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	173	93
พนักงานราชการ	148	79
ลูกจ้าง	26	14
<b>รวม</b>	<b>347</b>	<b>186</b>

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.2.1 แบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร โดยคำถามจะเป็นลักษณะปลายปิด เป็นระดับของการวัดข้อมูลแบบอันตรภาค (Interval Scale) ใช้เครื่องมือสเกลประเมินค่า (Multiple Rating Scale) ในรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำนวน 18 ข้อ ได้แก่

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	จำนวน 3 ข้อ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านการกระจายอำนาจ	จำนวน 3 ข้อ
ด้านสวัสดิการ	จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว โดยคำถามจะเป็นลักษณะปลายปิด เป็นระดับของการวัดข้อมูลแบบอันตรภาค (Interval Scale) ใช้เครื่องมือสเกลประเมินค่า (Multiple Rating Scale) ในรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	จำนวน 3 ข้อ
ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน	จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 4 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2.2 การประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) แบบสอบถามชนิดมาตราส่วน โดยคำถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นการประเมินค่าที่มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักหรือคะแนนในการตอบแบบสอบถาม 5 ระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น	5
ระดับมาก	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น	4
ระดับปานกลาง	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น	3
ระดับน้อย	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น	2
ระดับน้อยที่สุด	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น	1

ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (ชลภััสสรณ์ สิทธิวรค์ชัย, 2560) ดังนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินที่นำไปสู่การอภิปรายผล ดังนี้ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การประเมินเพื่อแปลผลระดับความคิดเห็น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อัตราภาค} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การประเมินผลเพื่อแปลผลระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4.21-5.00
เห็นด้วยมาก	3.41-4.20
เห็นด้วยปานกลาง	2.61-3.40
เห็นด้วยน้อย	1.81-2.60
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00-1.80

### 3.2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวคิด ทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการที่จะศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแนะนำเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์
4. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity)
6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอมหาวิทยาลัยที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ใช้เกณฑ์การวัดค่าครอนแบ็คอัลฟา ดังนี้



ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การวัดค่า Cronbach's Alpha

ค่า Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	ระดับความสอดคล้องภายใน
$\alpha \geq 0.9$	ดีเยี่ยม
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	ดี
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	ยอมรับได้
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	น่าสงสัย
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	ต่ำ
$0.5 > \alpha$	ไม่สามารถยอมรับได้

8. ทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3.2.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง และค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางกับสาขาสาขาที่เรียนหรือคณาจารย์ในสาขาวิชาที่เรียน จำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไป วัดได้อย่างแน่นอน

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยได้นำมาปรับแก้ไขต่อไป ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว

2. การหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบ กลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะ (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.994

3. ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน โดยผู้วิจัยได้มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้แนะนำตนเองและอธิบายวัตถุประสงค์ในการศึกษาและขอความร่วมมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีเป็นกลุ่มตัวอย่างเก็บแบบสอบถามและอธิบายหัวข้อใน แบบสอบถาม

3. เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถาม หากพบว่าคำตอบมีไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะซักถามเพิ่มเติม จนได้ ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยวิธีการคำนวณ และวิเคราะห์ ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้วนำมาลงรหัสเลข (Code Book) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package for Social Science (SPSS) เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางการ วิเคราะห์และนำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์ และนำผลการศึกษาที่ได้มาจากการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยจะนำมา วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4. ใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลในการพรรณนาประชากรที่ศึกษา และทดสอบ สมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติอ้างอิง ดังนี้

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ใช้ในการวิจัย

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies Descriptive) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยทั้ง 2 ข้อ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมการข้าวที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ สถิติ F-test ใช้ในการทดสอบคือตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

2. ปัจจัยทางด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product - moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่า 0.60-0.79 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่า 0.40-0.59 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่า 0.20-0.39 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์มีค่า 0.20 ลงมา แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผล

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ผ่านการเก็บข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaire) จาก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 ชุด โดยผลการวิเคราะห์ ข้อมูลจากแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน องค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว

4.3 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### สัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	หมายถึง	ขนาดประชากร
n	หมายถึง	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
P	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
LSD	หมายถึง	ค่าสถิติสำหรับการทดสอบความแตกต่างด้วยการจับคู่พหุคูณ
t	หมายถึง	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
F	หมายถึง	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
Sig	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
$H_0$	หมายถึง	สมมติฐานหลัก
$H_1$	หมายถึง	สมมติฐานทางเลือก
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
<b>เพศ</b>		
ชาย	69	37.1
หญิง	117	62.9
<b>รวม</b>	<b>186</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ อายุ 25 ปี	20	10.8
อายุ 26 - 40 ปี	92	49.4
อายุ 41 - 55 ปี	36	19.4
อายุ 56 ปี ขึ้นไป	38	20.4
<b>รวม</b>	<b>186</b>	<b>100.0</b>
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	49	26.4
สมรส	123	66.1
แยกกันอยู่ / หม้าย / หย่าร้าง	14	7.5
<b>รวม</b>	<b>186</b>	<b>100.0</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	9.7
ปริญญาตรี	110	59.1
สูงกว่าปริญญาตรี	58	31.2
<b>รวม</b>	<b>186</b>	<b>100.0</b>
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	31	16.7
15,001 – 20,000 บาท	56	30.1
20,001 – 25,000 บาท	40	21.5
25,001 – 30,000 บาท	20	10.8
มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	39	21.0
<b>รวม</b>	<b>186</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	28	15.1
6 – 10 ปี	41	22.0
11 – 20 ปี	64	34.4
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	53	28.5
<b>รวม</b>	<b>186</b>	<b>100.0</b>
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ข้าราชการ	93	50.0
พนักงานราชการ	79	42.5
ลูกจ้าง	14	7.5
<b>รวม</b>	<b>186</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคืออายุ 56 ปี ขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4, อายุ 41 - 55 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ อายุ 25 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมาคือ โสด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และแยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมาคือรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5, รายได้มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0, รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และรายได้ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5, มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0, และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือมีตำแหน่งงานพนักงานราชการ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 และมีตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว

##### 4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	Mean	Std. Deviation	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.93	0.80	เห็นด้วยมาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.01	0.83	เห็นด้วยมาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.15	0.77	เห็นด้วยมาก
ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน	4.03	0.74	เห็นด้วยมาก
ด้านการกระจายอำนาจ	3.97	0.80	เห็นด้วยมาก
ด้านสวัสดิการ	3.99	0.84	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.01</b>	<b>0.72</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.72) แยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.15, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.03, S.D. = 0.74),

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.83), ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.99, S.D. = 0.84), ด้านการกระจายอำนาจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.97, S.D. = 0.80) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.93, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	Mean	Std. Deviation	แปลผล
1. ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างเต็มที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของท่าน	3.89	1.01	เห็นด้วยมาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งสามารถเป็นที่พึ่งพาได้	3.83	1.01	เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ท่านไม่ยากไปทำงานที่อื่น แม้จะมีสวัสดิการที่ดีกว่าก็ตาม	3.87	0.99	เห็นด้วยมาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมต่อท่านตามหน้าที่งานที่รับผิดชอบ	3.97	0.88	เห็นด้วยมาก
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของท่าน	4.01	0.90	เห็นด้วยมาก
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการทำงานของท่านและการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ	4.04	0.91	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.93</b>	<b>0.80</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.93, S.D. = 0.80) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการทำงานของท่านและการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พันธกิจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.04, S.D. =



0.91) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.90), ข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมต่อท่านตามหน้าที่รับผิดชอบอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.97, S.D. = 0.88), ข้อ 1 ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างเต็มที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.89, S.D. = 1.01), ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ท่านไม่ยอมไปทำงานที่อื่น แม้จะมีสวัสดิการที่ดีกว่าก็ตามอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.87, S.D. = 0.99) และข้อที่ 2 ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งสามารถเป็นที่พึ่งพาได้อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.83, S.D. = 1.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	Mean	Std. Deviation	แปลผล
1. การยินดีรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข	4.05	0.95	เห็นด้วยมาก
2. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและรู้สึกว่าคุณองค์กรแห่งนี้คือบ้านหลังที่ 2 ของท่าน	3.94	1.01	เห็นด้วยมาก
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของท่าน	3.95	0.99	เห็นด้วยมาก
4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อการทำงานของท่านและการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ	4.09	0.88	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.01</b>	<b>0.83</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.83) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อการทำงานของท่านและการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พันธกิจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.09, S.D. = 0.88)

รองลงมาคือ ข้อที่ 1 การยินดีรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.05, S.D. = 0.95), ข้อที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.95, S.D. = 0.99) และข้อที่ 2 การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรแห่งนี้คือบ้านหลังที่ 2 ของท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.94, S.D. = 1.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	Mean	Std. Deviation	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาจัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร	4.15	0.86	เห็นด้วยมาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดและทำแผนโครงการต่าง ๆ ภายในองค์กร	4.16	0.85	เห็นด้วยมาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะผลดีผลเสียจากการบริหารงานภายในองค์กร	4.16	0.87	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.15</b>	<b>0.77</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.15, S.D. = 0.77) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะผลดีผลเสียจากการบริหารงานภายในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.16, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดและทำแผนโครงการต่าง ๆ ภายในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.16, S.D. = 0.85) และข้อที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาจัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.15, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตาม  
ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	แปลผล
1. ท่านได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะในการทำงาน	4.20	0.84	เห็นด้วยมาก
2. ท่านได้รับการศึกษาเพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน	4.19	0.90	เห็นด้วยมาก
3. ท่านอยากใช้ความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้เพื่อทำงานตอบ แทนองค์กร	3.89	1.03	เห็นด้วยมาก
4. การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในการ ทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น องค์กรได้ ให้สิ่งดี ๆ แก่ท่าน	3.83	1.02	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.03</b>	<b>0.74</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามด้านการได้รับการพัฒนา  
ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.15, S.D. = 0.77)  
แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 ท่านได้รับการพัฒนาและ  
ฝึกอบรมทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.20, S.D. = 0.84) รองลงมาคือ ข้อที่ 2  
ท่านได้รับการศึกษาเพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ  
ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.19, S.D. = 0.90), ข้อที่ 3 ท่านอยากใช้ความรู้และทักษะ  
ที่ได้เรียนรู้เพื่อทำงานตอบแทนองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.89, S.D. = 1.03) และข้อที่ 4  
การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรเพิ่ม  
มากขึ้น องค์กรได้ให้สิ่งดี ๆ แก่ท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.83, S.D. = 1.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตาม  
ด้านการกระจายอำนาจ

ด้านการกระจายอำนาจ	Mean	Std. Deviation	แปลผล
1. การได้รับโอกาสการมอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับท่าน	3.85	1.00	เห็นด้วยมาก
2. การได้อิสระในการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ทำให้ท่านคิดว่าองค์กรมีความใส่ใจและกระจาย อำนาจได้ตรงตามความสามารถของบุคลากร	3.94	0.89	เห็นด้วยมาก
3. อิสระในการทำงานตามอำนาจหน้าที่และตรงตาม ความสามารถทำให้ท่านอยากจะทำงานต่อไป	4.01	0.89	เห็นด้วยมาก
4. การที่ท่านสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของ ตนเองได้ ทำให้รู้สึกเป็นตนเองและทำงานอย่างมีความสุข	4.02	0.90	เห็นด้วยมาก
5. เป็นตนเองและทำงานอย่างมีความสุขส่งผลให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว	4.03	0.95	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.97</b>	<b>0.80</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามด้านการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.80) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 5 เป็นตนเองและทำงานอย่างมีความสุขส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.95) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 การที่ท่านสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของตนเองได้ ทำให้รู้สึกเป็นตนเองและทำงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.90), ข้อที่ 3 อิสระในการทำงานตามอำนาจหน้าที่และตรงตามความสามารถทำให้ท่านอยากจะทำงานต่อไปอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.89), ข้อที่ 2 การได้อิสระในการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ทำให้ท่านคิดว่าองค์กรมีความใส่ใจและกระจายอำนาจได้ตรงตามความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.89) และข้อที่ 1 การได้รับโอกาสการมอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 1.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	Mean	Std. Deviation	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ทำให้รู้สึกว่างค์กรนั้นมีความยุติธรรมต่อบุคลากรของตนเอง	3.91	1.02	เห็นด้วยมาก
2. ท่านพอใจกับอัตราการขึ้นเงินเดือนขององค์กร เพื่อเป็นไปตามนโยบายและผลการปฏิบัติงานจริง ทำให้มีความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร	3.95	1.00	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภท ต่าง ๆ ครอบคลุม ถึงครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านรู้สึกยินดีและขอบคุณ รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น	4.10	0.85	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.99</b>	<b>0.84</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.84) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 3 องค์กรมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภท ต่าง ๆ ครอบคลุม ถึงครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านรู้สึกยินดีและขอบคุณ รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.85) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านพอใจกับอัตราการขึ้นเงินเดือนขององค์กร เพื่อเป็นไปตามนโยบายและผลการปฏิบัติงานจริง ทำให้มีความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 1.00) และข้อที่ 1 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ทำให้รู้สึกว่างค์กรนั้นมีความยุติธรรมต่อบุคลากรของตนเองอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 1.02) ตามลำดับ

#### 4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมการข้าว

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของ  
บุคลากรกรมการข้าว

ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมการข้าว	Mean	Std. Deviation	แปลผล
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.17	0.77	เห็นด้วยมาก
ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.24	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน	4.17	0.67	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.19</b>	<b>0.66</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}= 4.19$ , S.D. = 0.66) แยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.24$ , S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}= 4.17$ , S.D. = 0.77) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}= 4.17$ , S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	Mean	Std. Deviation	แปลผล
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์องค์กร	4.18	0.86	เห็นด้วยมาก
2. ท่านไม่อยากจะลาออกจากงาน เพราะท่านไม่ต้องการให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงงบประมาณในการจ้างงานใหม่ และอยากจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.17	0.85	เห็นด้วยมาก
3. ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง หากไม่มีองค์กร ท่านก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้เช่นกัน	4.16	0.87	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.17</b>	<b>0.77</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.17, S.D. = 0.77) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์องค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.18, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านไม่อยากจะลาออกจากงาน เพราะท่านไม่ต้องการให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงงบประมาณในการจ้างงานใหม่ และอยากจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.17, S.D. = 0.85) และข้อที่ 3 ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง หากไม่มีองค์กร ท่านก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้เช่นกัน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.16, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	แปลผล
1. ท่านมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่น ที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด	4.20	0.88	เห็นด้วยมาก
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า หรือเท่าเดิมก็ตาม เพราะท่านเห็นความสำคัญขององค์กรเป็นอันดับแรก	4.25	0.83	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าขององค์กร	4.26	0.79	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.24</b>	<b>0.75</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.24, S.D. = 0.75) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 3 ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.26, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า หรือเท่าเดิมก็ตาม เพราะท่านเห็นความสำคัญขององค์กรเป็นอันดับแรกอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.25, S.D. = 0.83) และข้อที่ 1 ท่านมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่น ที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.20, S.D. = 0.88) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของความพร้อมต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน

ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน	Mean	Std. Deviation	แปลผล
1. ในบางครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานในหน่วยงานแต่เมื่อได้ตรงดูแล้วท่านยังมีความรู้สึกที่ตัวเองมีความผูกพันกับหน่วยงานนี้อยู่ จึงเป็นบุคลากรอยู่ที่นี้ต่อไป	4.25	0.80	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ท่านมีความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	4.24	0.86	เห็นด้วยมากที่สุด
3. สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงาน ถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่า เป็นเพราะท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานแห่งนี้	4.01	0.93	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.17</b>	<b>0.67</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของความพร้อมต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.17, S.D. = 0.67) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 ในบางครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานในหน่วยงานแต่เมื่อได้ตรงดูแล้วท่านยังมีความรู้สึกที่ตัวเองมีความผูกพันกับหน่วยงานนี้อยู่ จึงเป็นบุคลากรอยู่ที่นี้ต่อไปอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.25, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านมีความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้างอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.24, S.D. = 0.86) และข้อที่ 3 สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงาน ถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่า เป็นเพราะท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานแห่งนี้อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

#### 4.3 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมการข้าวที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวแตกต่างกัน

$H_0$  : เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ชาย	4.23	0.90	4.41	0.04
	หญิง	4.14	0.69		
ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.26	0.79	0.18	0.68
	หญิง	4.23	0.72		
ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน	ชาย	4.14	0.66	0.01	0.92
	หญิง	4.18	0.68		
ภาพรวม	ชาย	4.21	0.71	0.68	0.41
	หญิง	4.18	0.64		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวม (sig.= 0.41) และ รายด้านได้แก่ ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (sig.= 0.68) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน (sig.= 0.92) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sig.= 0.04) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวแตกต่างกันโดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง แต่เมื่อพิจารณาโดยรวม ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 ยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  แสดงว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.2** อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวแตกต่างกัน

$H_0$  : อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมการข้าว	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ อายุ 25 ปี	4.30	0.77	1.12	0.34
	อายุ 26 - 40 ปี	4.07	0.84		
	อายุ 41 - 55 ปี	4.30	0.69		
	อายุ 56 ปี ขึ้นไป	4.23	0.65		
	รวม	4.17	0.77		
ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ อายุ 25 ปี	4.28	0.80	0.28	0.84
	อายุ 26 - 40 ปี	4.19	0.77		
	อายุ 41 - 55 ปี	4.25	0.71		
	อายุ 56 ปี ขึ้นไป	4.32	0.71		
	รวม	4.24	0.75		
ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ อายุ 25 ปี	4.17	0.61	0.03	0.99
	อายุ 26 - 40 ปี	4.16	0.70		
	อายุ 41 - 55 ปี	4.17	0.62		
	อายุ 56 ปี ขึ้นไป	4.19	0.70		
	รวม	4.17	0.67		
ภาพรวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ อายุ 25 ปี	4.25	0.70	0.38	0.77
	อายุ 26 - 40 ปี	4.14	0.70		
	อายุ 41 - 55 ปี	4.24	0.61		
	อายุ 56 ปี ขึ้นไป	4.25	0.62		
	รวม	4.19	0.66		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม (sig.= 0.77) และ รายด้านได้แก่ ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (sig.= 0.34) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน (sig.= 0.84) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sig.= 0.99) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาโดยรวม ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 ยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  แสดงว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.3** สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวแตกต่างกัน

$H_0$  : สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมการข้าว	สถานภาพ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	โสด	4.28	0.65	0.75	0.47
	สมรส	4.14	0.82		
	แยกกันอยู่ / หม้าย / ออรั้ง	4.05	0.69		
	รวม	4.17	0.77		
ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	โสด	4.30	0.68	0.51	0.60
	สมรส	4.23	0.78		
	แยกกันอยู่ / หม้าย / ออรั้ง	4.07	0.71		
	รวม	4.24	0.75		
ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน	โสด	4.16	0.63	0.27	0.77
	สมรส	4.18	0.69		
	แยกกันอยู่ / หม้าย / ออรั้ง	4.05	0.69		
	รวม	4.17	0.67		

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมการข้าว	สถานภาพ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ภาพรวม	โสด	4.24	0.60	0.46	0.64
	สมรส	4.19	0.69		
	แยกกันอยู่ / หม้าย / อพยรร้าง	4.06	0.64		
	รวม	4.19	0.66		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม (sig.= 0.64) และ รายด้านได้แก่ ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (sig.= 0.47) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน (sig.= 0.60) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sig.= 0.77) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยรวม ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 ยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  แสดงว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.4** ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
กรรมการข้าวแตกต่างกัน

$H_0$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรรมการข้าว  
ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรรมการข้าว  
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรรมการข้าว จำแนกตามระดับ  
การศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรรมการข้าว	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.24	0.63	0.95	0.39
	ปริญญาตรี	4.11	0.83		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.27	0.67		
	รวม	4.17	0.77		
ด้านการทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.20	0.66	0.33	0.72
	ปริญญาตรี	4.21	0.77		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.30	0.74		
	รวม	4.24	0.75		
ด้านความต้องการในการ ทำงานอย่างยาวนาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.07	0.67	1.401	0.25
	ปริญญาตรี	4.12	0.69		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.29	0.62		
	รวม	4.17	0.67		
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.17	0.61	0.89	0.41
	ปริญญาตรี	4.14	0.70		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.29	0.60		
	รวม	4.19	0.66		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม (sig.= 0.41) และ รายได้ได้แก่ ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (sig.= 0.39) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน (sig.= 0.72) ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sig.= 0.25) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยรวม ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 ยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.5** รายได้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวแตกต่างกัน

$H_0$  : รายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว	รายได้	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.26	0.68	0.21	0.93
	15,001 – 20,000 บาท	4.13	0.87		
	15,001 – 20,000 บาท	4.22	0.71		
	25,001 – 30,000 บาท	4.12	0.69		
	มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	4.14	0.80		
	รวม	4.17	0.77		
ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.37	0.70	0.32	0.86
	15,001 – 20,000 บาท	4.18	0.86		
	15,001 – 20,000 บาท	4.25	0.67		
	25,001 – 30,000 บาท	4.22	0.71		
	มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	4.22	0.73		
	รวม	4.24	0.75		

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามรายได้ (ต่อ)

	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.17	0.74		
	15,001 – 20,000 บาท	4.11	0.66		
ด้านความต้องการในการ	15,001 – 20,000 บาท	4.12	0.71	0.36	0.83
ทำงานอย่างยาวนาน	25,001 – 30,000 บาท	4.23	0.60		
	มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	4.26	0.65		
	รวม	4.17	0.67		
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.27	0.66		
	15,001 – 20,000 บาท	4.14	0.74		
ภาพรวม	15,001 – 20,000 บาท	4.19	0.64	0.18	0.95
	25,001 – 30,000 บาท	4.19	0.63		
	มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	4.21	0.62		
	รวม	4.19	0.66		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามรายได้ พบว่า โดยรวม (sig.= 0.95) และ รายด้านได้แก่ ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (sig.= 0.93) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน (sig.= 0.86) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sig.= 0.83) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาด้านรวม ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 ยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  แสดงว่า รายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.6** ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวแตกต่างกัน

$H_0$  : ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมการข้าว	ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.26	0.72	1.87	0.14
	6 – 10 ปี	3.93	1.05		
	11 – 20 ปี	4.27	0.63		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.20	0.67		
	รวม	4.17	0.77		
ด้านการทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.27	0.75	0.41	0.75
	6 – 10 ปี	4.13	0.89		
	11 – 20 ปี	4.24	0.72		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.30	0.67		
	รวม	4.24	0.75		
ด้านความต้องการในการ ทำงานอย่างยาวนาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.23	0.54	1.50	0.22
	6 – 10 ปี	3.98	0.79		
	11 – 20 ปี	4.24	0.60		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.19	0.70		
	รวม	4.17	0.67		
ภาพรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.25	0.65	1.33	0.27
	6 – 10 ปี	4.01	0.82		
	11 – 20 ปี	4.25	0.58		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.23	0.62		
	รวม	4.19	0.66		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวม (sig.= 0.27) และ รายด้านได้แก่ ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (sig.= 0.14) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน (sig.= 0.75) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sig.= 0.22) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

กรมการข้าวไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาด้านรวม ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 ยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  แสดงว่า ประสิทธิภาพทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.7** ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวแตกต่างกัน

$H_0$  : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมการข้าว	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	ข้าราชการ	4.17	0.73	0.18	0.84
	พนักงานราชการ	4.15	0.74		
	ลูกจ้าง	4.29	1.15		
	รวม	4.17	0.77		
ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	4.25	0.69	0.01	0.99
	พนักงานราชการ	4.23	0.73		
	ลูกจ้าง	4.24	1.13		
	รวม	4.24	0.75		
ด้านความต้องการในการทำงาน อย่างยาวนาน	ข้าราชการ	4.23	0.62	1.03	0.36
	พนักงานราชการ	4.08	0.70		
	ลูกจ้าง	4.24	0.84		
	รวม	4.17	0.67		
ภาพรวม	ข้าราชการ	4.21	0.60	0.24	0.79
	พนักงานราชการ	4.15	0.66		
	ลูกจ้าง	4.25	1.013		
	รวม	4.19	0.66		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม (sig.= 0.79) และ รายด้านได้แก่ ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (sig.= 0.84) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน(sig.= 0.99) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sig.= 0.36) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาด้านรวม ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 ยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยทางด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_0$  : ปัจจัยทางด้านองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_1$  : ปัจจัยทางด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยทางด้านองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			ด้านรวม
	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน	
1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	(r) 0.686** (Sig.) 0.000	(r) 0.648** (Sig.) 0.000	(r) 0.563** (Sig.) 0.000	(r) 0.698** (Sig.) 0.000
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	(r) 0.779** (Sig.) 0.000	(r) 0.697** (Sig.) 0.000	(r) 0.612** (Sig.) 0.000	(r) 0.769** (Sig.) 0.000
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	(r) 0.984** (Sig.) 0.000	(r) 0.818** (Sig.) 0.000	(r) 0.627** (Sig.) 0.000	(r) 0.899** (Sig.) 0.000
4. ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	(r) 0.758** (Sig.) 0.000	(r) 0.829** (Sig.) 0.000	(r) 0.656** (Sig.) 0.000	(r) 0.826** (Sig.) 0.000
5. ด้านการกระจายอำนาจ	(r) 0.744 ** (Sig.) 0.000	(r) 0.690** (Sig.) 0.000	(r) 0.594** (Sig.) 0.000	(r) 0.747** (Sig.) 0.000

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยทางด้านองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			ด้านรวม
	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน	
6. ด้านสวัสดิการ	(r) 0.767** (Sig.) 0.000	(r) 0.680** (Sig.) 0.000	(r) 0.608** (Sig.) 0.000	((r) 0.757** (Sig.) 0.000
ด้านรวม	(r) 0.864** (Sig.) 0.000	(r) 0.697** (Sig.) 0.000	(r) 0.671** (Sig.) 0.000	(r) 0.860** (Sig.) 0.000

\*\* Sig. < 0.01

จากตารางที่ 4.20 การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยด้านองค์กร ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน เนื่องจากทั้งหมดมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 เมื่อมองภาพรวมทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า ยอมรับ  $H_1$  ปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือ ปัจจัยทางด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพบว่า

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.686$ , Sig. = 0.000) รองลงมาคือ ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.648$ , Sig. = 0.000) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.563$ , Sig. = 0.000) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.779$ , Sig. = 0.000) รองลงมาคือ ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.697$ , Sig. = 0.000) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.612$ , Sig. = 0.000) ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด ( $r = 0.984$ , Sig. = 0.000) รองลงมาคือ ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด ( $r = 0.818$ , Sig. =

0.000) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.627$  ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด ( $r = 0.829$  ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.758$  ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.656$  ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) ตามลำดับ

ด้านการกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.744$  ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) รองลงมาคือ ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.690$  ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.594$  ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) ตามลำดับ

ด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.767$  ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) รองลงมาคือ ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.680$  ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.608$  ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวและ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวสามารถสรุปได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 20 ปี และมีตำแหน่งงานข้าราชการ ตามลำดับ

##### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

พบว่าความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.72) แยกเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.93, S.D. = 0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการทำงานของท่านและการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พันธกิจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.04, S.D. = 0.91) และน้อยที่สุดคือข้อที่ 2 ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งสามารถเป็นที่พึ่งพาได้อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.83, S.D. = 1.01) ตามลำดับ เนื่องจากความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชานั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคคลกรนั้นมีความรู้สึกอยากจะทำงานและรู้สึกไว้วางใจในงานที่ตนเองทำว่าถูกต้องแล้ว และผู้บังคับบัญชานั้นสามารถนำไปสู่เป้าหมายได้

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.83) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อการทำงานของท่านและการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พันธกิจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.09, S.D. = 0.88) และน้อยที่สุดคือข้อที่ 2 การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและรู้สึกว่าคุณองค์กรแห่งนี้คือบ้านหลังที่ 2 ของท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  =

3.94, S.D. = 1.01) ตามลำดับ เนื่องจากการทำงานในองค์กรย่อมมีสังคมในการทำงานและเพื่อนร่วมงานที่ดีจะยิ่งทำให้รู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้รู้สึกว่าตนเองนั้นอยากจะทำงาน และไม่อยากจะไปหาสังคมในการทำงานใหม่ๆ แต่อย่างไรก็ตามเพื่อนร่วมงานนั้นก็ยังมีส่วนน้อยที่จะมีความสนิทสนมกันมากถึงในระดับครอบครัว

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.15, S.D. = 0.77) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะผลดีผลเสียจากการบริหารงานภายในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.16, S.D. = 0.87) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาจัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.15, S.D. = 0.86) ตามลำดับ เนื่องจากมีส่วนร่วมในการกำหนดและทำแผนโครงการต่าง ๆ ภายในองค์กร ยิ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรนั้นให้ความสำคัญกับตนเองเช่นกัน

ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.15, S.D. = 0.77) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1 ท่านได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.20, S.D. = 0.84) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น องค์กรได้ให้สิ่งดีๆ แก่ท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.83, S.D. = 1.02) ตามลำดับ เนื่องจากการได้รับการศึกษาเพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยากตอบแทนอยากใช้ความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้อะไรเพื่อทำงานตอบแทนองค์กร

ด้านการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.97, S.D. = 0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 5 เป็นตนเองและทำงานอย่างมีความสุขส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.03, S.D. = 0.95) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 1 การได้รับโอกาสการมอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับท่าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.85, S.D. = 1.00) ตามลำดับ เนื่องจากมีความพึงพอใจกับอัตราการขึ้นเงินเดือนขององค์กร ที่เป็นไปตามนโยบายและผลการปฏิบัติงานจริง ทำให้มีความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรในคราวเดียวกัน ถึงแม้ว่ายังมีความรู้สึกว่าตนเองยังไม่ได้มีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงานเท่าที่ควรก็ตาม

### 5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมการข้าว

พบว่า ความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.19, S.D. = 0.66) แยกเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.17, S.D. = 0.77) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1 ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์องค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.18, S.D. = 0.86) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3 ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง หากไม่มีองค์กร ท่านก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้เช่นกัน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 4.16, S.D. = 0.87) ตามลำดับ เนื่องจากบุคคลกรเกิดความผูกพันต่อองค์กรไม่ยากที่จะลาออกจากงาน เพราะไม่ต้องการให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงงบประมาณในการจ้างงานใหม่ และอยากจะทำหน้าที่ดีที่สุดเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรที่ตนเองนั้นทำงานอยู่

ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.24, S.D. = 0.75) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 3 ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.26, S.D. = 0.79) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 1 ท่านมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่น ที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.20, S.D. = 0.88) ตามลำดับ เนื่องจากเกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงอยากที่จะทำงานให้เต็มที่ตามหน้าที่ตนเอง เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า หรือเท่าเดิมก็ตาม

ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.17, S.D. = 0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1 ในบางครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานในหน่วยงานแต่เมื่อได้ตรวจสอบแล้วท่านยังมีความรู้สึกว่าคุณเองมีความผูกพันกับหน่วยงานนี้อยู่ จึงเป็นบุคลากรอยู่ที่นี้ต่อไปอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.25, S.D. = 0.80) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 1 สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่า เป็นเพราะท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานแห่งนี้อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D. = 0.93) ตามลำดับ เนื่องจากมีความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง ทั้งนี้มีผลมาจากปัจจัยอื่นร่วมด้วยไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ หรือแม้แต่โอกาสในการทำงาน เป็นต้น



### 5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมการข้าวที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถสรุปผลตามภาพรวมในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

1. เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. อายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. สถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. รายได้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6. ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

7. ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยทางด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยด้านองค์กร ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน เนื่องจากทั้งหมดมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 เมื่อมองภาพรวมทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า ยอมรับ  $H_1$  ปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือ ปัจจัยทางด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

### 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมการข้าวที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลตามภาพรวมในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากอาจเป็นเพราะปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงต่างมีประสิทธิภาพและความสามารถทัดเทียมกันในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความรู้สึก แลพฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพันธ์ พุทธหุน, ชลิดา ศรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ วิโรจน์ ก่อสกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

2. อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากผู้ที่เข้าทำงานในองค์กรนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ ในการตัดสินใจและมีอายุส่วนใหญ่ในระดับไม่แตกต่างกันมาก จึงทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพันธ์ พุทธหุน, ชลิตา ศรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ วิโรจน์ ก่อสกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของฐิติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากสถานภาพนั้นเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสถานะ ครอบครัวเพื่อให้สังคมรับรู้เท่านั้น แต่ไม่ได้ส่งผลต่อความรู้สึกที่บุคคลมีต่อความผูกพันต่อองค์กร จึง ทำให้บุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ฐิติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วน อุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า สถานภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ณัฐ พรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร กรม ชลประทาน (สามเสน) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากส่วนใหญ่บุคคลที่ทำงานในองค์กรนั้นมีระดับ การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจึงทำให้ความความผูกพันต่อองค์กรไปในทิศทางเดียวกันนั้นคือไม่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ

นคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

5. รายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากรายได้ของแต่ละบุคคลที่ได้รับถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันแต่ก็เป็นสิ่งที่ไม่ได้ทำให้ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรแตกต่างกัน เพราะความรู้สึกที่มีต่อองค์กรนั้นเกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลมากกว่าสิ่งภายนอกที่องค์กรมอบให้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพรธณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร กรมชลประทาน (สามเสน) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

6. ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากในองค์กรมีการเข้าออกและโอนย้ายภายในหน่วยงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอาจเนื่องมาจากความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน อีกทั้งผลกระทบจากทางด้านการเมืองในปัจจุบันที่มีความขัดแย้งที่ส่งผลต่อโครงสร้างและงบประมาณในการบริหารงานต่อปีที่แตกต่างกันออกไป ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพันธ์ พุทธหุน, ชลิตา ศรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ วิโรจน์ ก่อสกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของฐิติมา หลีกทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า สถานภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

7. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากบุคคลกรนั้นมีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทั้งที่เข้าบรรจุเป็นข้าราชการแล้ว เป็นพนักงานราชการ หรือลูกจ้างองค์กร แต่ในการทำงานนั้นทุกคนไม่ได้แบ่งแยกชนชั้นหรือความนับเบาของงาน แต่ทำงานร่วมกันตามโครงสร้างนโยบายขององค์กร จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพันธ์ พุทธหุน, ชลิตา ศรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ วิโรจน์ ก่อสกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร ส่วนสถานภาพสมรส และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร เป็นต้น และงานวิจัยของ จูติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์ แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า สถานภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

## สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยทางด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากบุคลากรนั้นมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีผลต่อการทำงานของท่านและการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พันธกิจในทิศทางบวก มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาจัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร ยังได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะในการทำงาน บุคลากรนั้นทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข อีกทั้งยังมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภท ต่าง ๆ ครอบคลุม ถึงครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภสร พงษ์เสถียร ศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์กร ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

นอกจากนั้นยังสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าวโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ กล่าวสรุปคือบุคลากรกรมการข้าวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูงนั่นเอง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรนั้นทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน มีสัปดาห์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว ทำให้ข้อคิดเห็นได้ว่า เนื่องจากบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาจัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์องค์กร แต่ในส่วนของด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือด้านการกระจายอำนาจ และความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน อาจเนื่องมาจากการได้รับโอกาสการ

มอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงานนั้นยังไม่มากเพียงพอถึงแม้ว่าจะสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะได้ก็ตาม แต่การตัดสินใจหลักขึ้นอยู่กับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งสูง และการใช้อิสระในการดำเนินงานนั้นยังไม่มากพอ ทำให้รู้สึกว่าคุณเองนั้นยังนำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการทำงานยังไม่เต็มที่ จึงอยากที่จะทำงานที่ตนเองมีอิสระในการทำงาน แต่ได้แสดงความคิดเห็น และอำนาจในการทำงานตามหน้าที่ของตนเองให้มากกว่านี้ ยิ่งโดยเฉพาะบุคลากรในกลุ่ม Gen Y ที่ต้องการการทำงานที่ทำทายมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งทำให้ได้แสดงศักยภาพของตนเอง สิ่งที่ต้องพึงระวังก็คือ ความเปลี่ยนแปลงสายอาชีพอาจเกิดขึ้นได้เสมอหากการเปลี่ยนแปลงนั้นนำมาซึ่งความก้าวหน้าได้มากกว่าเดิม

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านการกระจายอำนาจเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ในปัจจัยองค์กรของกรมการข้าว นั้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นยังต้องการโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน และอิสระในการทำงานตามอำนาจหน้าที่และตรงตามความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอำนาจในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณให้ความสำคัญกับเขา ทำให้อยากที่จะทุ่มเททำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว
2. ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้ว่าจะมีความคิดเห็นในการผูกพันต่อองค์กรในระดับมากก็ตาม แต่ก็ยังพบว่าบุคลากรนั้นยังมีความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานอยู่เป็นครั้งคราว ดังนั้นผู้บริหารหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นทำงานไม่หนักจนเกินไป และทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และอยากที่จะคงอยู่กับองค์กรและทำงานอย่างยาวนานต่อไป

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในพื้นที่อื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือ โดยมุ่งเน้นตามภูมิภาค หรือศูนย์การให้บริการหลัก เพื่อจะได้เห็นว่าการศึกษาคือเป็นอย่างไร เหมือนหรือมีความแตกต่างกัน อย่างไร
2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งทำให้ไม่ทราบถึงรายละเอียดความคิดเห็นของบุคลากรในส่วนที่ไม่มีแบบสอบถาม ดังนั้นควรเพิ่มทำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิจัยเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

3. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจ และ แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เพื่อนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ เพื่อให้ได้เป็นกลยุทธ์ใหม่ๆต่อการดำเนินงานขององค์กร



## บรรณานุกรม

- กรมการข้าว. (2563). *ประวัติกรมการข้าว*. เข้าถึงเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2563 จาก <http://www.ricethailand.go.th/web/>.
- กัมปนาท ปานสุวรรณ. (2558). *ทัศนคติและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา* (Unpublished Master's thesis). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิรวัดน์ ถนอมธรรม. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม*. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐดนัย ไทยกาาร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐิติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวิชา ศรีธัญรัตน์. (2562). *ระบบงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร (พิมพ์ครั้งที่1)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทวิช อุศมา. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททิวฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชนกร น้อยทองเล็ก. (2559). *การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สาขา ลำปาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธัญชนก ทิมกระจ่าง. (2559). *ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความ ตั้งใจลาออก ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา ในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมายทฤษฎี วิธี วิจัยการวัดและงานวิจัย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

- ภัทรดนัย พิริยะธนภัทร. (2558). การศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านพฤติกรรมผู้บริโภคและปัจจัยด้านเว็บไซต์พระเครื่อง พาณิชยอิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเช่าหรือประมูลพระเครื่องออนไลน์ (E-COMMERCE) (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- วรรณาท สามารถ. (2557). *บุพปัจจัยและความแตกต่างของความเชื่อถือไว้วางใจในทีมและความผูกพันต่อ องค์การระหว่างพนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสายการบิน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วราภรณ์ เอื้อการณ์ และ อิสระ อุดมประเสริฐ. (2553). *การศึกษาปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการซื้อซ้ำของผู้โดยสารสายการบินต้นทุนต่ำ*. ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชร เวชประสิทธิ์. (2557). *ตัวแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันและผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย*. บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ แม้นศิริ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ศุภมิตร ลือรุ่งโรจน์วุฒิ. (2559). *ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงาน ระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). *ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สิทธิพันธ์ พุทธหุน, ชลิตา ศรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ วิโรจน์ ก่อสกุล. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร*. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2561).
- โสสมัยลีรี มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- อรรณพ นิยมเดชา. (2557). *การรับรู้ บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่งโดยมีการสื่อสารในองค์การเป็นตัวแปรสื่อ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human resource management*. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อาริญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ. (2558). *ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย สีสิม. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อารีญา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)*. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี ๒๕๕๘ (RSU National Research Conference 2015).
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Baron, Robert A. (1989). *Psychology The Essential Science*. Boston: Renslaer Polytechnic Institute.
- Cherrington, David J. (1994). *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organization Performance*. 2nd ed. U.S.A : Allyn and Bacon.
- Cooper, Alfred. M. (1958). *How to Supervise People*. New York : McGraw-Hill.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. (1981). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. 7th. ed. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). *Organizational commitment: The utility of an integrative definition*. Journal of Applied Psychology, 79, 370-380.
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (2000). *Behavior in organizations*. (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Herzberg, F. (1968). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*. California, Sage Publications.

Mowday, T.R., Steer, R.M. & Porter, W.L. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 244-247.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rdEd). New York: Harper and Row Publications.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**



## แบบสอบถาม

### เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว

**คำชี้แจง** แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว” เป็นการเก็บข้อมูลทำการวิจัยของนิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากท่านจะเป็นความลับและใช้ประโยชน์ในการศึกษาและวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านในการสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ อายุ 25 ปี  2) อายุ 26 - 40 ปี  
 3) อายุ 41 - 55 ปี  4) อายุ 56 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

- 1) โสด  2) สมรส  
 3) แยกกันอยู่ / หม้าย / อพยรร้าง

4. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2) ปริญญาตรี  
 3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท  2) 15,001 - 20,000 บาท  
 3) 20,001 - 25,000 บาท  4) 25,001 - 30,000 บาท  
 5) มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี  2) 6 - 10 ปี  
 3) 11 - 20 ปี  4) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

7. หน่วยงาน

- 1) ข้าราชการ  2) พนักงานราชการ  
 3) ลูกจ้าง

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

**คำชี้แจง** กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด      4 หมายถึง ระดับมาก  
 3 หมายถึง ระดับปานกลาง      2 หมายถึง ระดับน้อย  
 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>					
8. ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างเต็มที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของท่าน					
9. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งสามารถเป็นที่พึ่งพาได้					
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ท่านไม่อยากไปทำงานที่อื่น แม้จะมีสวัสดิการที่ดีกว่าก็ตาม					
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมต่อท่านตามหน้าที่รับผิดชอบ					
12. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของท่าน					
13. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการทำงานของท่านและการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</b>					
14. การยินดีรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข					
15. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและรู้สึกว่าการแข่งขันคือบ้านหลังที่ 2 ของท่าน					
16. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของท่าน					
17. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อการทำงานของท่านและการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ					

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร (ต่อ)

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน</b>					
18. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาจัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร					
19. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดและทำแผนโครงการต่าง ๆ ภายในองค์กร					
20. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะผลดีผลเสียจากการบริหารงานภายในองค์กร					
<b>ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน</b>					
21. ท่านได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะในการทำงาน					
22. ท่านได้รับการศึกษาเพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน					
23. ท่านอยากใช้ความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้เพื่อทำงานตอบแทนองค์กร					
24. การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น องค์กรได้ให้สิ่งดี ๆ แก่ท่าน					
<b>ด้านการกระจายอำนาจ</b>					
25. การได้รับโอกาสการมอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับท่าน					
26. การได้อิสระในการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ทำให้ท่านคิดว่าองค์กรมีความใส่ใจและกระจายอำนาจได้ตรงตามความสามารถของบุคลากร					
27. อิสระในการทำงานตามอำนาจหน้าที่และตรงตามความสามารถทำให้ท่านอยากจะทำงานต่อไป					
28. การที่ท่านสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของตนเองได้ ทำให้รู้สึกเป็นตนเองและทำงานอย่างมีความสุข					
29. เป็นตนเองและทำงานอย่างมีความสุขส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว					



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร (ต่อ)

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านสวัสดิการ</b>					
30. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ทำให้รู้สึกว่างค์กรนั้นมีความยุติธรรมต่อบุคลากรของตนเอง					
31. ท่านพอใจกับอัตราการขึ้นเงินเดือนขององค์กร เพื่อเป็นไปตามนโยบายและผลการปฏิบัติงานจริง ทำให้มีความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร					
32. องค์กรมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภท ต่าง ๆ ครบคลุม ถึงครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านรู้สึกยินดีและขอบคุณ รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น					



### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว

**คำชี้แจง** กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด      4 หมายถึง ระดับมาก  
3 หมายถึง ระดับปานกลาง      2 หมายถึง ระดับน้อย  
1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>					
33. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์องค์กร					
34. ท่านไม่อยากจะลาออกจากงาน เพราะท่านไม่ต้องการให้องค์กรเกิดการสิ้นเปลืองงบประมาณในการจ้างงานใหม่ และอยากจะทำหน้าที่ดีที่สุดเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
35. ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง หากไม่มีองค์กร ท่านก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้เช่นกัน					
<b>ด้านการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน</b>					
36. ท่านมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่น ที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด					
37. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า หรือเท่าเดิมก็ตาม เพราะท่านเห็นความสำคัญขององค์กรเป็นอันดับแรก					
38. ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าขององค์กร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว (ต่อ)

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความต้องการในการทำงานอย่างยาวนาน</b>					
39. ในบางครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานในหน่วยงานแต่เมื่อได้ตรงดูแล้วท่านยังมีความรู้สึกที่ตัวเองมีความผูกพันกับหน่วยงานนี้อยู่ จึงเป็นบุคลากรอยู่ที่นี้ต่อไป					
40. ท่านมีความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง					
41. สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่า เป็นเพราะท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานแห่งนี้					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\* ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลา ในการตอบคำถามครั้งนี้ \*\*\*

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ทิพย์ชนก เสนผดุง
วัน เดือน ปี เกิด	19 มีนาคม 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2557 : ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	4/149 ซอยอนนามัยงามเจริญ11 แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน กทม 10150



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY