

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

Factors Affecting Employees' Organizational Commitment in the Land Development

Department

จิราภาส อุดปวง¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ภายในทีม และสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินในส่วนกลาง เขต 1 เขต 6 เขต 8 และเขต 12 จำนวน 380 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ประเภทการจ้างเป็นข้าราชการ มีอายุการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าลักษณะงานที่ทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่าอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ภายในทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีในระดับมาก มีสภาพแวดล้อมที่ดีและเงื่อนไขในการเอื้ออำนวยต่อการทำงานในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุพบว่า ทั้ง 3 ปัจจัยนั้นสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินได้ร้อยละ 34.40 ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ($\beta = 0.44, p < 0.001$) และรองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน ($\beta = 0.164, p = 0.006$) แต่ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมนั้นพบว่าไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

คำสำคัญ : ลักษณะงาน, ความสัมพันธ์ภายในทีม, สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master student, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: 6514992064@rumail.ru.ac.th

ABSTRACT

This study aimed to investigate factors related to Job characteristics Co-workers and Working environment and conditions that affect the organizational commitment of Land Development Department employees. The sample group used in this research consisted of 380 employees from the Land Development Department in Bangkok, Area 1, Area 6, Area 8, and Area 12. Most participants were female between 31 - 40 years old and have a bachelor's degree or equivalent. Type of employment as civil servant and a tenure between 5 - 10 years. They have a monthly income between 20,001 - 30,000 baht. Descriptive statistics and multiple linear regression were employed to test hypotheses.

Results showed participants are of the opinion that Job characteristics has a high level of value. Relationships within Co-workers are at a high level. There is a good environment and conditions for Conducive to working at a high level. Regression analysis showed that all 3 factors were able to explain 34.40% of the organizational commitment of Land Development Department employees. Job characteristics having the greatest effect on organizational commitment ($\beta = 0.44$, $p < 0.001$) and followed by Working environment and conditions ($\beta = 0.164$, $p = 0.006$). However, the relationship within Co-workers was not found to have effect on the organizational commitment of Land Development Department personnel.

Keywords: Job characteristics, Co-workers, Working environment and conditions, Organizational commitment

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

หนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญต่อทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในระบบเอกชน หรือระบบราชการที่สามารถช่วยขับเคลื่อน การกิจ และพันธกิจขององค์กรไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ยาก เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการที่หลากหลายและมีทัศนคติที่แตกต่างกันออกเป็นตามแต่ละปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกอื่นๆ ที่หลากหลาย ดังนั้นการที่จะสามารถดูแลและจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมต้องเข้าใจถึงตัวปัจจัยที่จะส่งผลต่อความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้บุคลากรเหล่านั้นเต็มใจ หุ่เม และกลายเป็น

ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะช่วยให้งานและสภาพแวดล้อมขององค์กรมีการพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ซึ่งในปัจจุบันกรมพัฒนาที่ดินประสบปัญหาบุคลากรของกรมมีอัตราการโอนย้ายออกและลาออกเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่งผลให้กรมฯ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ที่จะถ่ายทอดให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาทำงานกับกรมฯ และบุคลากรรุ่นใหม่ก็ยังมีความเสี่ยงที่จะโอนย้ายหรือลาออกจากการขาดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาบุคลากรของกรมมีอัตราการโอนย้ายออกและลาออกเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน โดยมีความต้องการจะศึกษาว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรมีปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบเพื่อเสนอแนะให้กับทางผู้บริหารนำข้อมูลการวิจัยไปปรับใช้ให้เกิดผลสำเร็จในระยะยาว

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ภายในทีม สภาพแวดล้อมสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีลักษณะงาน ความสัมพันธ์ภายในทีม สภาพแวดล้อมสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ภายในทีม สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ขอบเขตด้านระยะเวลา วิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาดำเนินการระหว่างเดือน มีนาคม 2567 ถึงเดือน พฤษภาคม 2567

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรใดองค์กรหนึ่งมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยจะพยายามรักษาสถานะการเป็นพนักงานขององค์กรที่ผูกพันเอาไว้ร่วมไปถึงมีความคิดยอมรับค่านิยมต่างๆขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถวัดความผูกพันต่อองค์กรได้จาก การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ Meyer and Allen (1991) โดยจากการวิจัยพบว่าความผูกพันองค์กรจะส่งผลให้พนักงานทุ่มเทและพยายามทำงาน หรืออุทิศตนเพื่อองค์กร แต่พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรของตนจะมีโอกาสลาออกเนื่องจากขาดความมีส่วนร่วมต่อองค์กร

ลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง แนวคิดสำหรับใช้ในการออกแบบหรือเพิ่มคุณค่าให้กับงาน ซึ่งคุณค่าในที่นี้หมายถึงความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำว่าเป็นงานที่มีความน่าสนใจ จูงใจให้รู้สึกอยากทำงาน และงานที่ไม่ให้ความรู้สึกน่าเบื่อ ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของพนักงาน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ รวมไปถึงช่วยลดการขาดงานและลาออกของพนักงาน รวมไปถึงเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนามาจาก Hackman and Oldham (1975) โดยแบ่งลักษณะงานออกเป็น 5 มิติ คือ

1.ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกันและจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลาย ๆ อย่างในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ

2.เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) คือ คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน

3.ความสำคัญของงาน (Task Significance) คือ คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้

4.ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) คือ คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจกำหนดขั้นตอนและเลือกวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. ผลตอบรับของงานที่ทำ (Feedback) คือ คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีสิทธิผลหรือไม่

ความสัมพันธ์ภายในทีม (Co-workers) หรือความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน Ferres (2004) ได้ตีความและมีการให้ความหมายเอาไว้ว่าคือ เรื่องของการสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน การติดต่อประสานงานกันในที่ทำงาน ความเข้าใจกันกับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทีมในที่นี้หมายถึงทีมหรือกลุ่มคนที่มีการทำงานร่วมกัน แต่ละคนมีหน้าที่แตกต่างกันไป โดยมีเป้าหมายในการทำให้เป้าหมายร่วมกันของทีมหรือกลุ่มให้สำเร็จ

สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน (Working Environment and Conditions) Saha (2016) ได้ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อมภายนอกทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน เช่น ความปลอดภัยและความมั่นคงของงาน ปริมาณงานที่เหมาะสม ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น แนวทางการทำงานเป็นทีม และกฎระเบียบข้อบังคับในที่ทำงาน รวมถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งปัจจัยนี้ก็เป็นหนึ่งในปัจจัยทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg

สมมติฐานการวิจัย

คำถามการวิจัยที่ 1 :ปัจจัยลักษณะงาน ความสัมพันธ์ภายในทีม สภาพแวดล้อมสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กร หรือไม่อย่างไร

H1a: ลักษณะส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

H1b: ความสัมพันธ์ภายในทีมส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

H1c: สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

คำถามการวิจัยที่ 2 :ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันหรือไม่ และแตกต่างกันอย่างไร

สมมติฐานที่ H2a : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อลักษณะที่แตกต่าง

สมมติฐานที่ H2b : ประเภทการจ้างที่แตกต่างส่งผลต่อลักษณะที่แตกต่าง

สมมติฐานที่ H2c : อายุงานที่แตกต่างส่งผลต่อส่งผลต่อลักษณะที่แตกต่าง

สมมติฐานที่ H2d : ระดับการศึกษาที่แตกต่างส่งผลต่อความสัมพันธ์ภายในทีมที่แตกต่าง

สมมติฐานที่ H2e : ประเภทการจ้างที่แตกต่างส่งผลต่อความสัมพันธ์ภายในทีมที่แตกต่าง

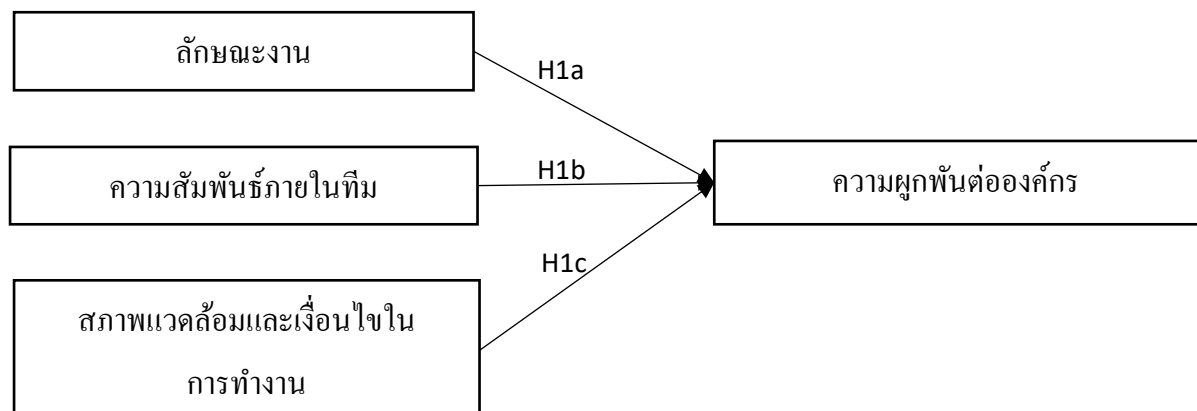
สมมติฐานที่ H2f : อายุงานที่แตกต่างส่งผลต่อความสัมพันธ์ภายในทีมที่แตกต่าง

สมมติฐานที่ H2g : เพศที่แตกต่างส่งผลต่อความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานที่แตกต่าง

สมมติฐานที่ H2h : อายุที่แตกต่างส่งผลต่อความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานที่แตกต่าง

สมมติฐานที่ H2i : อายุงานที่แตกต่างส่งผลต่อความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานที่แตกต่าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมพัฒนาที่ดิน โดยจะแยกเป็น 4 ตำแหน่ง ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 1,368 คน พนักงานราชการ จำนวน 1,402 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 127 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 290 คน ทั้งหมด 3,187 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ลักษณะงาน แปลข้อคำถามมาจาก Idaszak and Drasgow (1987) ความสัมพันธ์ภายในทีม แปลข้อคำถามมาจาก Valaei and Rezaei (2016) สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน แปลข้อคำถามมาจาก Nguyen et al. (2014) โดยนักวิจัยที่กล่าวมานั้นใช้การวัดแบบ Likert-type 5 ระดับ 5 ระดับ โดย 1 คือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3) และความผูกพันต่อองค์กร แปลข้อคำถามมาจาก Currivan (1999) ใช้การวัดแบบ Likert-type 5 ระดับ โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ Pretest กับกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิตทั้งหมด 5 คน โดยให้ทดลองทำแบบทดสอบและสัมภาษณ์ถึงความเข้าใจทำข้อคำถาม ซึ่งจากผลการทดสอบผู้ทดลอง Pretest เข้าใจในแบบข้อคำถามได้ถูกต้องและไม่มีข้อเสนอแนะในการแก้ไข ต่อมาจึงนำแบบสอบถามทำการทดสอบ Pilot กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน 30 คน โดยผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ได้ดังนี้ 1) ลักษณะงาน เท่ากับ 0.85 2) ความสัมพันธ์ภายในทีม เท่ากับ 0.87 3) สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน เท่ากับ 0.84 4) ความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.88 ขั้นตอนการแจกแบบสอบถาม ได้จัดทำแบบสอบถามผ่าน google form และสร้าง QR code จากเว็บไซต์กรมพัฒนาที่ดิน ในการสุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเดินแจก QR code ให้กับบุคลากรในส่วนกลาง และสำหรับบุคลากรในเขตต่างจังหวัดจะแจกผ่านช่องทางออนไลน์ในกลุ่มต่างๆของกรมพัฒนาที่ดิน คือ e-sarabun Line LDD-Intranet โดยจะให้ผู้ที่สมัครใจเข้ามาตอบแบบสอบถาม (Volunteer sampling) จากการรวบรวมแบบสอบถามได้ข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด 380 ชุด

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูล จะวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 4 ประเภท ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) ข้อมูลปัจจัยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การทดสอบสมมุติฐานของคำถามการวิจัยที่ 1 ใช้การวิเคราะห์แบบ

Multiple Regression analysis 4)การทดสอบสมมุติฐานของคำถามการวิจัยที่ 2 ใช้การวิเคราะห์แบบ T – test และ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม 380 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.7 อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 68.4 ประเภทการจ้างเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 51.1 มีอายุงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.8

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ภายในทีม และสภาพแวดล้อม และเงื่อนไขในการทำงาน ของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ความคิดเห็นโดยรวมของทั้ง 3 ด้าน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ลักษณะงาน	3.94	0.93	เป็นงานที่มีคุณค่ามาก
2. ความสัมพันธ์ภายในทีม	3.94	0.93	มีความสัมพันธ์ที่ดี
3. สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน	3.65	0.72	มีสภาพแวดล้อมที่ดี

จากตาราง 1 พบว่า ลักษณะงานโดยรวมของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินเป็นงานที่คิดว่ามีคุณค่ามาก ($m = 3.94$, $SD = 0.93$) ความสัมพันธ์ภายในทีมโดยรวมของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ดี ($m = 3.94$, $SD = 0.93$) และ สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและกฎระเบียบเอื้อต่อการทำงาน ($m = 3.65$, $SD = 0.72$)

ตาราง 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.907		4.22	0.000
ด้านลักษณะงาน	0.458	0.44	6.616	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ภายในทีม	0.036	0.035	0.518	0.604
ด้านสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน	0.222	0.164	2.749	0.006*
$R^2 = 0.349$ Adjusted $R^2 = 0.344$ $F = 67.294$ Sig = 0.000*				

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยสามารถอธิบายความผูกพันองค์กรของบุคลากรได้เท่ากับร้อยละ 34.40 ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.44, p < 0.001$) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน ($\beta = 0.164, p = 0.006$) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ในขณะที่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในทีมไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยพบว่าลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในระดับที่สูงมากกว่าสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยในคำถามการวิจัยที่ 2 ผลการวิจัยเป็นดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์สมมุติฐานการวิจัยในคำถามการวิจัยที่ 2

สมมุติฐานคำถามการวิจัยที่ 2									
	H2a	H2b	H2c	H2d	H2e	H2f	H2g	H2h	H2i
F	0.921	1.398	2.719	0.812	0.177	2.603	1.27	2.543	1.986
Sig	0.399	0.243	0.02*	0.445	0.151	0.025*	0.203	0.056	0.08

ตาราง 4 การวิเคราะห์ลักษณะงานโดยรวม ของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ตาม อายุงาน

อายุงาน	Mean	1 – 4 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.38	3.58	3.71	4.06	4.08
ต่ำกว่า 1 ปี	3.41	0.099	- 0.004	- 0.259	- 0.356	- 0.321
1 – 4 ปี	3.38	-	- 0.103	- 0.358*	- 0.455*	- 0.42*
5 – 10 ปี	3.58	-	-	- 0.254	- 0.351*	- 0.316
11 – 15 ปี	3.71	-	-	-	- 0.097	- 0.062
16 – 20 ปี	4.06	-	-	-	-	0.035
21 ปี ขึ้นไป	4.08	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 3 และ 4 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องของ อายุงาน ที่แตกต่างกันเท่านั้นที่มีลักษณะงาน ($p = 0.02$) และความสัมพันธ์ภายในทีม ($p = 0.025$) แตกต่างกัน โดยที่บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินที่มีอายุงานที่มากขึ้นจะมีลักษณะงานที่ทำหาย และน่าสนใจมากขึ้นตามไปด้วย ในส่วนของความสัมพันธ์ภายในทีม และ

สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานนั้นผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าด้านความสัมพันธ์ภายในทีมเป็นด้านเดียวที่ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร คาดว่าผลมาจากกระบวนการทำงานของกรมพัฒนาที่ดินนั้น งานประจำส่วนใหญ่ของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายสนับสนุนเป็นงานที่รับผิดชอบเพียงคนเดียว การติดต่อประสานงานกันภายในฝ่ายจึงมีความจำเป็นน้อยมาก และงานที่ต้องประสานร่วมกันเป็นทีมก็มีน้อยจะมีมาเป็นครั้งคราวตามแล้วแต่โครงการในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งในแต่ละโครงการโดยส่วนใหญ่เป็นโครงการระยะสั้นเพียง 1 – 3 เดือน ซึ่งงานประจำของฝ่ายปฏิบัติการด้านเกษตรจะเป็นการออกไปตรวจพื้นที่สภาพดินในแต่ละหมู่บ้านที่ตนเองรับผิดชอบ และพื้นที่โครงการหลวงที่ได้รับมอบหมายดูแล โดยใน 1 เดือนร้อยละ 80 ของวันทำงานฝ่ายปฏิบัติการด้านเกษตรจะต้องออกพื้นที่มากกว่าอยู่ในสำนักงาน การทำงานที่สำนักงานโดยส่วนใหญ่ก็จะเป็นการทำรายงานผลการตรวจพื้นที่ และการขออนุมัติโครงการต่างๆ ลงไปยังพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งงานจะเป็นการทำงานร่วมกับชาวบ้านในพื้นที่มากกว่าทำงานร่วมกับคนในสำนักงานเดียวกัน ในส่วนของฝ่ายสนับสนุนเองก็เช่นกันถึงจะเป็นฝ่ายที่อยู่ในสำนักงานเป็นส่วนมาก แต่งานประจำโดยส่วนใหญ่เป็นงานที่รับผิดชอบด้วยตัวคนเดียว เช่น การจัดทำเว็บไซต์กรมฯ ให้กับแต่ละกลุ่มต่างๆ ผู้รับผิดชอบดูแลเว็บก็จะเป็น 1 คนต่อ 3 กลุ่ม หรือการทำกระบวนการซื้อจ้างก็จะเป็น 1 คน รับดำเนินการ 1 โครงการจนจบ ดังนั้นการทำงานที่ต้องใช้การร่วมมือกันหลายคนจึงน้อยมากในกระบวนการทำงานของกรมฯ ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nguyen (2021) ศึกษาการวิจัยเรื่องของการปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งในเวียดนาม ซึ่งงานวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ภายในทีมอยู่ในระดับที่ดี และส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร โดยนักวิจัยท่านนี้ได้อธิบายเกี่ยวกับงานขององค์กรที่ทำการวิจัยไว้ว่า งานในสาขาไอทีมักจะทำงานแบบกลุ่มเล็กๆ ดังนั้นพนักงานจึงมักได้รับมอบหมายให้อยู่ในทีมภายใต้การนำของผู้นำโครงการและผู้นำทีม รวมไปถึงมีการจัดพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พูดคุยสิ่งต่างๆ สำหรับสมาชิกในทีม และผู้บริหารทุกระดับ มีกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการด้านไอทีและการพัฒนาในอนาคตของบริษัท รวมไปถึงส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานอีกด้วย โดยจะเห็นได้ว่างานของสถาบันเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งในเวียดนามจะเป็นงานที่มีลักษณะแบบ Task Interdependence (ลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน) คือต้องพึ่งพากันในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ต่างจากรูปแบบการทำงานของกรมพัฒนาที่ดิน ที่งานส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ดำเนินการเพียงคนเดียว และการส่งงานต่อนั้นจะมีน้อย

ในส่วนของลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันที่สูงมากซึ่งสูงกว่าสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานเป็นอย่างมาก เกิดจากงานของแต่ละฝ่ายนั้นเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถ

งานมีความท้าทาย และเป็นงานที่ต้องหาวิธีการใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น งานในส่วนของการบริหารเกศตรนั้นต้องมีการใช้ทักษะความรู้ด้านสภาพดินที่เป็นความรู้เฉพาะทาง รวมไปถึงต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสาร เพื่อช่วยในการเข้าหาชาวบ้านในพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบ และงานที่ได้รับผิดชอบนั้นมักจะมียานที่นอกเหนือจากงานประจำอยู่ทุกปีตามแผน โครงการที่ทางกระทรวง เกศตรมอบหมายให้ทางกรมฯ จัดการในแต่ละพื้นที่ ทำให้งานที่ทำไม่ซ้ำเดิมและต้องมีการปรับเปลี่ยน วิธีการทำงานให้เข้ากับโครงการที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจากการทดสอบสมมุติฐานต่อมายังพบอีกว่าใน ปัจจุบันบุคคลเรื่องของอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ลักษณะงานมีความแตกต่างกันไปด้วย งานที่ได้รับ มอบหมายนั้นจะมียานที่นอกเหนือจากงานประจำอย่างทีกล่าวไปข้างต้น ซึ่งงานในแต่ละ โครงการนั้นจะมี ความสำคัญไม่เท่ากันตามแต่ละประเภทของ โครงการและจำนวนเงินที่ได้รับจัดสรร โครงการที่มี ความสำคัญมากและมีมูลค่าสูงมักจะถูกรับมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์และอยู่กับกรมฯ มานาน เนื่องจากว่าโครงการที่กรมฯ ได้รับมอบหมายจะเป็นงานที่ต้องใช้ความเคยชินกับชาวบ้านในพื้นที่เป็นอย่างมาก และการเข้าใจถึงลักษณะดินของพื้นที่นั้นๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานด้วย ซึ่งการมอบหมายให้กับ คนที่คุ้นเคยและอยู่มานาน จะเป็นผลดีให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และไม่เสี่ยงให้เกิดความ เสียหายต่อทางราชการและประชาชนผู้เข้าร่วม โครงการ และอีกเหตุผลที่ทำให้เห็นได้ว่าการมีอายุงานที่มาก ขึ้นส่งผลต่อลักษณะงานที่เปลี่ยนไปคือ การเลื่อนตำแหน่งงานตามอายุราชการในสายงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ โดยการเลื่อนตำแหน่งนั้นจะมีเงื่อนไขคือการมีอายุงานที่ครบตามกำหนดเงื่อนไขของกรม ฯ และการเขียนผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งในขั้นถัดไปนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบของ งานที่เปลี่ยนไป และรับผิดชอบงานที่สำคัญมากขึ้นตาม Job Description ที่กลุ่มทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ กำหนด ทำให้ลักษณะงานของผู้ที่มีอายุงานที่มากขึ้นมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน และท้าทาย ความสามารถเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดให้มีการอบรมพนักงานใหม่ที่ทำงานได้เกิน 1 ปี ซึ่งคือช่วงเวลาที่ผ่านทดลองงานแล้ว ให้มีความเข้าใจในกระบวนการของตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน เห็นถึงความสำคัญของงานที่ ตนเองต้องรับผิดชอบ และการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ใหม่เพื่อมาปรับใช้ในงานที่กำลังจะต้องรับผิดชอบ ในอนาคต โดยให้เป็นหน้าที่ของผู้ที่มีอายุงานและประสบการณ์ในตำแหน่งนั้นๆ เป็นผู้สอนงาน รวมไปถึง การจัดทำโครงการต่างๆ ในการช่วยพัฒนาฝีมือของบุคลากรหน้าใหม่จากแผนกทรัพยากรบุคคลของ กรมพัฒนาที่ดินในการนำไปปรับใช้ในการทำงานจริงด้วย เพื่อเพิ่มความรู้ลึกถึงคุณค่าในงานของบุคลากร ใหม่ๆ ให้ความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรมีการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่างๆ ให้อยู่ใน ระดับมาตรฐานของหน่วยงานอยู่เป็นประจำ และเพิ่มสิ่งของอำนวยความสะดวกในการทำงานที่จำเป็นให้ พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

3. ควรปรับลดงบประมาณในการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานให้น้อยลง เนื่องจากรูปแบบการทำงานไม่ได้มีความจำเป็นที่ต้องใช้ทักษะการทำงานเป็นทีมมาก และไม่ได้ช่วยให้บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินเกิดความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยให้มีงบประมาณไปใช้จ่ายในส่วนอื่นที่จำเป็นเพิ่มขึ้น อย่างเช่นการอบรมบุคลากรหน้าใหม่ของกรม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ได้จากผลการวิจัยเท่านั้นในเรื่องของการทำงานที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกันทำให้ความสัมพันธ์ภายในทีมไม่ส่งผลต่อความผูกพัน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนยิ่งขึ้นควรนำเรื่องของ Task Interdependence (ลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน) เข้ามาศึกษาวิจัยว่ากระบวนการทำงานของแต่ละแผนกและแต่ละสาขานั้นมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างไร เช่น งานบางอย่างอาจต้องพึ่งพาผลลัพธ์จากงานอื่น ๆ หรือต้องร่วมมือกับงานอื่นเพื่อให้สำเร็จ

2. การศึกษาในครั้งนี้ไม่ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ อย่างเช่น ตำแหน่งงาน ประเภทสาขางาน ซึ่งจะทำให้รับรู้ได้ถึงกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสาขางานที่ควรมีการปรับปรุง

3. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงส่วนราชการกรมเดียว ไม่สามารถใช้อ้างอิงส่วนราชการอื่นๆ ได้ จึงควรทำการศึกษาให้หลากหลายและปรับเปลี่ยนปัจจัยด้านอื่นๆ ให้เข้ากับสถานะการณ์ของส่วนราชการที่ทำการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Idaszak, J. R., & Drasgow, F. (1987). A revision of the Job Diagnostic Survey: Elimination of a measurement artifact. *Journal of applied psychology*, 72(1), 69.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Curry, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human resource management review*, 9(4), 495-524.
- Ferres, N., Connell, J., & Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 608-622.
- Nguyen, T. N., Mai, K. N., & Nguyen, P. V. (2014). Factors affecting employees' organizational commitment—A study of banking staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science* Vol, 2(1), 7-11.
- Saha, R. (2016). Factors influencing organizational commitment—research and lessons. *Management research and practice*, 8(3), 36-48.

- Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*, 39(12), 1663-1694.
- Nguyen, T. K. (2021). Factors affecting organizational commitment: An empirical study of information technology sector in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 8(11), 277-284.