

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
กรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ<sup>1</sup>

CAREER PATH DEVELOPMENT AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF THE OFFICERS AT THE SRISAKER'S ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT

พิชญพงศ์ กองศรีรักษ์<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ (2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ (3) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ ประชากรเป็นบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 378 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที่ ทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินตนเอง รองลงมาคือ ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการวางแผนความก้าวหน้า ตามลำดับ และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการวางแผนความก้าวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 32.3

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร โลก

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

This study aimed to 1) understand the attitude toward the career path development of the officers at the Srisaket's Royal Irrigation Department, 2) investigate the level of organizational commitment of the officers at the Srisaket's Royal Irrigation Department, 3) compare the level of organizational commitment of the officers at the Srisaket's Royal Irrigation Department classified according to the personal factors, and 4) explore the career path development that affects the organizational commitment of the officers at the Srisaket's Royal Irrigation Department. The respondents were 378 officers of the Srisaket's Royal Irrigation Department. The statistics tools used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test with One-Way ANOVA, and multiple linear regression.

The finding revealed that the respondents had a high opinion toward career path development, particularly self-appraisal followed by information getting, goal selection, and career path planning, respectively. For the officers' organizational commitment, there was a high level of commitment in the aspect of the faith and acquiescence to the organization's goal and value, followed by the willingness to dedicate oneself for the company's sake, and the desire to maintain a membership with the organization, respectively. Moreover, the respondents who have different levels of monthly income, work positions, and working experiences showed significant differences in the officers' organizational commitment level as the statistical rate at .05. In addition, the career path development in terms of goal selection and the career path planning had a 32.2% influence on the organizational commitment in terms of faith and acquiescence to organization's goal and value of the Srisaket's Royal Irrigation officers.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบันองค์กรหรือธุรกิจต่างๆ ต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ การที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและทันต่อสถานการณ์การแข่งขันได้นั้น จะต้องเริ่มจากการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระดับบุคคลก่อนแล้วจึงขยายสู่ในระดับองค์กร การดำเนินงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้ด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องดำเนินการอย่างยุติธรรมและเป็นระบบ โดยที่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้หรือกลุ่มบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้สมกับความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (วิลาวรรณรพีพิศาล, 2554) การที่บุคคลากรในองค์กรจะปฏิบัติได้สมกับความมุ่งหวังหรือ ไม่นั้น เป็นคำถามที่ผู้บริหารองค์กรทั้งหลาย ต้องพยายามค้นหาหาคำตอบมาให้ได้ และเป็นภารกิจที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการให้บุคคลากรในองค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุตามความมุ่งหวังหรือเป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้ด้วยเต็มใจ ในขณะเดียวกันก็ต้องเน้นการให้ความสำคัญกับการรักษาบุคคลากรนั้นๆ ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (บัญญัติ คำคุณวัฒน์, 2551) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จึงถือเป็นกุญแจสำคัญอีกอย่างหนึ่งใน

ความสำเร็จขององค์กร และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญที่จะนำ พ้ององค์กร ไปสู่ความสำเร็จ และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหาร หรือปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552)

#### คำถามในการวิจัย

1. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน ภูมิศึกษาในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน ภูมิศึกษาในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษอยู่ในระดับใด
3. บุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรกรมชลประทาน แตกต่างกันหรือไม่
4. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน ภูมิศึกษาในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ หรือไม่

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน ภูมิศึกษาในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน ภูมิศึกษาในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ กับระดับความผูกพันต่อองค์กรกรมชลประทาน
4. เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน ภูมิศึกษาในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ

#### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และเพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้

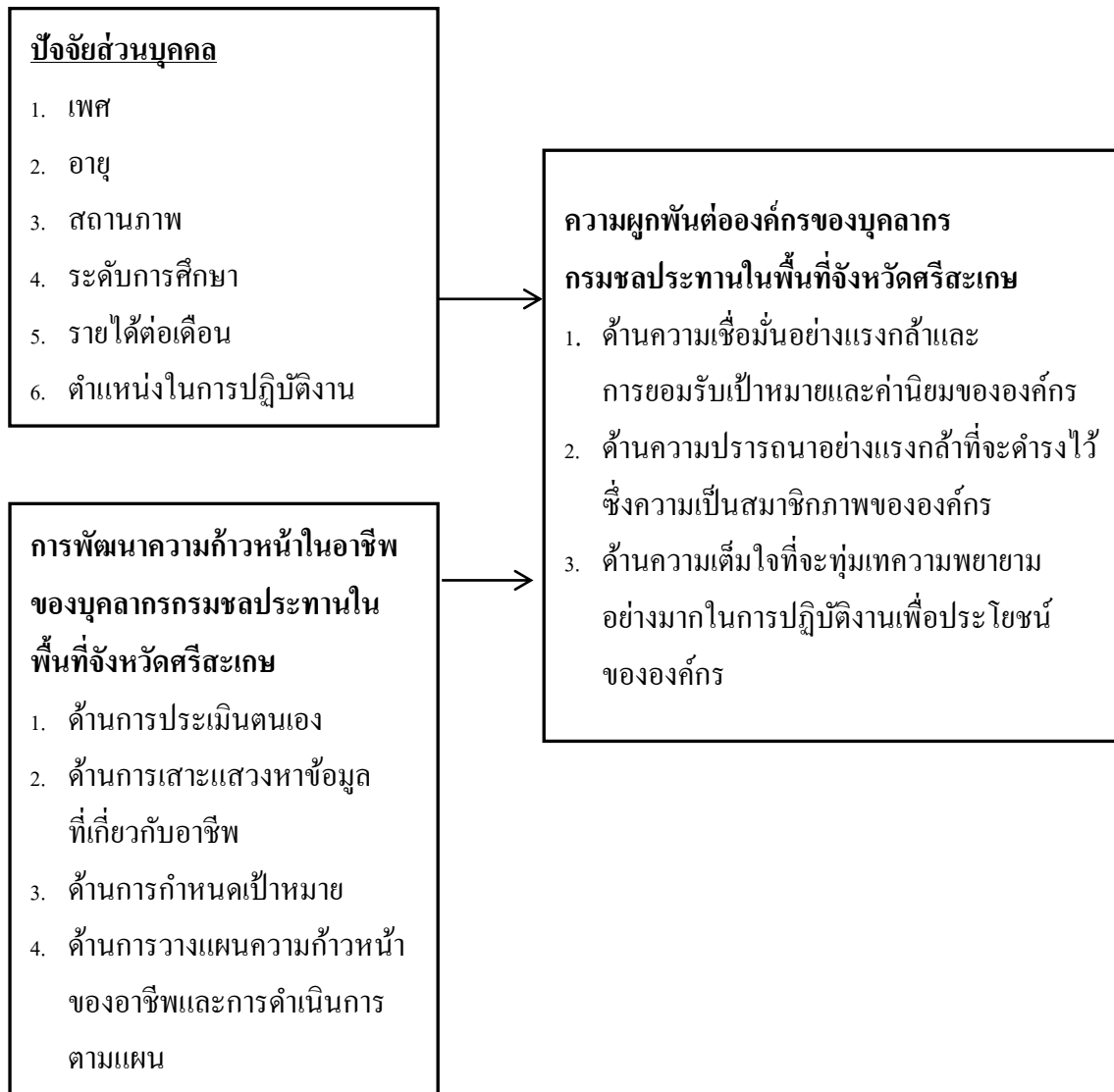
1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 4. กรอบแนวคิดการวิจัย

##### กรอบแนวคิดในการวิจัย

###### ตัวแปรต้น

###### ตัวแปรตาม



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากร

ประชากร คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานชลประทานที่ 8 ในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งดำรงตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 32 คน พนักงานราชการ จำนวน 100 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 17 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 229 คน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 378 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย ด้านการประเมินตนเอง ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการวางแผนความก้าวหน้า

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ -Coefficient) โดยจะต้องได้ค่าดัชนีมากกว่า 0.7 ขึ้นไป ซึ่งจากการทดสอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน ได้ค่า  $\alpha$ -Coefficient เท่ากับ 0.828 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน ได้ค่า  $\alpha$ -Coefficient เท่ากับ 0.849 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 378 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเพื่อความอนุเคราะห์และแนะนำตัวผู้วิจัย จากโครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จังหวัดศรีสะเกษ ถึงผู้อำนวยการโครงการชลประทานในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรกรมชลประทานในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ พร้อมลงรหัสและใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวิเคราะห์ตามแบบสอบถาม ดังนี้

6.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ประเมินระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบค่าระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 หรือค่า Sig ที่ 0.05 โดยการวิเคราะห์ ดังนี้

6.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรกรมชลประทาน แตกต่างกัน ใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน t-Test, F-Test (ANOVA) ซึ่งหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

6.2.2 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทานกรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ วิเคราะห์โดยการหาค่าการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.26 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.06 โดยมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.59 ซึ่งมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.59 โดยส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.78 มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 60.58 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินตนเอง ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมา คือ ด้านการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ( $\bar{X} = 4.28$ ) และด้านการกำหนด เป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.17$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.07$ )

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 4.08$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $\bar{X} = 3.94$ )

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล กรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรกรมชลประทาน แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ



สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัด ศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทานกรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการวางแผนความก้าวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 32.3

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ

1. ด้านการประเมินตนเอง จากผลการศึกษา พบว่า ท่านมักประเมินถึงความสามารถตลอดจนจุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาชีพของตนเองต่อไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพราะฉะนั้นบุคลากร ต้องมีการพิจารณาตนเองว่ามีข้อดี ข้อด้อย ในด้านใดบ้างที่สามารถดึงขึ้นมาเป็นจุดแข็งของตนเอง โดยสามารถ วิเคราะห์ถึงทักษะและความสามารถของเราว่าโดดเด่นทางด้านไหน อีกทั้งยังควรหาวิธีในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การฝึกฝนทักษะของตลอดเวลา ซึ่งนี่จะเป็นตัวช่วยในการเสริมศักยภาพของเราให้แข็งแกร่งอยู่เสมอ

2. ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ จากผลการศึกษา พบว่า ท่านมักปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บุคลากรควรมีการปรึกษาหารือผู้ที่มีความชำนาญ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับใช้ในงานที่รับผิดชอบอยู่

3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย จากผลการศึกษา พบว่า ท่านกำหนดเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทน ที่มากขึ้นให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บุคลากรควรมีการเสริมสร้างศักยภาพของ ตนเอง โดยตระหนักดีว่าบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความตั้งใจ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยหลัก แห่งความสำเร็จส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมผลงาน

4. ด้านการวางแผนความก้าวหน้า จากผลการศึกษา พบว่า ท่านดำเนินการตามแผนการพัฒนา ความก้าวหน้าของท่านอย่างถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บุคลากรควรมีการพัฒนา ความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ และเป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



### ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จังหวัดศรีสะเกษ

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับความอดทนที่ท่านอุทิศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บุคลากรจะต้องมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรโดยปราศจากอคติ คิดถึงผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรว่าสามารถที่จะทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ท่านไม่เอียงทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรควรมีการปลุกฝังให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีความทุ่มเทให้กับองค์กร ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ยอมทำทุกอย่างเพื่อองค์กร แม้บางอย่างอาจจะไม่ใช่ความรับผิดชอบของตนเองโดยตรงก็ตาม
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จากผลการศึกษาพบว่า แม้ว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ไม่เกี่ยวกับตัวท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรให้มีความรู้สึกและภาคภูมิใจต่อองค์กรที่ตนสังกัดอยู่

### บรรณานุกรม

บัญญัติ คานูณวัฒน์. (2555). *จะสร้างความผูกพันในองค์กรได้อย่างไร*. ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565, จาก

<http://www.komchadluek.net/detail/20120815/137602>.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

วิลาวรรณ รพีพิศล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ใน *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (หน้า 1-9). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.