

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรกรมชลประทาน

Career Development Affecting Organizational Commitment of
Royal Irrigation Department Officers

ถามพัฒน์ บุตรทอง Thamaphat Butthong¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน และ 3) ศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานชลประทานที่ 17 ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 246 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน สำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย รองลงมา คือ ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ และด้านการประเมินตนเอง ตามลำดับ และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน สำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหา ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการประเมินตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน สำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 41.0

คำสำคัญ: การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ, ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากร, กรมชลประทาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research purposed to 1) observe the perspective of the regional irrigation office 17 officers toward the career development, 2) investigate the organizational commitment of the officers, and 3) study the career development affecting organizational commitment of the officers. Samples were 246 regional irrigation office 17 officers in Narathiwat. The statistic tools were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression.

The finding showed that the samples had a high rate of opinion toward the career development of the regional irrigation officers. The in-depth study found that the goal-setting had the highest rate followed by career path planning and implementation, career information search, and self-assessment, respectively. Also, the organizational commitment of the officers was overall at a high level. The aspect of the strong trust in goals and value of the organization had the highest rate followed by the willingness to devote self for the good of the organization and the desire to maintain the membership of the organization. Moreover, the career development on the aspect of the career information search, the goal setting, and the self-assessment was affecting the organizational commitment of the regional irrigation office 17 officers in Narathiwat as influence rate at 41%.

Key Words: Career Development, Organizational Commitment, Employees, Royal Irrigation Department

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบันองค์กรหรือธุรกิจต่างๆ ต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ การที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและทันต่อสถานการณ์การแข่งขันได้นั้น จะต้องเริ่มจากการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระดับบุคคลก่อนแล้วจึงขยายสู่ในระดับองค์กร การดำเนินงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้ด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องดำเนินการอย่างยุติธรรมและเป็นระบบ โดยที่การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้หรือกลุ่มบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้สมกับความมุ่งหวัง หรือ เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (วิลาวรรณ พิพิศาล, 2554) การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติได้สมกับความมุ่งหวังหรือไม่ นั้น เป็นคำถามที่ผู้บริหารองค์กรทั้งหลายต้องพยายามค้นหาหาคำตอบมาให้ได้ และเป็นภารกิจที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุตามความมุ่งหวังหรือเป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้ด้วยเต็มใจ ในขณะเดียวกันก็ต้องเน้นการให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรนั้นๆ ให้อยู่กับองค์กรให้ได้ยาวนานที่สุด (บัญญัติ คำบุญวัฒน์, 2551) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จึงถือเป็นกุญแจสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการความสำเร็จขององค์กร และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหาร หรือปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน กรณีศึกษาสำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน กรณีศึกษาสำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน กรณีศึกษาสำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานของการวิจัย

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการประเมินตนเอง ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน กรณีศึกษาสำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน กรณีศึกษาสำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาด้านตัวแปรอิสระในประเด็นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการประเมินตนเอง 2) ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ 3) ด้านการกำหนดเป้าหมาย และ 4) ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน

ส่วนศึกษาด้านตัวแปรตามในประเด็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และ 3) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานชลประทานที่ 17 ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 636 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ สำนักงานชลประทานที่ 17 ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

4. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้ตั้งแต่ เดือนกันยายน – ธันวาคม 2563 รวมระยะเวลา 4 เดือน โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 สัปดาห์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

วรางคณา ชูเชิครัตนา (2557) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนองค์กรโดยผ่านกระบวนการขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อทิศทางของธุรกิจ กระตุ้นให้พนักงานทั้งที่เป็นกลุ่มและปัจเจกบุคคลได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งในแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจและผลตอบแทนขององค์กร ได้แก่ การเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และผลตอบแทนที่สูงขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

พูนพงษ์ ภูนา (2561) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกที่อยู่ภายในของจิตใจ เปรียบเสมือนเป็นสัญญาใจที่จะรักและซื่อสัตย์ต่อองค์กร ไม่คิดที่จะเปลี่ยนหรือมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายองค์กรไปอยู่ที่อื่น และปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วารางนา ชูเชิตรีตนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค ด้านความสามารถในการจัดการกับผลกระทบ ด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น และแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 42.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพาภรณ์ รัตนะราช (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากในทุกด้าน เรียงลำดับ คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานชลประทานที่ 17 ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 97 คน พนักงานราชการ จำนวน 103 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 45 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 391 คน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 636 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานชลประทานที่ 17 ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้จากการคำนวณโดยใช้สูตร Yamane (1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน ± 5 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยเทียบสัดส่วน (Proportion Stratified Sampling) จากตำแหน่งงานในแต่ละหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์

2. สร้างแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อเสนอแนะมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านบัตรเครดิต จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี ตูเถ๊ะ ตำแหน่งงาน อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนครราชสีมาชนครินทร์

2.2 นายชาติรี ประมาณ ตำแหน่งงาน หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างที่ 1 โครงการก่อสร้าง สำนักงานชลประทานที่ 17

2.3 นางสนทยา ไต้กะหิรม ตำแหน่งงาน หัวหน้างานบริหารทั่วไป โครงการก่อสร้าง สำนักงานชลประทานที่ 17

3. ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามหรือวัตถุประสงค์ (Index of Item objective Congruence : IOC) โดยแต่ละข้อจะต้องมีค่า 0.50 ขึ้นไป ซึ่งถือเป็นที่ยอมรับได้

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนอบริการที่ปรึกษาที่ปรึกษาที่ปรึกษาอีกครั้ง และจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) จากผลการทดสอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .916 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .833 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเพื่อความอนุเคราะห์และแนะนำตัวผู้วิจัย จากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานชลประทานที่ 17 เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานชลประทานที่ 17 ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 ชุด และรอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. บัญชีส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ประเมินระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน กรณีศึกษาสำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนราธิวาส วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน กรณีศึกษาสำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนราธิวาส วิเคราะห์โดยการหาค่าการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.79 มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.87 โดยมีสถานภาพแต่งงาน คิดเป็นร้อยละ 50.81 ซึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.70 มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.91 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 62.60 ซึ่งประจำอยู่หน่วยงานสำนักงานชลประทานที่ 17 คิดเป็นร้อยละ 36.18 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.85

2. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน สำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ($\bar{X} = 3.87$) และด้านการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 3.76$)

3. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน สำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

4. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน สำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ดังตาราง 1

ตาราง 1

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน สำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัด
นครราชสีมา (n=4)

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้า	ด้านความ ปรารถนา	ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเท	โดยรวม
Constant	2.098	.912	1.748	1.586
ด้านการประเมินตนเอง (X ₁)	.062	.219*	.222**	.126*
ด้านการเสาะแสวงหา (X ₂)	.261**	.211**	.247**	.239**
ด้านการกำหนดเป้าหมาย (X ₃)	.313**	.057	.239**	.165**
ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผน (X ₄)	.006	.365**	.097	.091
F Test	29.481	29.971	21.238	41.899
R²	.329	.332	.261	.410
Adjusted R²	.317	.321	.248	.400

หมายเหตุ *p < .05, **p < .01

จากตาราง 1 พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหา ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการประเมินตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 41.0 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.586 + .239X_2 + .165X_3 + .126X_1$$

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการเสาะแสวงหา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 32.9 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 2.098 + .313X_3 + .261X_1$$

2. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ด้านการเสาะแสวงหาและด้านการประเมินตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 33.2 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .912 + .365X_4 + .211X_2 + .219X_1$$

3. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการเสาะแสวงหา และด้านการประเมินตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการ

ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 26.1 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.748 + .239X_3 + .247X_2 + .222X_1$$

อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน สำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ศึกษาการศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนที่มีต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

พิจารณาตามแต่ละด้าน ได้แก่

1) ด้านการประเมินตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ศึกษาการศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า การประเมินจุดเด่น จุดด้อยของ ตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ศึกษาการศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า การค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามสายอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการกำหนดเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ศึกษาการศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า กำหนดเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ศึกษาการศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของ

พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยแบ่งออกเป็นระยะ ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน สำนักงานชลประทานที่ 17 พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพาภรณ์ รัตนราช (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณกลาง ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณกลาง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

พิจารณาตามแต่ละด้าน ได้แก่

1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพาภรณ์ รัตนราช (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณกลาง ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณกลาง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพาภรณ์ รัตนราช (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณกลาง ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณกลาง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพาภรณ์ รัตนราช (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณกลาง ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณกลาง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหา ด้านการกำหนดเป้าหมายและด้านการประเมินตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 41.0 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการเสาะแสวงหา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 32.9 สอดคล้องกับการศึกษาของว

รางคณา ชูเชิตรีตนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 42.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ด้านการเสาะแสวงหาและด้านการประเมินตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 33.2 ทั้งนี้การที่บุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน และมีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ ย่อมส่งผลถึงความก้าวหน้าในอาชีพต่อไปอย่างยั่งยืน

3) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการเสาะแสวงหา และด้านการประเมินตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 26.1 สอดคล้องกับการศึกษาของลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมชลประทาน

บุคลากรควรมีการประเมินตนเอง เพื่อค้นหาจุดด้อยของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ไม่สูงจนเกินไป เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง ฝึกให้บุคลากรได้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นระยะๆ เพื่อติดตามถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานในหน้าที่

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน

บุคลากรจะต้องมีการยอมรับและปฏิบัติตามตามค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร บุคลากรจะต้องมีจิตสำนึกรักและผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน บุคลากรควรมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรกรมชลประทานเพิ่มเติม
2. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรกรมชลประทาน โดยการผสมผสานวิธีการวิจัยและใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสังเกตกิจกรรม การร่วมกิจกรรมในพื้นที่การเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นระยะๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- บัญญัติ คำณณวัฒน์. (2555). *จะสร้างความผูกพันในองค์กรได้อย่างไร*. สืบค้นจาก <http://www.komchadluek.net/detail/20120815/137602>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิจัย การวัด และการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พูนพงษ์ ภูนา. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). *แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ใน *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (หน้า 1-9). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *ศึกษาการศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุพาภรณ์ รัตนะราช. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.