



Received: October 31, 2022

Revised: June 14, 2023

Accepted: June 18, 2023

อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร  
The Influence of Engagement Affected to Well-being of  
Office of Agricultural Economics Personnel

นุชรัตน์ สติത്യสุวรรณ (Nucharat Satidsuwan)<sup>1</sup>

จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ (Jakkrapan Kittinorarat)<sup>2</sup>

E-mail: jakkrapan@pnru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และ 2) อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 281 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 – 50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ และเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความผาสุกด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อความผาสุก พบว่า ความผูกพันด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรส่งผลต่อความผาสุก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

**คำสำคัญ** ความผูกพัน ความผาสุก

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
(Student in Master of Business Administration Program, Faculty of Management Science,  
Phranakhon Rajabhat University)

<sup>2</sup> หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
(Master of Business Administration Program, Faculty of Management Science, Phranakhon Rajabhat  
University)



### Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the engagement and well-being of the Office of Agricultural Economics personnel, and 2) the influence of engagement affecting the well-being of the Office of Agricultural Economics personnel. This study employed a quantitative method. Data were collected by questionnaire distributed to 281 Office of Agricultural Economics Personnel, selected by a simple random sampling. The data were analyzed by descriptive statistics, and inferential statistics for hypothesis testing Multiple regression analysis.

The findings were found that: most of the respondents were female, aged 36 - 50 years, with bachelor's degree. be a government officer and salary less than 20,000 baht per month. had the engagement factor were pride and loyalty to the organization, dedicated efforts to achieve the organization's objectives and maintaining membership and being a part of the organization was at a high level and the well-being factor were nature of work, security and progress, the commander's side is up to 1 level, in terms of enhancing motivation Compensation and benefits, and Location and facilities was at a high level too, and The influence of engagement on well-being it was found that the commitment, pride and loyalty to the organization In terms of maintaining membership and being a part of the organization and the aspect of dedicated efforts to achieve the organization's objectives affected well-being statistically significant at the .05 level, respectively.

**Keywords:** Engagement, Well-being

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรที่บริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและโครงสร้างขององค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรจะต้องปรับตัว เพื่อให้พร้อมรับต่อสถานการณ์และเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีการช่วยในการบริหารองค์กรให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่วัตถุประสงค์ เป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอันเนื่องมาจากองค์กรต้องปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จะส่งผลให้นโยบายในการทำงานต้องเข้มงวด จะต้องเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด



ในเรื่องที่เกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงานและเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งการตัดสินใจดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อทางลบเพราะทำให้บุคลากรมีแรงกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น แรงกดดันด้านต่าง ๆ อาจส่งผลให้บุคลากรมีความผาสุกลดลงเรื่อย ๆ และเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า บุคลากรก็อาจจะลาออกเพื่อไปสู่องค์กรที่ให้ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ดีกว่าเพื่อป้องกันการโอนย้ายและการรักษาบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพไว้นั้น จะต้องสร้างความผาสุกให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ซึ่งจะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรมีความรักและความต้องการจะปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน และเป็นการปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น และทุ่มเท หากองค์กรใดดำเนินการดังกล่าวได้ก็จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และสร้างความเจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความผาสุกขององค์กร หมายถึง ความสุข ที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจนทำให้เกิดความสามัคคีและบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการทำงานจนกลายเป็นที่ยอมรับในทุกระดับทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร (ปาริชาติ เยพิทักษ์, ธีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์, 2560)

ปัจจัยด้านความผูกพันมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก กล่าวคือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกยินดี ความรัก ความจริงใจ การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การได้เป็นส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าให้องค์กร สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ไม่ต้องการเปลี่ยนใจจากองค์กร มีความภักดีและความรักในองค์กร โดยมีความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความเต็มใจ มีความรับรู้ต่อคุณค่าขององค์กรและการนำมาซึ่งผลประโยชน์อันดีอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (พิเศษ ชัยดิเรก, 2563)

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย มาตรการ และวางแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์เพื่อให้การเกษตรของประเทศมีความพร้อมสำหรับการแข่งขันในตลาดโลกและเกษตรกรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ตลอดจนสร้างความสามารถในการแข่งขันสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ขับเคลื่อนประชากรกลุ่มเกษตรกร (ยากจน) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในภาคเกษตร แต่ด้วยพันธกิจและหน้าที่ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ต้องใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเสียสละในการปฏิบัติงาน จนเกิดความไม่สมดุลการทำงานและชีวิตปกติ ทำให้ความผาสุกในชีวิตลดลง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจึงต้องการเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้เพิ่มมากขึ้น และแสวงหาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผาสุก ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความผาสุกนั้นขึ้นกับหลายปัจจัย แต่ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ ความผูกพันต่อองค์กร (Field & Buitendach, 2010) ซึ่งพิจารณาได้จากความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อความ  
ผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต  
การทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน  
เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสำเร็จ  
ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

### สมมติฐานการวิจัย

ความผูกพัน ประกอบด้วย ด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเท  
ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร  
ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

### ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านประชากร** ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน  
938 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2565)

2. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษา ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ความผูกพัน แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) ด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร
- 2) ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 3) ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพัน แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) ด้านลักษณะงาน
- 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
- 3) ด้านเพื่อนร่วมงาน
- 4) ด้านผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ
- 5) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 6) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
2. สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา และเสริมสร้างความ  
ผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ



### วิธีการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 938 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่มเพื่อเลือกบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 281 คน

2. เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านพิจารณาความถูกต้อง ตรงประเด็น และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Congruence: IOC) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.93 ถือว่าแบบสอบถามมีความถูกต้องเชิงเนื้อหา (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุภมาศ อังศุโชติ และ อัจฉรา ชานีประศาสน์, 2562) จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อทดสอบความเชื่อถือได้รายด้านและภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach Alpha Reliability) .62 – .92 ถือว่ามีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Hair, Black, Babin, and Anderson, 2010, อ้างถึงใน Ahdika, 2017)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter ทั้งนี้ มีการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลซ้ำซ้อน (Multicollinearity) ด้วยค่าสถิติ Tolerance และ VIF

### ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	- ชาย	78	27.8
	- หญิง	203	72.2
	รวม	281	100.0
อายุ	- 18 - 35 ปี	75	26.7
	- 36 - 50 ปี	140	49.8
	- 51 - 60 ปี	66	23.5
	รวม	281	100.0



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	11.0
- ปริญญาตรี	139	49.5
- ปริญญาโทหรือสูงกว่า	111	39.5
<b>รวม</b>	<b>281</b>	<b>100.0</b>
<b>สถานภาพการรับราชการ</b>		
- ข้าราชการ	198	70.5
- ลูกจ้างประจำ	9	3.2
- พนักงานราชการ	74	26.3
<b>รวม</b>	<b>281</b>	<b>100.0</b>
<b>เงินเดือน</b>		
- น้อยกว่า 20,000 บาท	95	33.8
- 20,001 – 30,000 บาท	89	31.7
- 30,001 – 40,000 บาท	38	13.5
- 40,001 – 50,000 บาท	35	12.5
- 50,001 บาท ขึ้นไป	24	8.5
<b>รวม</b>	<b>281</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 – 50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นข้าราชการ มีเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือน

## 2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพัน

ผู้วิจัยทำการการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยการอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนนอภิปรายผล 5 ระดับ โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของเบส (Best, 1997: 147) ดังปรากฏในตารางที่ 2



## ตารางที่ 2 ความผูกพัน จำแนกรายด้าน

ความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล	อันดับ
- ความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	4.32	0.65	1	5	มาก	1
- ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.32	0.54	1	5	มาก	2
- การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร	4.08	0.75	1	5	มาก	3

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร รู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรในทางที่ดี มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรอย่างสม่ำเสมอ และมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเป็นที่ตั้ง

## 3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผาสุก

ผู้วิจัยทำการการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยการอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนนอภิปรายผล 5 ระดับ โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของเบส (Best, 1997, p. 147) ดังปรากฏในตารางที่ 3

## ตารางที่ 3 ความผาสุก จำแนกรายด้าน

ความผาสุก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล	อันดับ
- ด้านลักษณะงาน	4.00	0.69	1	5	มาก	2
- ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.72	0.88	1	5	มาก	5
- ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.72	1	5	มาก	1
- ด้านผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ระดับ	3.92	0.92	1	5	มาก	4
- ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.65	0.84	1	5	มาก	6



## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ความผาสุก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	แปลผล	อันดับ
- ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.95	0.71	1	5	มาก	3
ความสะอาด						

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผาสุกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความผาสุกด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้เชี่ยวชาญในองค์กร อีกทั้งสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ

## 4. การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

จากนั้นได้ทำการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์สมมติฐาน คือ ความผูกพัน ด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลต่อความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบปกติ แต่เนื่องจากเทคนิคการวิเคราะห์ดังกล่าวมีเงื่อนไขว่าตัวแปรอิสระทุกตัวต้องไม่มีขนาดความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) ซึ่งผู้วิจัย ได้ทำการทดสอบ ค่า tolerance และ VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัว พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย พิจารณาได้จากค่า tolerance สูงกว่า 0.2 และค่า VIF น้อยกว่า 5 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542) ได้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ดังตารางที่ 4

## ตารางที่ 4 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความผาสุก

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
- ด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ( $X_1$ )	.29	.08	.28	3.61	.000*
- ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ( $X_2$ )	.23	.08	.18	2.92	.004*
- ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $X_3$ )	.29	.06	.33	4.60	.000*
ค่าคงที่ (a)	.47	.23	.00	2.10	.037*
R = .73   R <sup>2</sup> = .53   SEE = .46   F= 103.26   Sig of F = .000					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลต่อความ ผาสุก โดยสามารถอธิบายได้ในระดับปานกลาง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555)

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรมีผลต่อความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจ การเกษตร อาจเป็นเพราะบุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ของสำนักงาน และมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ทำงานที่สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ซึ่งสอดคล้องพิเศษ ชัยดิเรก (2563, น. 72) ที่พบว่า ความผาสุกของ บุคลากรภาคเอกชน เขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักใน งาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมาก

2. ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมีผลต่อความผาสุกของ บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับเนตรณัฐ ธีรธัมมอังกูร (2560) ที่พบว่า การบริหารงานที่สร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานของสถาบันและหน่วยงาน ด้านการพัฒนาระบบงานมีผลต่อความผาสุกใน การทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับ รัชดา เหมปฐวี (2559, น. 89) ที่พบว่า ระดับความสุขใน การทำงานของบุคลากรในด้าน Happy Brain คือ การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

3. ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลต่อความผาสุกของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีนโยบายให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าของ บุคลากร มีการพิจารณาด้วยความยุติธรรม ถูกต้องตามระเบียบ และให้ความเท่าเทียมกับบุคลากรทุกระดับ ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ไม่มีความคิดที่จะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ รัชดา เหมปฐวี (2559, น. 76) ที่พบว่า บุคลากรมีภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และบุคลากรทำงานอย่างมี “ความสุข” และสอดคล้องกับปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2563) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ข้อคำถามท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของสำนักงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรปรับปรุง โดยการให้คณะผู้บริหารเป็นต้นแบบ ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว มีการสร้างผลงานให้เป็นที่ ยอมรับ จากนั้นสื่อสารกับบุคลากรในสำนักงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นคณะผู้บริหารและสำนักงาน เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีต้นแบบที่ดีก็จะทำให้บุคลากรปฏิบัติตาม เช่น การเป็นผู้แทนสำนักงานไปประชุม



หรือเข้ารับการอบรมสัมมนาจากหน่วยงานภายนอก ต้องมีความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือ รับผิดชอบต่อความคิดเห็น รวมถึงมีวินัย คุณธรรม

1.2 ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ข้อคำถามท่านคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในการปฏิบัติงานควรรับฟังข้อเสนอ แนวคิด เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อปรับปรุงการทำงาน เป็นการส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มีพลังด้านบวกในการหาวิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

1.3 ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ข้อคำถามท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรรักษาบุคลากรให้อยู่กับสำนักงาน โดยการให้ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อช่วยปรับปรุงความสามารถเดิมที่มีอยู่ และปรับปรุงผลงานที่บุคลากรรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น และเพื่อช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรได้รับเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้นด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัย ความผูกพัน ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ปฏิบัติงาน ณ ส่วนกลางกับบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ปฏิบัติงาน ณ ส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบความผูกพัน ความผูกพันเชิงลึก

2.2 ควรศึกษาเชิงคุณภาพ และเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากการศึกษาวิจัยเพิ่มขึ้น

2.3 ควรศึกษาความผูกพัน ความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงความผูกพัน ความผูกพัน และแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความผูกพัน ความผูกพันในระดับที่สูงขึ้น

## บรรณานุกรม

- เนตรณัฐ์ ชีร์ตม์อังกูร. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์, ธีระวัฒน์ จันทิก และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2561). ปรากฏการณ์ความผูกพันขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน การศึกษาทฤษฎีฐานราก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2563). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- พิเศษ ชัยดิเรก. (2563). ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาคเอกชนเขตพื้นที่ชะอำและหัวหิน. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด.



- รัชดา เหมปฐวี. (2559). *ความพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.* (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ สุภมาส อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (Statistics for Research and SPSS Application Techniques).* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญมั่นคงการพิมพ์.
- สังคม ศุภรัตน์กุล. (2557). *เอกสารประกอบการสอนวิชา ระเบียบวิธีวิจัยและสถิติขั้นสูง (Advance Research Methodology and Statistics) รหัสวิชา DP12101 หน่วยกิต 3 (2-2-5),* สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. (อัดสำเนา).
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.* พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Ahdika, A. (2017). Improvement of quality, interest, critical, and analytical thinking ability of students through the application of research based learning (RBL) in introduction to stochastic processes subject. *International Electronic Journal.*
- Field, L., & Buitendach, J. (2010). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology, 37,* 01-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946>