

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

นางสุภาพร กิตตินันท์ศิลปะ

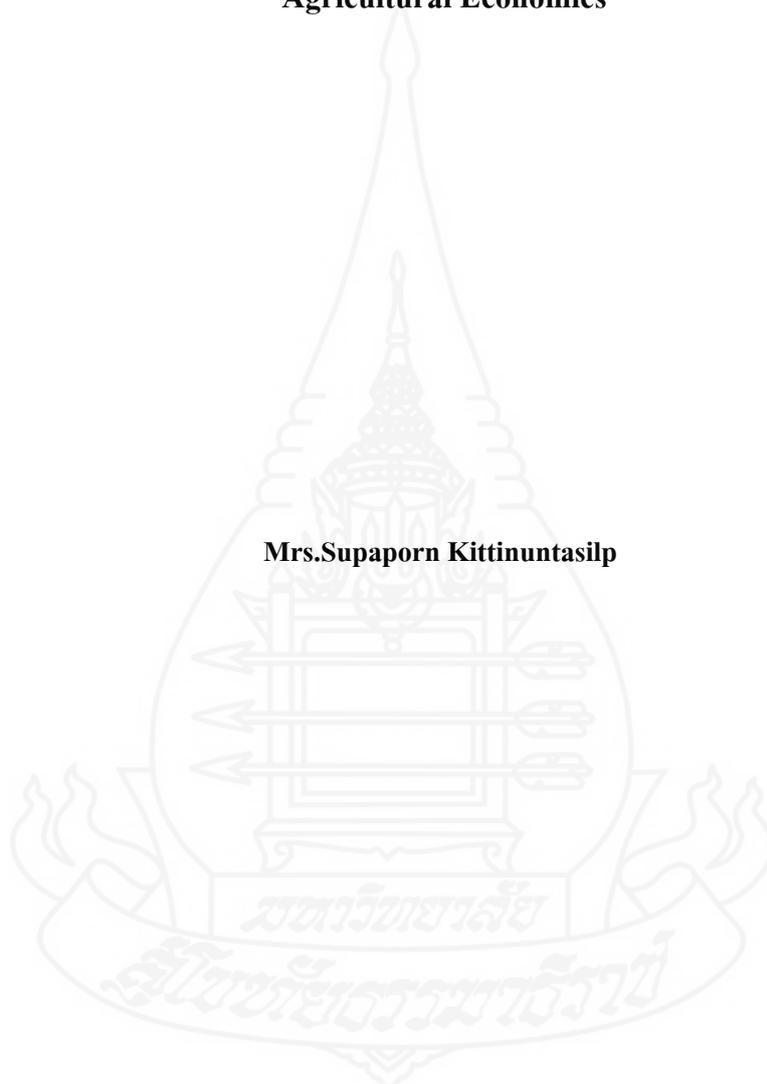


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**The Organizational Commitment of Personnel of the Office of
Agricultural Economics**

Mrs.Supaporn Kittinuntasilp



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
ชื่อและนามสกุล นางสาวกร กิตตินันท์ทะเลศิลป์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

พ.อ. อภิชาติ อภิรักษ์

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พันเอกอิทธิเดช จันทโททัย)

รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต)

รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์)

ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

๑๑

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ผู้วิจัย นางสุภาพร กิตตินันท์ทะเลศิลป์ รหัสนักศึกษา 2523004469

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต

(2) รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และ (3) แนวทางการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 1,030 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ โดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.20 (3) แนวทางการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ควรจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนและเงิน โบนัสให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกันกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ จัดให้มีกิจกรรม เช่น ทักษะศึกษาและทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

Thesis title: The Organizational Commitment of Personnel of the Office of Agricultural Economics

Researcher: Mrs.Supaporn Kittinuntasilp; **ID:** 2523004469; **Degree:** Master of Public Administration; **Thesis advisors:** (1) Papavadee Montriwat , Associate Professor; (2) Dr.Trairat Pokapalakorn, Associate Professor; **Academic year:** 2011

Abstract

The objectives of this research were to study (1) level of organizational commitment of personnel of the Office of Agricultural Economics (2) factors affect organizational commitment of personnel of the Office of Agricultural Economics (3) guidelines enhance the organizational Commitment of Personnel of the Office of Agricultural Economics.

Population comprised 1,030 personnel of the Office of Agricultural Economics from which samples of 289 were drawn via Taro Yamane formula. Simple random sampling had been used. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, means, standard deviation, correlation coefficients and stepwise regression analysis.

Research results revealed the follows (1) organizational commitment of the Office of Agricultural Economics was at high level (2) factors affecting organizational commitment of the personnel of the Office of Agricultural Economics were job security, relationships with superiors, and relationships with peers; all three variables could predict organizational commitment of personnel at 61.20 percent (3) guidelines to enhance organizational commitment of personnel the Office of Agricultural Economics includes the arrangement of an appropriate and fair promotions system, which would result in fair and equitable salaries and bonuses; an increase of government employees' welfare so to make it similar to that of civil servants and permanent staff; the provision of activities such as field trips and group recreational activities so as to create good relationships between colleague officials from central and provincial agencies.

Keywords: Commitment to the organization, Personnel, The Office of Agricultural Economics

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ก็ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดีจาก อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ภาวดี มนต์วิวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ ที่กรุณาอบรมสั่งสอน ให้คำแนะนำ และถ่ายทอดความรู้การทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด ตั้งแต่ เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ตลอดจนอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่ทาง มหาวิทยาลัยเชิญมาให้ความรู้แก่นักศึกษา

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัยตลอดเวลาระยะของการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้แต่งตำรา เอกสารต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิงในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเลขาธิการสำนักงาน เศรษฐกิจการเกษตร ที่กรุณาอนุญาตให้เก็บข้อมูล และบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณสำหรับน้ำใจ กำลังใจ และความช่วยเหลือจากพี่ ๆ เพื่อน ๆ ทุกคน ที่มีให้ กันตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ด้วยกัน จนทำให้ผู้วิจัยสามารถฟันฝ่าปัญหาและอุปสรรคทั้งหมดลงได้ ด้วยดี

สุดท้ายขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่เป็นขวัญ และกำลังใจ รวมทั้งสนับสนุนปัจจัยทุกอย่างในการเรียนให้แก่ผู้วิจัย ในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่ใน สถาบันแห่งนี้จนสำเร็จการศึกษา

สุภาพร กิตตินันท์ทะศิลป์

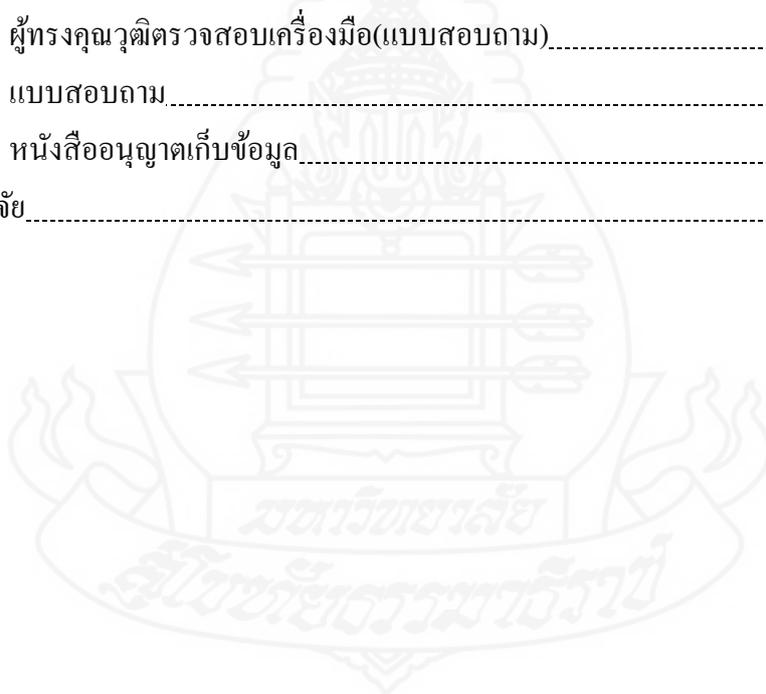
ธันวาคม 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	8
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	31
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การทดสอบเครื่องมือ	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการวิจัย	48
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	62
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.....	67
ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร..	69
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	94
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ(แบบสอบถาม).....	95
ข แบบสอบถาม.....	97
ค หนังสืออนุญาตเก็บข้อมูล.....	106
ประวัติผู้วิจัย.....	108



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สรุปแนวคิดของความผูกพันของพนักงานขององค์กรที่ปรึกษาต่าง ๆ..... 30
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 44
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศ..... 48
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ..... 49
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามสถานภาพการสมรส..... 49
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามระดับการศึกษา..... 50
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน..... 50
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามตำแหน่งงาน..... 51
ตารางที่ 4.7	จำนวนและร้อยละข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามแยกตามประเภทงาน..... 51
ตารางที่ 4.8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอัตราเงินเดือนที่ได้รับ..... 52
ตารางที่ 4.9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามสังกัด..... 52
ตารางที่ 4.10	สรุปจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 53
ตารางที่ 4.11	ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อปัจจัย ด้านการปฏิบัติงาน..... 54
ตารางที่ 4.12	ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อด้านรายได้ และผลตอบแทน..... 55
ตารางที่ 4.13	ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อ ด้านความมั่นคงในงาน..... 56
ตารางที่ 4.14	ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อ ด้านความก้าวหน้าในงาน..... 57
ตารางที่ 4.15	ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อ ด้านลักษณะงานที่ทำ..... 58
ตารางที่ 4.16	ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน..... 59
ตารางที่ 4.17	ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา..... 61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18	ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรด้านความผูกพันต่อ องค์กร..... 62
ตารางที่ 4.19	ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรด้านการยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมองค์กร.....63
ตารางที่ 4.20	ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรด้านความภูมิใจและ จงรักภักดีต่อองค์กร..... 64
ตารางที่ 4.21	ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ด้านความต้องการที่จะคงเป็นสมาชิกภาพขององค์กร..... 65
ตารางที่ 4.22	การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (รายได้ ผลตอบแทน, ความมั่นคงในงาน, ความก้าวหน้าในงาน, ลักษณะงานที่ทำหาย, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา)..... 67
ตารางที่ 4.23	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน..... 68
ตารางที่ 4.24	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือ การวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน..... 69
ตารางที่ 4.25	จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร 70
ตารางที่ 4.26	จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านรายได้และผลตอบแทน..... 70
ตารางที่ 4.27	จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านความมั่นคงในงาน..... 71
ตารางที่ 4.28	จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านความก้าวหน้าในงาน..... 71
ตารางที่ 4.29	จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านลักษณะงานที่ทำหาย..... 72
ตารางที่ 4.30	จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 72
ตารางที่ 4.31	จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา..... 73

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด.....	3
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement).....	17
ภาพที่ 2.2 Employee Engagement Index (EEI)™.....	21
ภาพที่ 2.3 Employee Commitment Matrixes.....	22
ภาพที่ 2.4 DDI’s Engagement Value DDI’s Engagement Value.....	24
ภาพที่ 2.5 Models for Engagement.....	25
ภาพที่ 2.6 The ISR Model of Employee Engagement.....	27
ภาพที่ 2.7 The IES engagement model.....	29
ภาพที่ 2.8 โครงสร้างสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.....	39



บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดก็คือ “ทรัพยากรบุคคล” เพราะคนจะเป็นผู้ที่สามารถนำทรัพยากรอื่นมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรด้วย นอกจากนี้องค์กรจำเป็นต้องหาแนวทางในการที่จะสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพมาทำงานในองค์กร รวมทั้งต้องมีการพัฒนาฝีมือและทักษะการทำงานของเขาให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นด้วย อีกทั้งจะต้องหาวิธีการในการที่จะธำรงรักษาบุคลากรที่ดีที่มีคุณภาพเหล่านี้ให้ทำงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน เพื่อที่จะให้พวกเขาทุ่มเทในการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ (อนุชิตา เชาว์รัง 2545:1) การที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าขึ้นไป วิธีการสำคัญอย่างหนึ่งที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความรักและอยู่กับองค์กรต่อไป ก็คือ การสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กร

ดังนั้น องค์กรจึงควรจะมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่มีความผูกพันต่อองค์กรขณะเดียวกันก็เสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรเดิมให้มีความมุ่งมั่นในงาน ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตนเองทำให้ทุกคนผูกพันกับที่ทำงานเช่นเดียวกับผูกพันกับครอบครัว ซึ่งตัวองค์กรเองก็ต้องเอื้ออำนวยให้เขาสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และต้องตอบสนองต่อความต้องการต่าง ๆ ของบุคลากรได้ เพราะถ้าองค์กรสามารถทำให้บุคคลก้าวไป ถึงเป้าหมายของเขที่ตั้งไว้ได้ บุคคลผู้นั้นก็ย่อมต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ซึ่งก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงถึงบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เช่นการลาออกจากรางาน การขาดงาน และการมาทำงานสาย ก็จะเกิดขึ้นน้อยลงหรือไม่เกิดขึ้นเลยแต่ในทางกลับกันหากบุคคลไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ หรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนแล้วก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ทำงานโดยไม่มีสมาธิหรือร้อนและลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ย่อมทำให้เกิดผล

เสียหายต่อองค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทำให้บรรยากาศองค์กรตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์กรลดน้อยถอยลง (เจษฎา กาศเจริญ ร.น.,2550:2)

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2545 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 119 ตอนที่ 103 คือ มีภารกิจเกี่ยวกับการ เสนอแนะนโยบาย มาตรการและวางแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้ง จัดทำและ ให้บริการข้อมูลข่าวสารการเกษตรอย่างถูกต้อง เพื่อให้การเกษตรของประเทศมีความพร้อมสำหรับ การแข่งขันในตลาดโลกและเกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สำนักงาน เศรษฐกิจการเกษตร ได้ทำหน้าที่กำหนดทิศทางและผลักดันการพัฒนาการเกษตรของประเทศไทย ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อันส่งผลให้ฐานะทางเศรษฐกิจของ ประเทศมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้าและเกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีบุคลากรทั้งสิ้น 1,030 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ 652 คน พนักงานราชการ 214 คน ลูกจ้างประจำ 164 คน จากข้อมูลของฝ่าย การเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม พบว่า ตั้งแต่รัฐบาลมีโครงการตามมาตรการพัฒนาและ บริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ (โครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนด) เป็นต้นมา สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีข้าราชการและลูกจ้างประจำ เข้าร่วมโครงการดังกล่าว รวม 69 คน คิดเป็นร้อยละ 8.99 ของอัตรากำลังข้าราชการและ ลูกจ้างประจำ โดยข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ เป็นนักวิชาการระดับชำนาญการและ ชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรหลักที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานฯ จึง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ขึ้นมาทดแทน จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาและงบประมาณเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

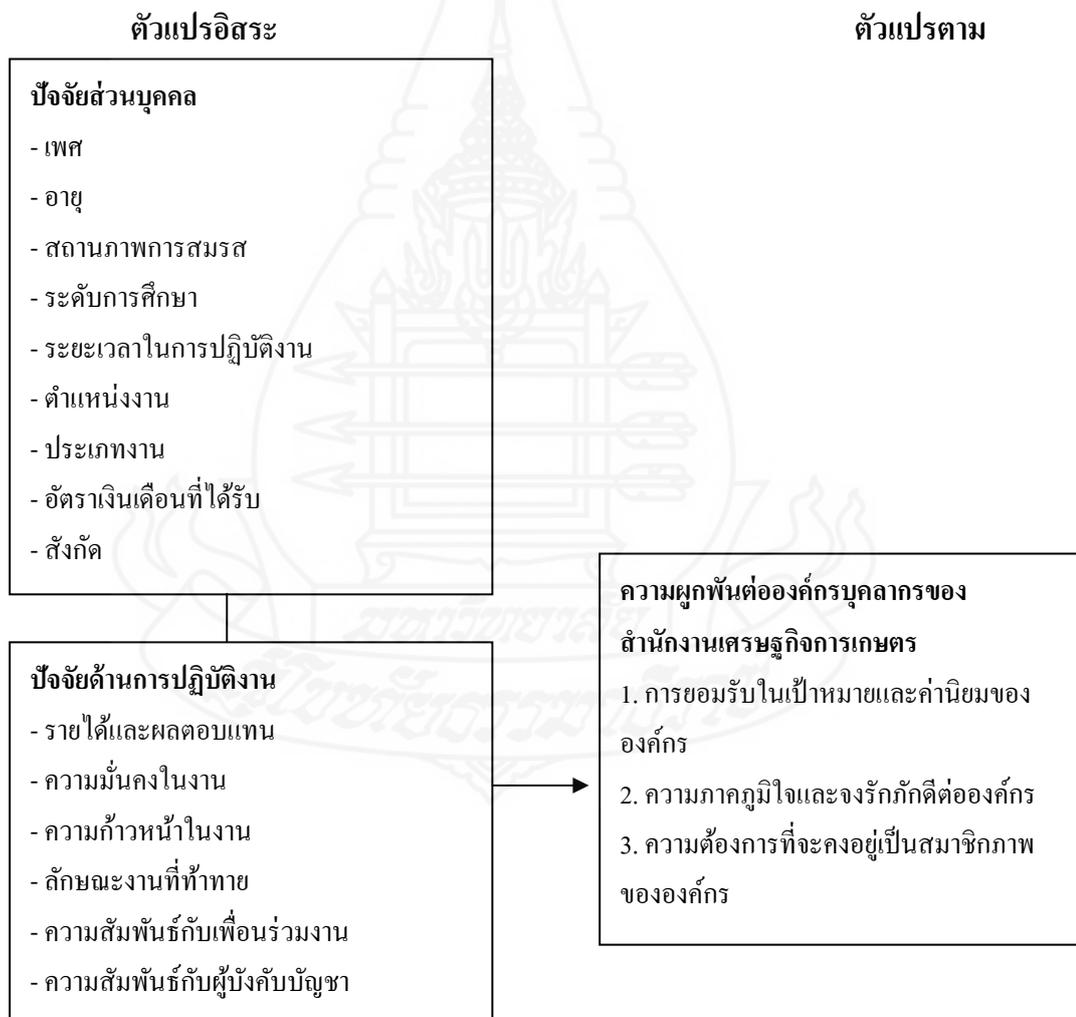
2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น Porter และ คณະ, Buchanan และ Steer และสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรซึ่งหมายรวมถึง การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ทำทนาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร และสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 1 – 9 ที่เป็นหน่วยงานในต่างจังหวัด ครอบคลุมทั่วประเทศ

4.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวนทั้งสิ้น 1,030 คน โดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย จำนวน 289 คน

4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในเก็บข้อมูลภาคสนาม ดำเนินการในช่วงเดือน ตุลาคม – ธันวาคม 2553

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด

5.2 เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งระบุเป็นเพศชาย และเพศหญิง

5.3 อายุ หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงชีวิตจนถึงปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี, 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 ปี ขึ้นไป

5.4 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพของบุคคล ได้แก่ โสด สมรส หม้ายหย่าร้าง และแยกกันอยู่

5.5 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับสูงกว่าปริญญาโท

5.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาหรือจำนวนปีที่รับราชการของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร นับตั้งแต่วันที่บรรจุจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ช่วง ได้แก่ ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี, 5-10 ปี, 11-15 ปี, และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

5.7 ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

5.8 อัตราเงินเดือนที่ได้รับ หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท, 10,001-25,000 บาท, 25,001-40,000 บาท และ 40,001 บาท ขึ้นไป

5.9 หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง สถานที่ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม สำนักงานโยธาและแผนพัฒนาการเกษตร สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร ศูนย์สารสนเทศการเกษตร ศูนย์ประเมินผลการเกษตร สำนักเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 1-9

5.10 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกความผูกพันทางจิตใจและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประกอบด้วย การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

5.11 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ทำทนาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

5.12 การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้ ในที่นี้หมายถึง บุคลากรรับรู้และยอมรับค่านิยมร่วมของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำตามเป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมทั้งพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความสำเร็จขององค์กร

5.13 ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความภาคภูมิใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ เชื่อมมั่นในองค์กร ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในที่นี้หมายถึง บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กร และภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

5.14 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ในที่นี้หมายถึง บุคลากรต้องการทำงานในองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น

5.15 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ทำทนาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

5.16 รายได้และผลตอบแทน หมายถึง เงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรตามอัตราที่กฎหมายกำหนด และเงินเพิ่มเติมอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับค่าตอบแทน เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ที่องค์กรจัดให้

5.17 ความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นงานที่มั่นคง มีคุณค่า สร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ปฏิบัติ และการที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

5.18 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติและมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

5.19 ลักษณะงานที่ทำทนาย หมายถึง งานที่น่าสนใจ โดยพิจารณาจากการเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มและกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

5.20 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ในรูปแบบของการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน การปรึกษาหรือพูดคุยกัน รวมทั้งความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5.21 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ในรูปแบบของการสั่งการ การควบคุม การตรวจสอบ ให้ความช่วยเหลือ ให้ข้อคิดเห็น เสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และรู้ถึงความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น

6.2 สามารถนำผลการศึกษาวิจัยเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนา และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

6.3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาด้านความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

6.4 เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร” ผู้วิจัยเห็นว่าการจะทำความเข้าใจในเรื่อง ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) นั้นจำเป็นต้องเริ่มต้นศึกษาให้เข้าใจถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรซึ่งเป็นพื้นฐานก่อน จากนั้นจึงศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอแนะนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีนักวิชาการอธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญ ได้แก่

Steers (อ้างถึงใน อรุณี สกฤตมา, 2550: 23) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงไว้ดังนี้

1. การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การยอมรับ เสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวัง

ให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

Buchanan (อ้างถึงใน ปฏิญญา นิธิสมบัติ, 2551: 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กร ว่าเป็นไปในทางเดียวกับตนเอง

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง ความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

E.F. Mckenna (อ้างถึงใน ยิ่งยง ไชยทา, 2551: 8) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นความมั่นคงทางสัมพันธ์ของบุคคลในการเห็นว่า งานเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในองค์กร ความมีส่วนร่วมนี้อาจจะสะท้อนให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่จะอาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาทำอยู่

Porter and Smith (อ้างถึงใน ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์, 2548: 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กร จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายอย่างจริงจังในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากความหมายความผูกพันต่อองค์กรข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อมั่น การยอมรับ ที่บุคลากรมีต่อองค์กร มีความทุ่มเทความสามารถใน

การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และจงรักภักดีจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะทำงานในองค์กรสรุปได้ดังนี้

Buchanan II (อ้างถึงใน นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, 2547 : 315) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตนเอง เช่นกัน ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ โดยหากองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงาน จะดึงดูดใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) คือ ความรู้สึกรักเลื่อมใสและผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นที่อย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐาน กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ หรือวัฒนธรรมต่างๆ ที่องค์กรกำหนด เพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร พยายามกระทำในสิ่งต่างๆ ที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กรและของบุคคลให้ได้รับสิ่งที่ต้องการเหมือนกัน แม้องค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤติต่างๆ ก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา ไม่คิดออกจากองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญกับองค์กร ซึ่งหากบุคคลใดมีความรู้สึกเช่นนี้ จะพยายามจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ

ในส่วนของนักวิชาการไทย นภาพิณ โหมาศวิน (2533 : 16) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

ความศรัทธาต่อองค์กร คือ การแสดงถึงการที่บุคคลเข้าสู่องค์กรและยอมรับเอาเป้าหมายขององค์กรนั้นไว้ Herzberg กล่าวว่า ความศรัทธาต่อองค์กร คือการประสานพฤติกรรม บุคคลกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว โดยการเสนอแนวการเข้าร่วมการที่บุคคลแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและให้สัญญาต่อตนเองหรือตั้งปณิธานว่าจะยอมรับจุดหมายนั้นก็จะยิ่งจะถูกจูงใจให้ใช้พลังที่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริงและแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้น แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอม ในบางองค์กรความผูกพันของบุคคลต่อตัวเองจะใกล้เคียงกับความผูกพันของบุคคลต่อองค์กรจึงอยู่ในบรรทัดฐานเดียวกันหรือไปด้วยกันอย่างลงรอย ความศรัทธาต่อองค์กรจะยั่งยืนเมื่อพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรอยู่รอดและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จะเห็นได้ว่าความศรัทธาต่อองค์กร คือ การที่บุคลากรเข้าสู่องค์กรและยอมรับเอาคุณลักษณะและค่านิยมต่าง ๆ ขององค์กรและประสานเข้ากับพฤติกรรมของบุคคล เมื่อบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายก็จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแท้จริง แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอม ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดความศรัทธาต่อองค์กรไม่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและขวัญกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของความไม่มั่นคงในงาน การวิตกกังวลกับสภาพของตนภายในงานและความไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้รับคามยุติธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งความวิตกกังวลนี้อาจนำไปสู่สถานการณ์ที่บุคลากรมีความศรัทธาต่อองค์กรลดลงได้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อองค์กร

ความทุ่มเทเพื่อองค์กร คือ การที่บุคคลที่จะเข้าสู่องค์กรแล้วมีความทุ่มเท เต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นความพยายามของพนักงานในการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เป็นระดับความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร Victor H Vroom กล่าวว่า คนเรามีแรงกระตุ้นให้อยากทำอะไรให้สำเร็จลงได้นั้นก็ต่อเมื่อคน ๆ นั้นมีความคาดหวังการกระทำของเขานั้นมีส่วนที่ทำให้บรรลุความมุ่งหมายได้ ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลจะใช้ความพยายามเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและมีโอกาสเป็นไปได้ที่จะได้รับสิ่งตอบแทนนั้นคือ เมื่อบุคคลเห็น โอกาสที่จะใช้ความสามารถและความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งบุคคลจะทุ่มเทในงานเมื่อผลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญและให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านความคิดและการปฏิบัติงานส่งผลให้ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และใช้ความรู้

ความสามารถที่มีอยู่เต็มที่ และจากการศึกษาของ โสกา ทรัพย์มากอุดม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมี 4 ปัจจัย คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความหลากหลายของงาน

กล่าวโดยสรุปความทุ่มเทเพื่อองค์กรเป็นลักษณะที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากพนักงานที่มีความทุ่มเทตั้งใจในการปฏิบัติงานงานจะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่เสียสละและตรงต่อเวลาในการทำงานเพื่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือการที่บุคคลเมื่อเข้าสู่องค์กรแล้วไม่ต้องการเปลี่ยนไปอยู่องค์กรอื่น ซึ่ง Baker ได้อธิบายถึง ความผูกพันในแง่ทางสังคมวิทยาว่าเป็นการกระทำที่เป็นไปทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ หมายถึง การที่บุคคลประกอบอาชีพใด ๆ แล้วมักจะเปลี่ยนองค์กรด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพราะเขาได้ผ่านขั้นตอน และต้องการที่จะประกอบอาชีพกับองค์กรเหล่านั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ เพราะโดยปกติการที่ยึดองค์กรได้เป็นการเฉพาะของสายองค์กรนั้น ๆ แล้วมักจะไม่มีเปลี่ยนองค์กรอีก ถึงแม้จะมีสิ่งล่อใจทางอื่นที่สูงกว่าก็ยังคงต้องการที่จะยึดอาชีพนั้นต่อไป ทั้งนี้แสดงว่าเขามีความผูกพันต่อองค์กร Baker เรียกว่า consistent behavior ซึ่งมีลักษณะเป็นการให้คำมั่นสัญญาต่อตัวเองว่าจะปฏิบัติหรือประพฤติตามที่ยึดถือเป็นคติอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีข้อต่อรองอื่น ๆ ที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตามที่ แต่นั่นไม่ใช่ทางเลือกสำหรับเขากต่อไป

นักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดี ดังนี้

ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547 : 84) กล่าวว่าความจงรักภักดีและการอุทิศตนของลูกจ้างไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นได้เอง ฝ่ายจัดการต้องทำให้เกิดขึ้นมาการสร้างบรรยากาศแห่งความจงรักภักดีโดยการดูแลเอาใจใส่และให้ความเชื่อถือเป็นสิ่งที่ไม่สิ้นเปลืองมากนักแต่จะได้รับความประโยชน์มีคุณค่ามาก โดยมีหลักการพื้นฐานคือ การให้หลักประกันเรื่องงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีการยอมรับมีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่างอย่างเป็นธรรม เพราะการจ่ายค่าจ้างและให้สวัสดิการให้เป็นธรรมก็เหมือนกับการเลื่อนคนในให้รับตำแหน่งสูงขึ้น กล่าวคือ เป็นการช่วยส่งข่าวสารให้ทุกคนได้รู้ว่าความจงรักภักดีย่อมได้รับรางวัลตอบแทน

ความจงรักภักดี เสียสละ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์

ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพอใจในเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนปรารถนาจะดำรงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรและความรู้สึกที่มีต่อสถานภาพและชื่อเสียงขององค์กรรวมถึงความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีเกียรติและมีความมั่นคงสูง

ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรต้องเริ่มด้วยวิธีการที่องค์กรช่วยเหลือคนของตนเองให้สมหวังในสิ่งที่เขาต้องการเพื่อเป็นการสร้างบุญคุณให้แก่เขาโดยได้ร่วมกลุ่มความต้องการสำคัญ ๆ ของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสุขสมบูรณ์ อันได้แก่ ปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต หรือความต้องการทางสรีระ ทั้งหมดนั้นเองรวมถึงความต้องการสวัสดิการและความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งได้แก่ ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่พร้อมด้วยความสะดวกสบายพอควร ในอันที่จะได้ตอบสนองความต้องการทางสรีระได้อย่างพอสมควร

2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นดังนั้นองค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบตัวเขาอย่างไร มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันหรือไม่ มีโครงการให้สมาชิกให้แสดงความต้องการความสามารถอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงานหรือไม่ เป็นต้น

3. คนเราทุกคนมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในชีวิตอยากพัฒนาตนเองไปในทางที่ดี และสูงค่ามากขึ้นไปเรื่อย ๆ

กล่าวโดยสรุปความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นลักษณะที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความจงรักภักดีจะทำให้พนักงานมีความเลื่อมใสเชื่อถือ เชื่อตรงและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมีความห่วงใยอย่างจริงจังและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงความรู้สึกหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่แสดงออกมาในลักษณะ 3 ประการ คือ ความศรัทธาต่อองค์กร เชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทเพื่อองค์กร ตลอดจนมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดี ปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และดำรงสภาพการเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป

1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาองค์กรให้ บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ นักวิชาการได้ให้ความเห็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

McCarthy (อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, 2548: 22) กล่าวว่า ความเชื่อมโยงด้านความจงรักภักดี เป็นส่วนเชื่อมระหว่างบริษัทและลูกค้า และระหว่างบริษัทและพนักงาน ความเชื่อมโยงดังกล่าวปรากฏเห็นชัดว่ามีอยู่ในทันทีที่เริ่มเปรียบเทียบเกี่ยวกับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน 2 ประเภท ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่า คุณสมบัติส่วนบุคคล เป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดความจงรักภักดี นำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่

Buchanan (อ้างถึงใน สุรวุฒิ พงศ์ทัศนธาดา, 2551: 12) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นเรื่องที่สำคัญในองค์กร เนื่องจากเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์กรและเป็นเจตคติที่สำคัญ โดยความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยลดการควบคุมจากภายนอกได้อีกด้วย

Steers (อ้างถึงใน ภทริกา ศิริเพชร, 2541: 9 – 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรในแง่หนึ่งของการงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร

ความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรมอันมีผลต่อความผูกพันในองค์การเป็นหัวข้อที่มีผู้รื้อน้อยมาก แต่จากรากฐานความเข้าใจที่มีอยู่ในปัจจุบันเราอาจคาดหวังได้ว่า ความผูกพันทำให้เกิดผลได้ 4 ประการ ได้แก่

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดหมาย และคุณค่าขององค์การและแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูงกว่า และการตั้งใจขาดงานก็จะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย

2. พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่ต่อไป เพื่อทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตนเองเลื่อมใส

3. สามารถคาดหวังได้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งทำให้มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าคนอื่น

4. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร จะทำให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้น

จากความสำคัญของความผูกพันดังกล่าว พบว่าความสำคัญของความผูกพันเป็นความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์กร โดยมีความเชื่อและเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรและจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์กร โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร ลดความเสียหายขององค์กรและทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้นด้วย ความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กรและยังใช้ทำนายอัตราการเข้าออกของพนักงานได้อีกด้วย และกล่าวโดยสรุปความสำคัญเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรเสมอ
2. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมอุทิศกายสติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลมีความเลื่อมใส ศรัทธาและปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตลอดไป
4. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทำให้บุคคลมีความเลื่อมใส ศรัทธาและปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตลอดไป
5. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร
6. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร
7. ความผูกพันต่อองค์กรมีข้อดีกว่าความพึงพอใจในงาน ในด้านของผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

1.4 แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

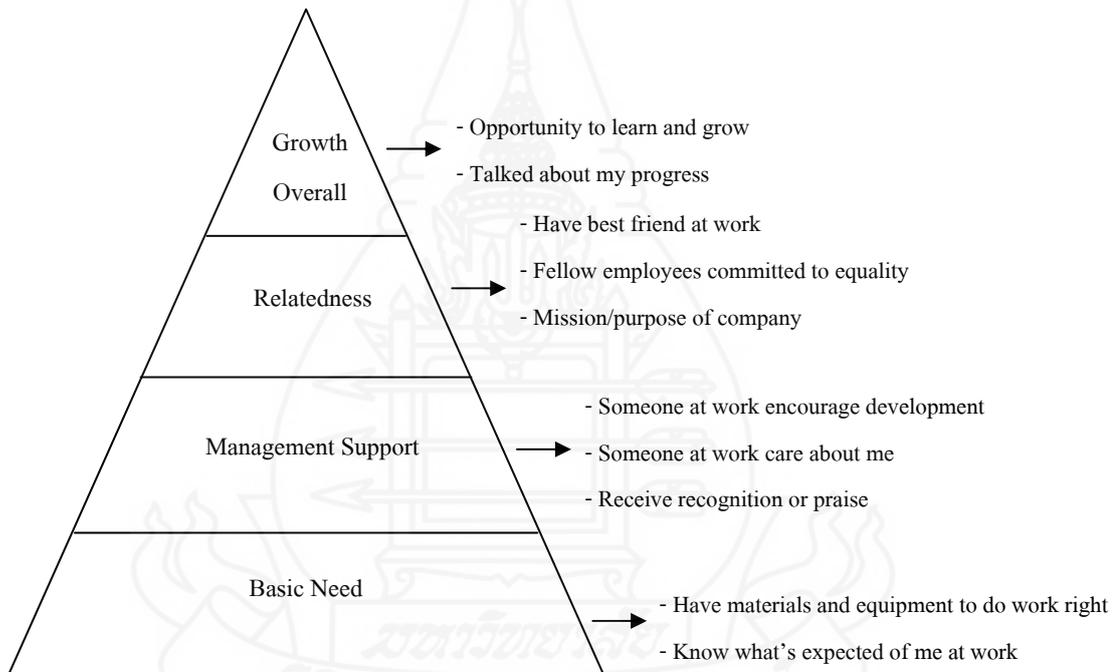
1.4.1 แนวคิดของ *The Gallup Organization*

The Gallup Organization (อ้างถึงใน สกาว ตำราญคง, 2547: 10-16) เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาที่ได้ทำการศึกษาลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร โดยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลทางเศรษฐกิจจำนวนมาก และการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานและลูกค้าเพิ่มเติมจากเดิม ได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นทฤษฎีการจัดการที่เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path ซึ่งหัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกองค์กรจะสร้างการเติบโตยอดขายและกำไรขององค์กร ซึ่งมีลักษณะดังแผนภาพ The Gallup Path สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ต้องรู้จักใส่ใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้

นอกจากนี้ The Gallup Organization ได้ทำการศึกษาดังพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยจากการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิด

อุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น จากการสำรวจทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q¹²) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

คำถามทั้ง 12 ประการ ได้กลายเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยแบ่งชื่อคำถามตามลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement)

หมายเหตุ : ภคพล อนุฤทธิ์, 2546 อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547: 12

จากภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นถึงลำดับชั้นของความผูกพัน 4 ระดับ คือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งในแต่ละชั้นจะมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

1. ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I know what's expected of me at Work)
2. ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and Equipment to do work right)
3. ณ ที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดในทุกวัน (At work, I have Opportunity to do what I do best everyday)
4. ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work)
5. ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person)
6. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There is someone at work who encourage development)
7. ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinion seem to count)
8. พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่างานของฉันนั้นสำคัญ (The mission or purpose of company make my feel my job is important)
9. เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or fellow employees are committed to doing quality work)
10. ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)
11. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talks to me about my progress)
12. เมื่อปีที่ผ่านไป ฉันได้มีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last years, I have had opportunities to learn and grow at work)

จากคำถามทั้ง 12 คำถามข้างต้น สามารถสรุปเป็นปัจจัย 12 ด้าน ซึ่งแบ่งตามลำดับขั้นความผูกพันทั้ง 4 ขั้น ได้ดังนี้

จากความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบด้วย

- ความคาดหวัง
- เครื่องมือและอุปกรณ์

ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ประกอบด้วย

- โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด

- การได้รับการยอมรับ

- การดูแลเอาใจใส่

- การพัฒนา

ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ประกอบด้วย

- การยอมรับในความคิดเห็น

- ภารกิจ / วัตถุประสงค์

- เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ

- เพื่อนที่ดีที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบด้วย

- ความก้าวหน้า

- การเรียนรู้และพัฒนา

จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนี้เอง The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ (สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549: 11)

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเข้าใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not – engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงานจำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านายจ้างควรมุ่งเน้นที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงาน กล่าวคือ ควรตั้งจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และควรปฏิบัติตัวอย่างไร ที่สำคัญนายจ้างต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงความเอาใจใส่ต่อพนักงานซึ่งแนวทางต่าง ๆ นี้จะช่วยสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

1.4.2 แนวคิดของ *Hewitt Associates*

Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547: 16) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับเรื่องความผูกพันของพนักงานได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงาน ให้ความสำคัญอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน มี 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

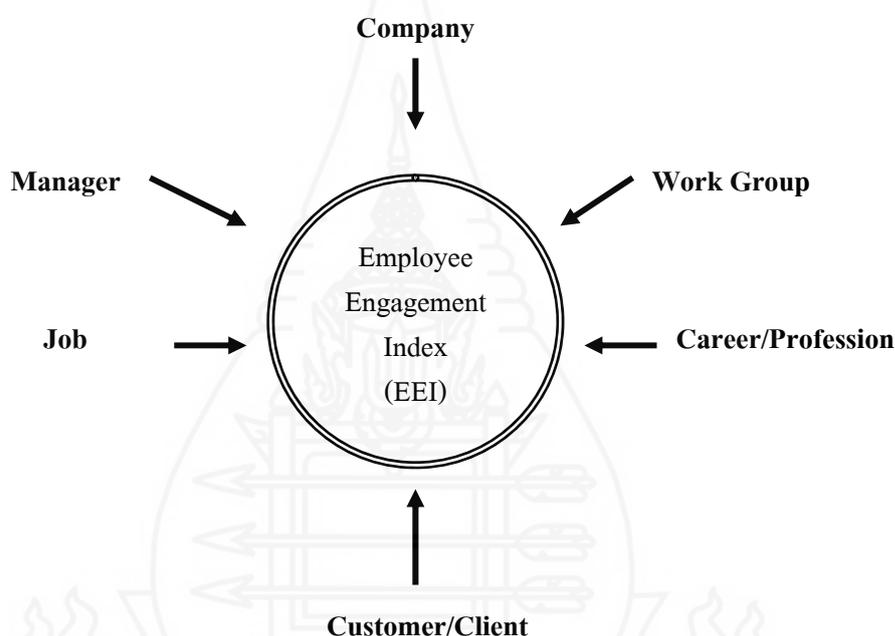
จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่างๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในประเทศแคนาดาจำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จะเห็นได้ว่าการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้นจะมีระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่า เช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

1.4.3 แนวคิดของ *Burke*

Burke (2003, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549:13) เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ และเสียดสี

เพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า และช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จโดย ความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และ ก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร

โดยในการพิจารณาได้มีการกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components) โดยเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI)TM ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ องค์กร (Company) กลุ่มงาน (Work Group) สายอาชีพ (Career / Profession) ลูกค้า (Customer) งานที่ทำและผู้จัดการ (Management) ดังนี้



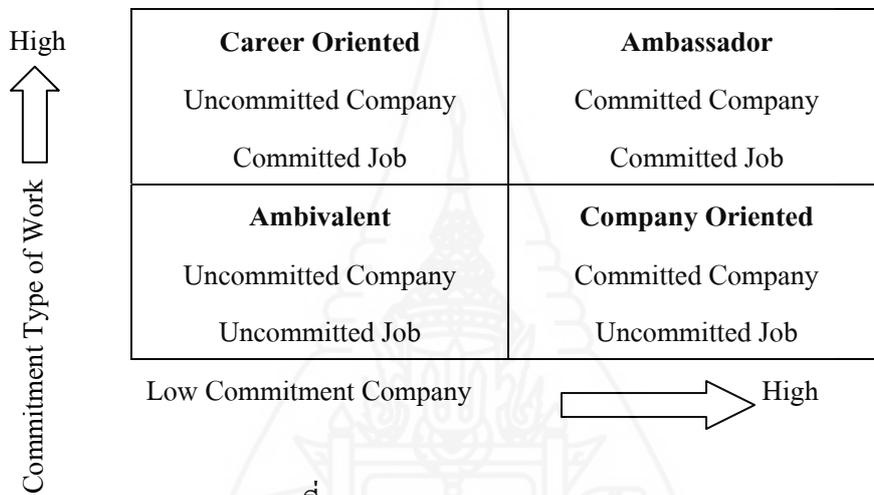
ภาพที่ 2.2 Employee Engagement Index (EEI)TM

หมายเหตุ : Burke, 2008

1.4.4 แนวคิดของ Taylor Nelson Sofres

Taylor Nelson Sofres (2003, อ้างถึงใน สกว ตำราญคง, 2547: 24) เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทให้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการตลาดที่ใหญ่ที่สุดในโลก ได้สร้างเครื่องมือใหม่ที่เรียกว่า Employee ScoreTM ที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Commitment) ซึ่งเครื่องมือนี้อยู่บนพื้นฐานของวิธีการ The Conversion ModelTM ที่เป็นมาตรวัดที่นิยมทั่วโลกในการใช้วัดความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ เพื่อจำแนกประเภทลูกค้าขององค์กร โดยให้มีการวัดความเที่ยงตรงมาแล้วจากการศึกษากว่า 4,000 ครั้งเพื่อวัดความ

ผูกพันต่อผลิตภัณฑ์กว่า 100 ชนิด จากนั้นจึงนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในเรื่องความผูกพัน (Commitment) การสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ โดย Employee Score™ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรต่างๆ สามารถปรับปรุงพนักงานในองค์กร อีกทั้งช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งแผนภาพนี้ได้จำแนกพนักงานออกตามประเภทของลักษณะความผูกพันของพนักงาน 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 Employee Commitment Matrixes

หมายเหตุ : Taylor, 2003

จากภาพที่ 2.3 แสดงให้เห็นถึง ลักษณะของความผูกพันของพนักงาน ทั้งในแง่มุมมองของความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงาน ซึ่งสามารถแบ่งแยกประเภทของพนักงานออกได้ 4 ลักษณะ คือ

1. Career Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานที่ทำสูง แต่ขาดความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานจะทำงานให้แก่องค์กร เนื่องจากต้องการประสบการณ์ เพื่อให้มีส่วนช่วยในการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของคน บุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร สามารถสร้างผลผลิตให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็เปิดโอกาสให้แก่ข้อเสนอขององค์กรอื่นๆ ด้วยซึ่งสามารถทำลายสัมพันธภาพที่ดีต่อลูกค้า จนส่งผลเสียต่อองค์กรในระยะเวลาต่อมาได้
2. Ambivalent เป็นผู้ที่ขาดทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะขาดความตั้งใจในการทำงาน ทำงานไปวันๆ หนึ่ง ขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อภาพพจน์ขององค์กร

3. Company Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร แต่ขาดความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนองค์กร รักและภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร แต่รู้สึกไม่มีความสุขในงานที่ทำ ทำให้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

4. Ambassador เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า ตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตน ตลอดจนรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตซึ่งบุคคลเหล่านี้จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดขององค์กร

พนักงานที่ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ขาดความผูกพันในงานหรือความผูกพันในองค์กรย่อมส่งผลถึงองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กรหรือความผูกพันในงาน เพื่อค้นหาวิธีการที่จะแก้ไขและตอบสนองให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน

1.4.5 แนวคิดของ *Development Dimensions International Inc.*

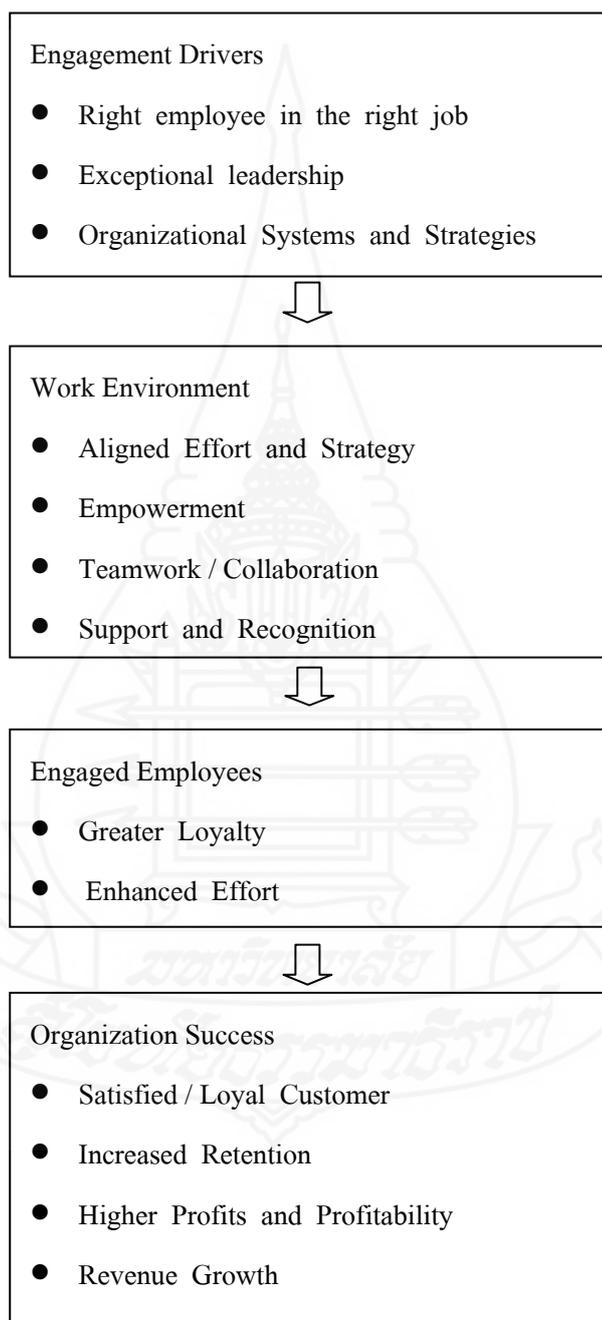
Development Dimensions International Inc. หรือ DDI (อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549 :16-17) บริษัทวิจัยและบริษัทที่ปรึกษา ได้มีการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานและได้นิยามความหมายของความผูกพันของพนักงาน ไว้ว่า เป็นสิ่งที่เกิดจากพนักงานมีความสุข (People Enjoy) และความเชื่อ (Believe) ในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่า (Value) ในสิ่งนั้น โดยได้อธิบายไว้ดังนี้

1. ความสุขของพนักงาน (People Enjoy) หมายถึง พนักงานมีความพอใจและพึงพอใจในสิ่งที่เขาได้ทำ โดยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น ตรงกับความสนใจและทักษะที่ตนเองมีอยู่

2. ความเชื่อ (Believe) หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นมีความหมายต่องาน ต่อองค์กร และสังคมโดยรวม ซึ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพัน นอกจากนี้ การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทุกวันในเรื่องของเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพัน

3. คุณค่า (Value) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากองค์กร และได้รับรางวัลจากสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติไป โดยการได้รับรางวัลนั้นมีหลายรูปแบบทั้งในรูปของตัวเงิน สวัสดิการ และแผนการท่องเที่ยว แต่บางครั้งการได้รับรางวัลจากหัวหน้า โดยการที่หัวหน้างานได้ใช้เวลาในการบอกถึงสิ่งที่เขาได้ทำลงไปนั้น ว่ามีคุณค่าและประโยชน์มากเพียงใด พนักงานก็สามารถรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองได้

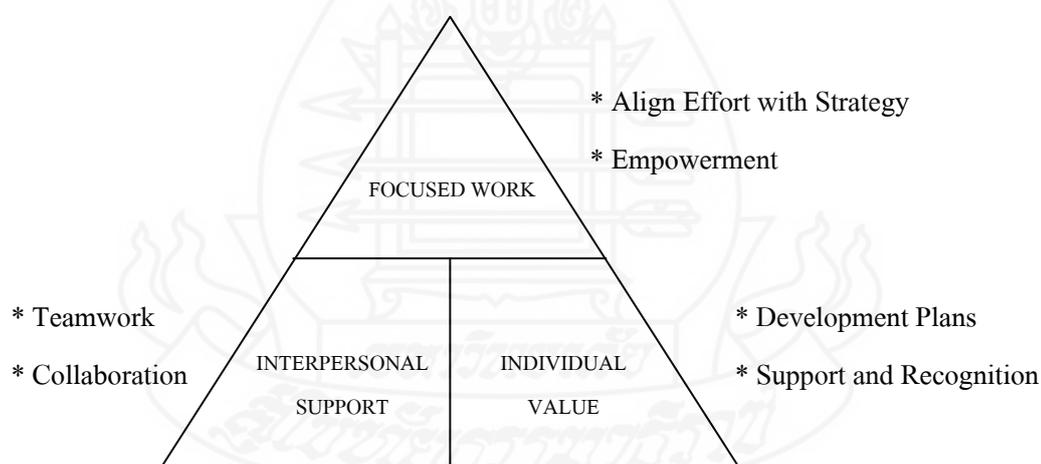
โดยทาง DDI ได้กล่าวว่า สิ่งเหล่านี้้องค์กรสามารถสังเกตได้จากระดับความตั้งใจ และพลังที่ทุ่มเทในการทำงานซึ่งทาง DDI ได้ทำการสร้างตัวแบบของแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่ประกอบไปด้วย 4 ชั้น ดังภาพ



ภาพที่ 2.4 DDI's Engagement Value

หมายเหตุ : DDI, 2008

จากภาพที่ 2.4 แสดงให้เห็นถึงตัวแปรต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันมา 4 ส่วน โดยเริ่มจากการจัดคนให้ตรงกับงานพัฒนาทักษะของผู้นำ และการให้การสนับสนุน โดยผ่านระบบและกลยุทธ์ที่เข้มแข็งขององค์กร ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยจะนำไปสู่เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะมีผลกระทบทางบวกในเรื่องพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างความจงรักภักดี ซึ่งจะส่งผลในเรื่องของการคงอยู่ในองค์กร นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมที่สร้างความผูกพัน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการทำงาน ทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะกลายมาเป็นพนักงานที่มีความผูกพัน ผลประโยชน์ในระยะยาวที่ขึ้นกับองค์กร คือ องค์กรจะมีลูกค้าที่จงรักภักดี และมีความพึงพอใจ เพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงาน เพิ่มกำไรจากลูกค้าและความสามารถในการสร้างกำไรเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีรายได้เติบโตมากขึ้น โดยทาง DDI ได้ทำการศึกษาและพบว่า ความผูกพันของพนักงานนั้นประกอบไปด้วย ค่านิยมของบุคคล (Individual Value), เป้าหมายของงาน (Focused Work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันไป สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้



ภาพที่ 2.5 Models for Engagement

หมายเหตุ : DDI, 2008

จากภาพที่ 2.5 แสดงถึงตัวแบบของความผูกพันต่อองค์กร (Model for Engagement) ประกอบไปด้วย 3 ส่วน โดยในแต่ละส่วนนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ

ความผูกพันของพนักงาน ซึ่งจะมีผลให้ความผูกพันดังกล่าวมีระดับที่สูงขึ้น โดยมีแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงาน มีดังนี้

1. เป้าหมายของงาน (Focus Work) ประกอบด้วย

- Align Effort with Strategy คือ ในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับงานและกลยุทธ์ พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที่ยังต้องการคาดหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบต่อพนักงาน

- Empowerment คือ พนักงานมีอำนาจที่เหมาะสมสามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

2. ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) ประกอบด้วย

- Development Plans คือ พนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน

- Support and Recognition คือ พนักงานได้รับผลตอบแทนในด้านผลการทำงาน และองค์กรต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านแนวทางการคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ประกอบด้วย

- Teamwork คือ ในกลุ่มต้องมีความร่วมมือกันในการทำงานและมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถไว้วางใจกันได้

- Collaboration คือ มีความร่วมมือกันระหว่างกลุ่ม ร่วมกันแก้ปัญหา มีเป้าหมายร่วมกัน

ดังนั้น หากองค์กรต้องการพัฒนาความผูกพันของพนักงาน จึงควรคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้ DDI ได้สร้างเครื่องมือในการวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งเป็นแบบสำรวจ โดยมีชื่อว่า E3 ที่ตั้งอยู่บนแนวความคิดที่ว่า ความผูกพันของพนักงานนั้นเกิดมาจากความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร ผู้นำ และองค์กร

$$\text{Engagement} = \text{Association} + \text{Leaders} + \text{Organization}$$

ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัว จะทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยในแบบทดสอบ E3 นี้ จะประกอบไปด้วยส่วนประกอบหลัก 5 ส่วนด้วยกัน คือ

1. ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Efforts with Strategy)

2. การให้อำนาจ (Empowerment)
3. ทีมงานและความร่วมมือ (Teamwork and Collaboration)
4. แผนการพัฒนา (Development Plans)
5. การสนับสนุนและการให้การยอมรับ (Support and Recognition)

1.4.6 แนวคิดของ *International Survey Research*

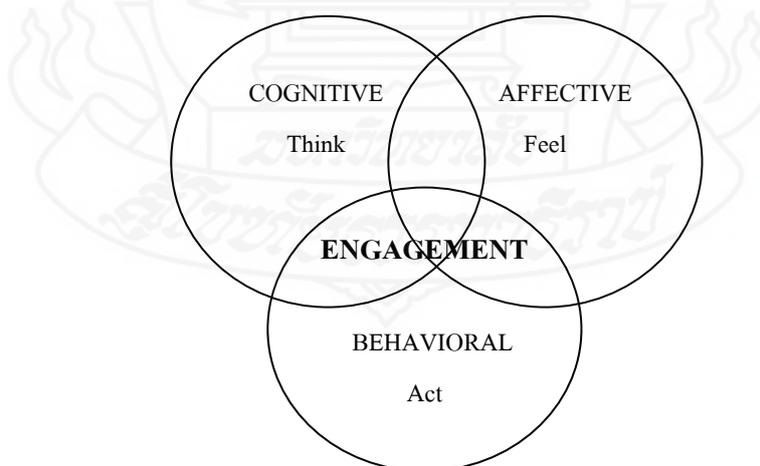
International Survey Research หรือ ISR (2004, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช:2549,20) เป็นสถาบันวิจัยและที่ปรึกษางานทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงาน โดยทำการสำรวจจากพนักงานจำนวน 160,000 คน จาก 40 บริษัทใน 10 ประเทศ และหลายอุตสาหกรรม โดยเป็นการศึกษาที่ใช้ระยะเวลา 3 ปี เสร็จสิ้นในปี 2002 ผลจากการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มมีผลการปฏิบัติงาน และผลกำไรสูงด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการจัดทำ 3-D Model of engagement โดยเป็นการนิยามถึงความผูกพันของพนักงานใน 3 มิติ คือ

- 1) ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานคิดต่อองค์กร
- 2) ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กร
- 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา

ในองค์กร

ซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความพยายามกระตือรือร้นในการทำงาน และความ

ต้องการอยู่กับองค์กร



ภาพที่ 2.6 The ISR Model of Employee Engagement

หมายเหตุ : International Survey Research, 2008

ISR ได้อธิบายไว้ว่าในแต่ละองค์การจะมีมิติของความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม กลยุทธ์ขององค์การ การวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นต้นนอกจากนี้ ISR ได้นำเสนอ ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ตัวแปรด้วยกัน คือ

- 1) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง การให้โอกาสในการเจริญเติบโตและการพัฒนาตนเองของพนักงาน
- 2) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ค่านิยม จริยธรรม ของผู้ที่เป็ผู้นำ และการปฏิบัติต่อพนักงาน
- 3) การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้อง มีอำนาจในการตัดสินใจ
- 4) ภาพลักษณ์ขององค์การ (Image) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากสาธารณชนภายนอกที่มององค์การเข้ามา

1.4.7 แนวคิดของ *The Institute for Employment Studies*

The Institute for Employment Studies หรือ IES (อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549:21) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันของพนักงาน และได้ระบุถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อในองค์การ
2. มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น
3. เข้าใจลักษณะของธุรกิจมองในภาพใหญ่
4. มีความตั้งใจและมุ่งมั่น
5. มีการพัฒนาอยู่เสมอ

จากการวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงาน ในปี 2003 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์การ ใน NHS (National Health Service) โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
3. โอกาสในการพัฒนาในงาน
4. องค์การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

นอกจากนี้ จากการศึกษายังพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยในเรื่องของอายุ พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานลดลงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น (แต่อายุไม่เกิน 60 ปี) พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่ว ๆ ไป ที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะของงาน ลักษณะประสบการณ์อีกด้วย ในการศึกษาดังกล่าวทาง IES ได้ทำการเสนอตัวแบบและเครื่องมือในการวินิจฉัยความผูกพัน ดังนี้



ภาพที่ 2.7 The IES engagement model

หมายเหตุ : IES Survey, 2003

1.4.8 แนวคิดของ Alpha Measure

Alpha Measure (อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549:22) เป็นบริษัทตั้งอยู่ที่ Boulder ใน Colorado ซึ่งเป็นองค์กรที่มีระบบ web based ไว้สำหรับการวัดความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานและเพิ่มการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยมี Josh Greenberg เป็นประธานบริษัท Alpha Measure ได้นิยามถึงความผูกพันว่าเป็นระดับของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีการพูดถึงองค์กรในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กรประสบ

ความสำเร็จโดยทาง Alpha Measure เน้นว่าความผูกพันนั้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้น ภาวะผู้นำในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งบทบาทของผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน คือ การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้ความช่วยเหลือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดต่างๆ ที่ได้นำเสนอในข้างต้นสามารถสรุปแนวคิดของความผูกพันของพนักงานขององค์กร ได้ดังตาราง

ตารางที่ 2.1 สรุปแนวคิดของความผูกพันของพนักงานขององค์กรที่ปรึกษาต่างๆ

องค์กรที่ปรึกษา	แนวความคิดปัจจัยของความผูกพัน
The Gallup Organization	ลำดับขั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) ประกอบด้วยความต้องการพื้นฐาน การสนับสนุนด้านการจัดการ ความสัมพันธ์และการเจริญก้าวหน้า
Hewitt Associates	ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับและความสัมพันธ์
Burke	องค์กร ผู้จัดทำ กลุ่มงาน งานที่ทำ วิชาชีพ และลูกค้า
Taylor Nelson Sofres	องค์กร งานที่ทำ
Development Dimensions International Inc	เป้าหมายของงาน ค่านิยมของบุคคล การสนับสนุน ร่วมมือกัน
International Survey Research	การพัฒนาอาชีพ ภาวะผู้นำ การมอบอำนาจ และภาพลักษณ์ขององค์กร
The Institute for Employment Studies	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับรู้ถึงคุณค่า โอกาสในการได้แสดงความคิดเห็น โอกาสในการพัฒนาในงาน และการได้รับความสนใจในความเป็นอยู่
Alpha Measure	ภาวะผู้นำ

ที่มา: สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) “การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร”

ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

จากตารางที่ 2.8 ในเรื่องแนวคิดปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน จะพบว่า แนวคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงานในแต่ละสถาบันหรือนักวิชาการแต่ละคนนั้น มีความแตกต่างกันไป ซึ่งข้อสังเกตจากการให้ความหมายของนักวิชาการ หรือองค์กร สถาบัน ต่างๆ นั้น จะพบว่าในการเกิดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) มีลักษณะ สำคัญที่เหมือนกัน คือ การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง (The Gallup Organization 2004, Hewitt Associate 2004) และเกี่ยวข้องกับ การแสดงความรู้สึก (Affective) การแสดงทางพฤติกรรม (Behavioral) ของพนักงานที่มีต่อองค์กร

อย่างไรก็ตามในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานนั้น อาจพบว่ามีการใช้คำว่า Employee Commitment หรือ Employee Engagement แตกต่างกันไป หรือใน ภาษาไทยอาจมีการแปลความหมายว่าเป็น ความผูกพันของพนักงานหรือ ความมุ่งมั่นผูกพันของ พนักงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของความผูกพันของพนักงานมากยิ่งขึ้น หัวข้อ ต่อไปจึงเป็นการรวบรวมการให้ความหมายของความผูกพันของพนักงาน (Employee Commitment) ของนักวิชาการต่างๆ เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างระหว่าง Employee Commitment และ Employee Engagement

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยแต่ละท่านได้มองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันแตกต่างกัน ดังนี้

Richard M. Steers (1997, อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549: 9) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่

1.1 งานที่มีความชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น กฎระเบียบข้อบังคับชัดเจน บุคลากรจะรู้ขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ของตน และปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้น

1.2 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานหลากหลายจะทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในงาน ลักษณะงานไม่จำเจ และเป็นงานที่ต้องใช้ความพยายามความสามารถหลายด้าน ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคลากรสนใจในงาน

1.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าการงานนั้นมีความท้าทายสูงจะพยายามพิสูจน์ความสามารถของตนโดยใช้ความรู้ ความสามารถทางสติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จในงาน

1.4 งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ในการที่บุคลากรได้เกิดความท้อแท้กำลังกายและกำลังสติปัญญา ความสามารถของตนในการทำงานให้กับองค์กรแล้ว ย่อมต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นถ้าข้อมูลที่ย้อนกลับมานั้นมีความชัดเจน

1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นการได้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความคิดหลากหลาย นำไปสู่การพัฒนาตนเองและพัฒนาในงาน

1.6 งานที่มีความอิสระ บุคลากรสามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่โดยมีขอบเขตตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรอยากจะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การของตนเองมากที่สุด

2. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ประกอบไปด้วย

2.1 อายุ จากการศึกษา Richard M. Steers, Hrebiniak, L.G. and Alutto, J.A. (1997;1972 อ้างในอัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549: 9) พบว่า ผู้ที่มีอายุมากมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และมีความรู้สึกว่าการงานเมื่อมีอายุมากจะไม่เป็นที่ต้องการขององค์กรอื่น โดยจากการรับบุคลากรเข้าทำงานใหม่จะรับบุคลากรที่อายุน้อย ไม่รับผู้ที่มีอายุมาก บุคลากรที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิม

2.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรได้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญาเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กร สะสมความรู้ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น ถ้าบุคลากรได้ปฏิบัติงานนานเท่าใดย่อมรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2.3 ความต้องการสำเร็จหรือความต้องการก้าวหน้า ในการทำงานที่บุคลากรประสบความสำเร็จในงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานนั้น ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพราะองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

2.4 การศึกษาของ Koch and Steers (1976 อ้างในอัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549: 9) พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาดำเนินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับสูงมีข้อมูลวุฒิการศึกษา ประกอบการตัดสินใจ ทำให้มีข้อต่อรองมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อย

3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Job Experience)

3.1 ความสำคัญของตนเองในองค์กร ถ้าหากผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรมีการมอบอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบตรงกับความรู้อ ความสามารถของบุคลากรให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร เขาจะเกิดความรู้สึกยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กร

3.2 ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ เมื่อบุคลากรได้ทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีให้กับองค์กรไปแล้ว แน่ใจว่าตนเองจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมกับการทำงานที่ได้ทำไป เช่น ค่าตอบแทน ค่าชมเชย และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่องค์กรสามารถตอบสนองให้บุคลากรได้ จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กร

3.3 ทัศนคติของกลุ่มในองค์กร ทัศนคติของกลุ่มในองค์กรมีผลต่อการทำให้บรรยากาศในองค์กรของแต่ละองค์กรแตกต่างกันไป ถ้าบรรยากาศในองค์กรดีส่งผลให้ทัศนคติของกลุ่มในองค์กรดี ทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีด้วยเนื่องจากอิทธิพลของกลุ่มนั้น มีผลต่อทัศนคติของบุคคล ทำให้มีความรู้สึกที่อยากอยู่กับองค์กรต่อไป

3.4 ความน่าเชื่อถือและพึงพอใจขององค์กร องค์กรที่รู้สึกมั่นคงและน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และก่อให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาองค์กรได้ จากการศึกษาของ Richard M Steers และ Lyman Porter (1973) พบว่าถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกที่มีเสถียรภาพและมั่นคงต่อองค์กรได้นั้นจะเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่อยากจะทำงาน ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Allen และ Meyer (1990, อ้างถึงใน พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง, 2550:13) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านคือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกคือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่ หลากหลาย การรู้สึกองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบกับงานของตนกับงานอื่น ๆ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพียงองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552:36) ได้สรุปปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการดังนี้

1. Fukami & Larson (1984) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ได้แก่ อายุและอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรทางลบ คือ ระดับการศึกษา และความเครียดในงาน เป็นต้น

2. Mathieu & Zajac (1990) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ อายุการทำงาน รายได้ ระดับงาน มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ยังเป็นโสดอยู่ และยังพบว่าเมื่อระดับการศึกษาของพนักงานสูงขึ้นความผูกพันที่มีต่อองค์กรจะน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาน้อย

3. Haselid & Day (1991) ได้ศึกษาพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่าง ๆ จำนวน 241 ราย พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศและอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

3.1 ประวัติความเป็นมา

เมื่อปี พ.ศ. 2495 ได้มีพระราชกฤษฎีกาตั้งกองเศรษฐกิจและที่ดินขึ้นเป็นกองในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร ในปี พ.ศ. 2497 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นกองเศรษฐกิจการเกษตร และเมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2522 ได้มีพระราชบัญญัติเศรษฐกิจการเกษตร ยกฐานะกองเศรษฐกิจการเกษตรขึ้นเป็น สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีฐานะเทียบเท่ากรมในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ที่มา: รายงานประจำปีสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2548)

3.2 อำนาจหน้าที่

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายการแบ่งส่วนราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 119 ตอนที่ 103 คือ มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย

มาตรการ และวางแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งจัดทำและให้บริการข้อมูลข่าวสาร การเกษตรอย่างถูกต้อง เพื่อให้การเกษตรของประเทศมีความพร้อมสำหรับการแข่งขันในตลาดโลกและเกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยเศรษฐกิจการเกษตร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษา วิเคราะห์ ภาวะเศรษฐกิจการเกษตร และเสนอแนะนโยบาย มาตรการ และจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งวิเคราะห์แผนงาน โครงการ และงบประมาณ ของกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์
3. ศึกษา วิจัย ระบบเศรษฐกิจการผลิต การตลาด ระบบการจัดฟาร์ม การทำธุรกิจ เกษตร และภาวะเศรษฐกิจสังคมครัวเรือนเกษตรและแรงงานภาคเกษตร
4. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศการเกษตร ข้อมูลการเตือนภัยเศรษฐกิจการเกษตร รวมทั้งเป็นศูนย์กลางระบบเครือข่าย และระบบการเชื่อมโยงสารสนเทศ การเกษตร ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
5. ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จ ตลอดจนผลกระทบของการดำเนินงานตามมาตรการ แผนงาน โครงการ และงบประมาณ
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน เศรษฐกิจการเกษตร หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมร่วม

วิสัยทัศน์ “องค์กรชั้นนำการพัฒนาการเกษตรของประเทศ”

พันธกิจ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้กำหนดพันธกิจที่องค์กรต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. จัดทำและเสนอแนะยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาและมาตรการทางการเกษตร รวมทั้งการเจรจาการค้าและความร่วมมือกับต่างประเทศ
2. จัดทำและรายงานสถานการณ์เศรษฐกิจการเกษตรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
3. ติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการที่สำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
4. จัดทำและบริการข้อมูลสารสนเทศการเกษตร

ค่านิยมร่วม สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมร่วมขององค์กรขึ้น เพื่อเป็นตัวกำหนดให้บุคลากรทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันและสืบทอดต่อไป ซึ่งจะเป็นการสร้างเอกลักษณ์และเป็น

การเตรียมความพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยคาดว่าถ้าสำนักงานฯ มีวัฒนธรรมองค์กร หรือค่านิยมร่วมที่ดีแล้ว จะเป็นเครื่องมือตัวหนึ่งที่จะนำพาสำนักงานฯ ไปสู่ความสำเร็จ

Proud to be OAE

O = Ownership : ความเป็นเจ้าของ
 A = Awakening : การตื่นตัวและการตื่นรู้
 E = Effectiveness : การมีประสิทธิภาพ

3.4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีโครงสร้างตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 จำนวน 13 หน่วยงาน แบ่งเป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง จำนวน 5 หน่วยงาน และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำนวน 9 หน่วยงาน ได้แก่

สำนักงานเลขาธิการกรม

1. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและประสานราชการในสำนักงาน
2. ปฏิบัติงานสารบรรณและธุรการของสำนักงาน
3. จัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติงานและงบประมาณของสำนักงาน
4. บริหารงานการเงินและการพัสดุของสำนักงาน
5. บริหารจัดการบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
6. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานของสำนักงาน

ศูนย์ประเมินผล

1. ศึกษา พัฒนา เทคนิค และระบบการติดตามประเมินผล รวมทั้งให้คำปรึกษาด้านการติดตามและประเมินผลแก่หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
2. ดำเนินการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณตามมาตรการ แผนงาน และโครงการต่างๆ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3. ดำเนินการประเมินผลความสำเร็จ และผลกระทบของการดำเนินงานตามมาตรการ แผนงานและโครงการต่างๆ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
4. เสนอผลการติดตาม ผลการประเมิน และข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหาร คณะกรรมการต่างๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ศูนย์สารสนเทศการเกษตร

1. ศึกษา วิจัย พัฒนา วางแผน และจัดทำข้อมูลการเกษตรเกี่ยวกับการผลิต การใช้ ปัจจัยการผลิต ต้นทุนการผลิตของพืช สัตว์ ประมง และข้อมูลเศรษฐกิจการเกษตร รวมทั้งรายงาน เผยแพร่ ข้อมูลสารสนเทศทางการเกษตร
2. พัฒนาวิธีการพยากรณ์ข้อมูลการเกษตร รวมทั้งวิเคราะห์สถานการณ์การผลิต สินค้าเกษตรและความเสียหายจากการเกิดภัยที่มีผลกระทบต่อด้านการเกษตร
3. จัดทำระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ และระบบข้อมูลระยะไกลในการจำแนก แหล่งการใช้ที่ดินการเกษตร และแหล่งผลิตที่เหมาะสมกับการผลิต
4. กำหนดวิธีการและจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับเกษตรกรและผู้ประกอบกิจการใน ด้านการเกษตร
5. จัดวางระบบฐานข้อมูล ระบบการเชื่อมโยง และระบบเครือข่ายข้อมูล รวมทั้ง เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร

1. ศึกษา วิเคราะห์ และประมาณการเศรษฐกิจการเกษตรทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด
2. วิเคราะห์ นโยบายการเกษตรและแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเสนอ คณะกรรมการนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์
3. ศึกษาและวิเคราะห์การวางแผนการผลิตทางการเกษตร แหล่งการเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์ ให้ สอดคล้องกับสภาพทรัพยากรทางการเกษตร เพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำเขตเกษตรเศรษฐกิจ เขตเกษตรเศรษฐกิจพิเศษ และเขตเศรษฐกิจแนวชายแดน
4. ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะกรอบนโยบายในการจัดทำงบประมาณ รวมทั้งวิเคราะห์ความ เหมาะสมทางเศรษฐกิจในการจัดทำแผนงาน โครงการตามการใช้จ่ายงบประมาณ และเงินนอก งบประมาณตลอดจนประมวลผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณของกระทรวงเกษตร และสหกรณ์
5. วิเคราะห์ และประสานงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จัดทำยุทธศาสตร์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนดการจัดทำตัวชี้วัด (KPIs) ตลอดจนประสานงานในการจัดทำ ยุทธศาสตร์จังหวัดด้านการเกษตร

สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเศรษฐกิจการผลิต การตลาดสินค้าเกษตร
2. ศึกษา วิเคราะห์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเศรษฐกิจและ นโยบายที่มีผลต่ออุปสงค์ อุปทานของสินค้า

3. จัดทำและกำหนดแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร

4. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจสังคมครัวเรือนเกษตรและแรงงานภาคเกษตร ตลอดจนรูปแบบ และแนวทางการบริหารจัดการระบบธุรกิจเกษตร

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เศรษฐกิจการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตร ตลอดจนเศรษฐกิจโครงสร้างพื้นฐานและการขนส่ง

6. ศึกษา วิเคราะห์ ความเหมาะสมทางเศรษฐกิจของแผนงาน โครงการของกองทุนภาคการเกษตร ตลอดจนติดตามและรายงานผลการใช้จ่ายเงินกองทุน

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 1-9

1. จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศการเกษตรในระดับพื้นที่ที่รับผิดชอบให้เป็นเอกภาพ รวมทั้ง เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการเกษตรในระดับพื้นที่

2. ติดตาม และประเมินผลความสำเร็จ และผลกระทบของการดำเนินงานตามมาตรการ แผนงาน /โครงการต่างๆ ในพื้นที่

3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เศรษฐกิจการเกษตรที่สำคัญในระดับท้องถิ่น

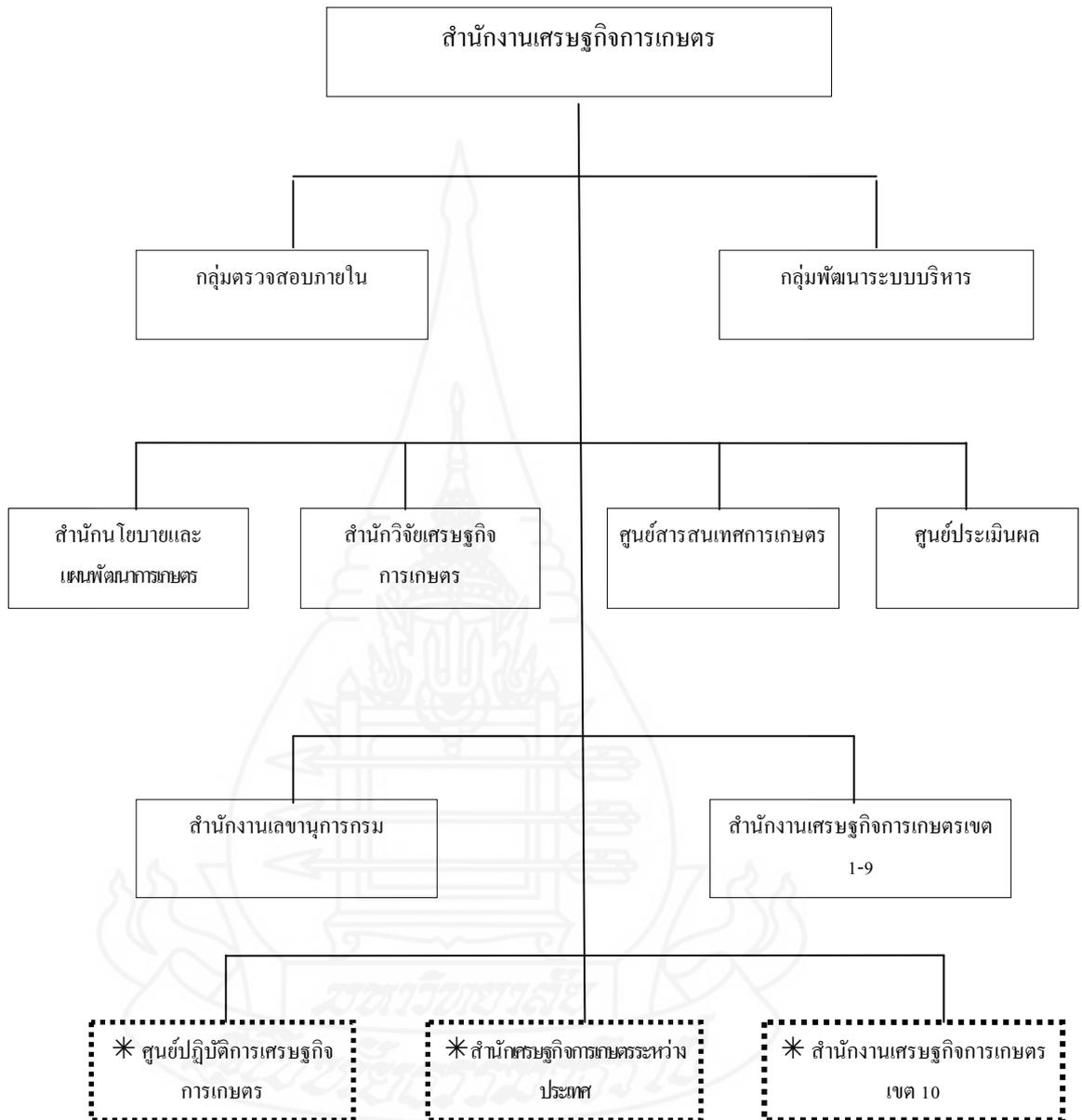
4. ศึกษา วิเคราะห์ ความเชื่อมโยง และความสอดคล้องของแผนพัฒนาการเกษตรในระดับกระทรวงที่นำไปสู่แผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจการเกษตรในระดับภูมิภาค

5. ศึกษา วิเคราะห์ ประสาน และให้คำปรึกษาในการจัดทำยุทธศาสตร์ กลุ่มจังหวัดด้านการเกษตรแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่

6. ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำเป้าหมายการผลิตสินค้าเกษตรในระดับพื้นที่ (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 1 จ.เชียงใหม่ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 2 จ.พิษณุโลก สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 3 จ.อุดรธานี สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 4 จ.ขอนแก่น สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 5 จ.นครราชสีมา สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เขต 6 จ.ชลบุรี สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 7. จ.ชัยนาท สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 8 จ. สุราษฎร์ธานี สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 9 จ.สงขลา)

นอกจากนี้ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ยังมีการแบ่งส่วนราชการภายในเพิ่มขึ้นอีก 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ ศูนย์ปฏิบัติการเศรษฐกิจการเกษตร และสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 10 จ.ราชบุรี

โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.8 โครงสร้างองค์กรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

หมายเหตุ : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

* ศูนย์ปฏิบัติการเศรษฐกิจการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ และสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 10 เป็นหน่วยงานจัดตั้งภายใน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ปริญญญา นิธิสมบัติ (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัด นครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในงาน และการมีส่วนร่วม แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรควรแสดงให้เห็นอย่างจริงจังถึงการรับรู้ว่าคุณค่าการได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ลุล่วงด้วยความทุ่มเท ควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการติดต่อประสานงานและความร่วมมือกันระหว่างสำนัก/กองงานต่าง ๆ และควรจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะจำเป็นซึ่งจะสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีศักยภาพที่จะเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรต่อไป

กัลยา มหาอำนาจ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองบัญชาการ สำนักงานแผนและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากร และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องริบเร่งศึกษาและหามาตรการแก้ไข โดยด่วนที่สุดเป็นอันดับแรก คือ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร เพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจให้เกิดความรู้สึกผูกพัน โดยการสร้างแรงจูงใจเพื่อก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีแก่ผู้บังคับบัญชาให้มีความรู้สึกที่ดีขึ้นเป็นอันดับแรก และตามด้วยปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานที่ทำหายและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นอันดับต่อมา เพราะปัจจัยแวดล้อมทั้ง 3 ด้านดังกล่าว ย่อมมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานได้อย่างยาวนานอย่างมีความสุข และตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ยังพบว่า ประสิทธิภาพจากการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะประสิทธิภาพจะสอนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทำให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหา เสนอแนวความคิดต่อผู้บังคับบัญชา และมีความคิดที่จะปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และพัฒนา

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนมากเป็นเพศชาย สถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานบริการลูกค้าและกลุ่มงานช่าง มีส่วนร่วมในการวางแผนปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล

ที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรมีความก้าวหน้าในงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ทิพวรรณ สุภักดี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท โรงแรมเชลลทรัล พลาซ่า จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบแสดงออก การจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการพัฒนา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคง มีผลต่อความผูกพันในองค์กรในระดับสูง

อาทิศย์ตยา แสนสารัญ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยทุกด้านแสดงถึงความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพองค์กร และด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการรับราชการ และระดับตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อรพินท์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณิกรรมส่งเสริมการเกษตร พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัยเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงานความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

จิรภา สุตสาคร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมชนารักษ์ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมชนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับชั้นทางราชการ บรรยากาศองค์กร ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่

รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหรือความผูกพันในงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรทุกประเภทเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพและสัมพันธต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันในงานมีหลายปัจจัย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีระเบียบวิธีการวิจัย ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรปีงบประมาณ พ.ศ.2553 จำนวนทั้งสิ้น 1,030 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวนทั้งสิ้น 289 คน โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาร์ยามานเน่ ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ตามสูตร ดังนี้

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

เมื่อ e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง $(0.05)^2$

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{1,030}{1 + 1,030(0.05)^2} = 288.11 \text{ คน}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 289 คน

1.3 วิธีสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) และเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน โดยสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ซึ่งสามารถคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สัดส่วนในการสุ่ม} &= 289/1,030 \\ &= 0.28 \text{ คิดเป็นร้อยละ } 28 \end{aligned}$$

สุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน ร้อยละ 28 ได้จำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทบุคลากร	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
ข้าราชการ	652	183
ลูกจ้างประจำ	164	46
พนักงานราชการ	214	60
รวม	1,030	289

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนที่ได้รับ หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เศรษฐกิจการเกษตร ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน

ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำท่าย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ลักษณะคำถามแบบปลายปิด จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประกอบด้วย ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ลักษณะคำถามแบบปลายปิด จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ

3. การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.1 การหาความตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบข้อความแต่ละข้อว่าตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ เพื่อให้เครื่องมือที่สร้างขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ตรวจสอบ (รายชื่อในภาคผนวก) แล้วนำมาปรับปรุง เพื่อดำเนินการมาทดลองใช้ในขั้นต่อไป

3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการนำเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบและทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำไปทดลองใช้กับข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นรายข้อ รายด้าน และหาความเชื่อมั่นโดยรวม ด้วยวิธีการของ Cronbach ดังผลต่อไปนี้

ภาพรวมปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ค่า Alpha = .927

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ค่า Alpha = .978

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ให้จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรกับเลขที่การดำเนินงานเศรษฐกิจการเกษตรในการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 ฉบับ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างและขอรับคืนด้วยตนเอง โดยได้รับกลับคืนมา 289 ฉบับ หรือร้อยละ 100.00

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติร้อยละค่าเฉลี่ย

5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้ค่า สถิติ มัชฌิมเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยการอิงเกณฑ์ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้วิธีการกำหนดความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(4 - 1)}{4} = 0.75$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.26 – 4.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51 – 3.25	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.76 – 2.50	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.75	หมายถึง	น้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านการปฏิบัติงาน ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน และนำไปจัดเรียงลำดับ

5.4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise regression)

5.5 การวิเคราะห์ส่วนที่เป็นคำถามที่ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจัดข้อมูลที่มีลักษณะเดียวกันไว้ด้วยกัน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลดังกล่าวออกเป็น 5 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
- ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เกี่ยวกับลักษณะตัวบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 289 ชุด สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
หญิง	175	60.55
ชาย	114	39.45
รวม	289	100

จากตารางที่ 4.1 จากการตอบแบบสอบถามบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 289 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 60.55 และเป็นเพศชาย จำนวน 114 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 39.45

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	43	14.88
31 – 40 ปี	110	38.06
41 – 50 ปี	82	28.37
51 – 60 ปี	54	18.69
รวม	289	100

จากตารางที่ 4.2 จากการตอบแบบสอบถามบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 289 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 38.06 รองลงมามีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 82 คน และมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.37 และร้อยละ 18.69 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรของสำนักงานมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี พบน้อยที่สุดมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.88

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
โสด	133	46.02
สมรส	138	47.75
หม้าย/หย่า	10	03.46
แยกกันอยู่	8	02.77
รวม	289	100

จากตารางที่ 4.3 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 289 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 46.02 และมีสถานภาพหม้าย/หรือหย่าร้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.46 ส่วนสถานภาพแยกกันอยู่พบน้อยที่สุดเพียง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.77

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	18.34
ปริญญาตรี	145	50.17
ปริญญาโท	90	31.14
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.35
รวม	289	100

จากตารางที่ 4.4 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 289 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 50.17 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 31.14 และพบว่า มีผู้จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทจำนวนน้อยที่สุดเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.35

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	55	19.03
5 – 10 ปี	90	31.14
11 – 15 ปี	39	13.50
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	105	36.33
รวม	289	100

จากตารางที่ 4.5 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 289 คน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมาแล้วมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.33 รองลงมาปฏิบัติงานมาแล้ว 5 – 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 31.14 ส่วนผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 15 ปี พบน้อยที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงานบุคลากร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
พนักงานราชการ	60	20.76
ลูกจ้างประจำ	46	15.92
ข้าราชการ	183	63.32
รวม	289	100

จากตารางที่ 4.6 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 289 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 63.32 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน 60 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.76 และร้อยละ 15.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามแยกตามประเภทงาน

ตำแหน่งงานข้าราชการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ประเภททั่วไป	61	33.33
ประเภทวิชาการ	117	63.94
ประเภทอำนวยการ	3	01.64
ประเภทบริหาร	2	01.09
รวม	183	100

จากตารางที่ 4.7 จากการตอบแบบสอบถามของผู้เป็นข้าราชการของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจำนวน 183 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 6.64 รองลงมาเป็นข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งบริหารมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.09

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

อัตราเงินเดือน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	37	12.80
10,001 – 25,000 บาท	175	60.55
25,001 – 40,000 บาท	64	22.15
40,001 บาทขึ้นไป	13	04.50
รวม	289	100

จากตารางที่ 4.8 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 289 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 25,000 บาท จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 60.55 รองลงมา มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 40,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.15 ส่วนผู้มีอัตราเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไปมีน้อยที่สุด จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 04.50

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามสังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (ส่วนกลาง)	209	72.32
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต	80	27.68
รวม	289	100

จากตารางที่ 4.9 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจำนวน 289 คน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติราชการที่ส่วนกลาง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 72.32 และปฏิบัติราชการที่สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 27.68

ตารางที่ 4.10 สรุปจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	175	60.55
2. อายุ		
31 – 40 ปี	110	38.06
3. สถานภาพสมรส		
สมรส	138	47.75
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	145	50.17
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	105	36.33
6. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	183	63.32
7. ตำแหน่งข้าราชการ		
ประเภทวิชาการ	117	63.94
8. อัตราเงินเดือนที่ได้รับ		
10,001 – 25,000 บาท/เดือน	175	60.55
9. หน่วยงานที่สังกัด		
ปฏิบัติราชการที่ส่วนกลาง	209	72.32

จากตารางที่ 4.10 จากการตอบแบบสอบถามบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.55 เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.06 มีสถานภาพสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 47.75 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 50.17 ปฏิบัติงานในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมาแล้วมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.33 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 63.32 และเป็นข้าราชการประเภทนักวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 63.94 อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ระหว่าง 10,001 – 25,000 บาทต่อเดือน และส่วนใหญ่ปฏิบัติราชการอยู่ที่ส่วนกลางคิดเป็นร้อยละ 60.55 และ 72.32 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ผลการศึกษาคำคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจำนวน 289 คน ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ด้านรายได้และผลตอบแทน	2.48	0.66	น้อย	6
2. ด้านความมั่นคงในงาน	2.97	0.53	มาก	1
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.51	0.71	มาก	5
4. ด้านลักษณะงานที่ทำทนาย	2.75	0.62	มาก	2
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.71	0.62	มาก	3
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.67	0.74	มาก	4
รวมเฉลี่ย	2.67	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีความคิดเห็นในภาพรวมต่อปัจจัยด้านปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.67$) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 2.97$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ทำทนาย ($\bar{X} = 2.75$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.71$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.48$)

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อด้านรายได้และผลตอบแทน

ด้านรายได้และผลตอบแทน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
9. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ	35 (12.11)	127 (43.94)	114 (39.45)	13 (4.50)	2.65	0.75	มาก	1
10. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเสมอภาค	36 (12.46)	97 (33.56)	138 (47.75)	18 (6.23)	2.53	0.79	มาก	3
11. สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	43 (14.88)	109 (37.72)	113 (39.10)	24 (8.30)	2.58	0.84	มาก	2
12. องค์กรจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากรและครอบครัว	25 (8.65)	107 (37.02)	123 (42.56)	34 (11.76)	2.43	0.81	น้อย	4
13. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของครอบครัว	17 (5.88)	90 (31.14)	152 (52.60)	30 (10.38)	2.33	0.74	น้อย	6
14. องค์กรมีการปรับอัตราเงินเดือนประจำปีอย่างเหมาะสม	23 (7.96)	110 (38.06)	119 (41.18)	37 (12.80)	2.41	0.81	น้อย	5
รวมเฉลี่ย					2.48	0.66	น้อย	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีความคิดเห็นในด้านรายได้และผลตอบแทน อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.48 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อยแล้ว พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 2.65$) รองลงมา คือ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 2.58$) และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม

และเสมอภาค ($\bar{X} = 2.53$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความ
 คิดเห็นในระดับต่ำสุด คือเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของครอบครัว ($\bar{X} = 2.33$)

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่
15. งานที่ทำมีคุณค่าและ สร้างความภาคภูมิใจ	51 (17.65)	190 (65.74)	45 (15.57)	3 (1.04)	3.00	0.61	มาก	3
16. หากองค์กรมีการ เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างเป็น ที่น่าพอใจ จะสามารถปรับตัว และทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ได้	68 (23.53)	183 (63.32)	33 (11.42)	5 (1.73)	3.09	0.64	มาก	1
17. ไม่เคยคิดที่จะลาออก/ โอนย้าย จากองค์กรนี้	50 (17.30)	141 (48.79)	80 (27.68)	18 (6.23)	2.77	0.81	มาก	5
18. คิดว่าองค์กรมีความ มั่นคงสูง	67 (23.18)	179 (61.94)	34 (11.76)	9 (3.11)	3.05	0.69	มาก	2
19. โอกาสที่จะถูกพิจารณา ให้ออกจากงานมีความ เป็นไปได้น้อย	85 (29.41)	138 (47.75)	37 (12.80)	29 (10.03)	2.97	0.91	มาก	4
รวมเฉลี่ย					2.97	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.13 บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีความคิดเห็นในด้านความ
 มั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.97 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อยแล้ว พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
 สูงสุด ได้แก่ หากองค์กรนี้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างเป็นที่น่าพอใจจะสามารถปรับตัวและ

ทำงานในองค์กรนี้ต่อไปได้ ($\bar{X} = 3.09$) รองลงมา คือ องค์กรนี้มีความมั่นคงสูง ($\bar{X} = 3.05$) และงานที่ทำมีคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับต่ำสุด คือ ไม่เคยคิดที่จะลาออก/โอนย้ายจากองค์กรนี้ ($\bar{X} = 2.77$)

ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
20. โอกาสก้าวหน้าขึ้นอยู่กับศักยภาพของตัวเอง	46 (15.92)	130 (44.98)	97 (33.56)	16 (5.54)	2.72	0.79	มาก	1
21. องค์กรให้การสนับสนุนในการฝึกอบรม/ดูงาน/พัฒนางาน	43 (14.88)	129 (44.64)	91 (31.49)	26 (9.00)	2.64	0.84	มาก	3
22. งานที่ปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าการทำงานในองค์กรอื่น	41 (14.19)	107 (37.02)	124 (42.91)	17 (5.88)	2.59	0.80	มาก	4
23. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่	37 (12.80)	132 (45.67)	105 (36.33)	15 (5.19)	2.66	0.77	มาก	2
24. บุคลากรได้รับความเสมอภาคและมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	32 (11.07)	89 (30.80)	121 (41.87)	47 (16.26)	2.37	0.88	น้อย	5
25. มีโอกาสในการก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร	27 (9.34)	62 (21.45)	108 (37.37)	92 (31.83)	2.08	0.95	น้อย	6
รวมเฉลี่ย					2.51	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อยแล้ว พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าขึ้นอยู่กับศักยภาพของตัวเอง ($\bar{X} = 2.72$) รองลงมา คือ องค์กร

เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.66$) และองค์กรให้การสนับสนุนในการฝึกอบรม/ดูงาน/พัฒนางาน ($\bar{X} = 2.64$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับต่ำสุด คือ มีโอกาสในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ($\bar{X} = 2.08$)

ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อด้านลักษณะงานที่ทำหาย

ด้านลักษณะงานที่ทำหาย	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
26. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีสิ่งใหม่ๆให้เรียนรู้อย่างเสมอ	38 (13.15)	166 (57.44)	78 (26.99)	7 (2.42)	2.81	0.68	มาก	2
27. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	48 (16.61)	159 (55.02)	74 (25.61)	8 (2.77)	2.85	0.72	มาก	1
28. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	40 (13.84)	143 (49.48)	99 (34.26)	7 (2.42)	2.75	0.72	มาก	3
29. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	43 (14.88)	135 (46.71)	97 (33.55)	14 (4.84)	2.72	0.77	มาก	5
30. งานที่ทำเปิดโอกาสให้นำความรู้ความสามารถมาใช้อย่างเต็มที่	35 (12.11)	156 (53.98)	87 (30.10)	11 (3.81)	2.74	0.71	มาก	4
31. ได้ทำงานที่ถนัดตรงกับความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษา	39 (13.49)	124 (42.91)	103 (35.64)	23 (7.96)	2.62	0.82	มาก	6
รวมเฉลี่ย					2.75	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีความคิดเห็นในด้านลักษณะงานที่ทำท่าย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.75 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อยแล้ว พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะและความชำนาญหลายด้าน ประกอบกัน ($\bar{X} = 2.85$) รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีสิ่งใหม่ๆ ให้เรียนรู้อย่างเสมอ ($\bar{X} = 2.81$) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.75$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับต่ำสุดคือ ได้ทำงานที่ถนัดตรงกับความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 2.62$)

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
32. บุคลากรในหน่วยงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง	45 (15.57)	184 (63.67)	49 (16.96)	11 (3.81)	2.91	0.69	มาก	1
33. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวสามารถปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานได้	39 (13.49)	155 (53.63)	83 (28.72)	12 (4.15)	2.76	0.73	มาก	3
34. บุคลากรในหน่วยงานมีความพร้อมและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน	33 (11.42)	135 (46.71)	110 (38.06)	11 (3.81)	2.66	0.73	มาก	4
35. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ถึงแม้ว่าบางครั้งอาจจะมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน	39 (13.49)	169 (58.48)	73 (25.26)	8 (2.77)	2.83	0.69	มาก	2

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่
36. หน่วยงานมีบรรยากาศ แห่งความเป็นมิตรและความ สามัคคีไม่มีการแตกแยก แบ่ง พรรคแบ่งพวก	34 (11.76)	115 (39.79)	104 (59.99)	36 (12.46)	2.51	0.86	มาก	6
37. หน่วยงานของท่าน ทำงานร่วมกันเป็นทีม	33 (11.42)	123 (46.56)	107 (37.02)	26 (9.00)	2.56	0.81	มาก	5
รวมเฉลี่ย					2.71	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.71 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อยแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\bar{X} = 2.91$) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันถึงแม้ว่าบางครั้งอาจจะมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ($\bar{X} = 2.83$) และเมื่อมีปัญหาไม่วางเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวสามารถปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 2.76$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับต่ำสุด คือ หน่วยงานมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรและความสามัคคีไม่มีการแตกแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{X} = 2.51$)

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่
38. ผู้บังคับบัญชาให้ความ ไว้วางใจในการทำงาน	49 (16.96)	164 (56.75)	57 (19.72)	19 (6.57)	2.84	0.78	มาก	1
39. สามารถแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับงานต่อ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ	35 (12.11)	137 (47.40)	85 (29.41)	32 (11.07)	2.60	0.84	มาก	4
40. ผู้บังคับบัญชาให้ คำปรึกษาและคำแนะนำใน การทำงาน	33 (11.42)	135 (46.71)	90 (31.14)	31 (10.73)	2.59	0.83	มาก	5
41. ผู้บังคับบัญชาให้ความ ช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน	42 (14.53)	130 (44.98)	99 (34.26)	18 (6.23)	2.68	0.80	มาก	3
42. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ชี้แจงให้เข้าใจแผนและ เป้าหมายการทำงาน	44 (15.22)	108 (37.37)	112 (38.37)	25 (8.65)	2.58	0.85	มาก	6
43. ผู้บังคับบัญชาให้ความ เป็นกันเองในการทำงาน	52 (17.99)	131 (45.33)	80 (27.68)	26 (9.00)	2.72	0.86	มาก	2
รวมเฉลี่ย					2.67	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีความคิดเห็นในด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.67 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อยแล้ว

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน ($\bar{X} = 2.84$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการทำงาน ($\bar{X} = 2.72$) และผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 2.68$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ชี้แจงให้เข้าใจแผนและเป้าหมายการทำงาน ($\bar{X} = 2.58$)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจำนวน 289 คน ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	2.96	0.52	มาก	1
2. ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	2.92	0.53	มาก	2
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพองค์กร	2.73	0.65	มาก	3
รวมเฉลี่ย	2.87	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87$) เมื่อพิจารณาความผูกพันในแต่ละด้านแล้ว พบว่าบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีระดับความผูกพันในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กรสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 2.96$) รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 2.92$) และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพองค์กร ($\bar{X} = 2.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร

ด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่
44. รับรู้และยอมรับค่านิยม ร่วม Proud to be OAE	63 (21.80)	177 (61.25)	47 (16.26)	2 (0.69)	3.05	0.63	มาก	1
45. เชื่อมั่นว่าสามารถทำงาน ตามเป้าหมายองค์กรได้	44 (15.22)	190 (65.74)	52 (17.99)	3 (1.04)	2.95	0.61	มาก	3
46. รู้สึกว่าเป้าหมายและ แนวทางการบริหารของ องค์กรสร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงานได้เป็นอย่างดี	42 (14.53)	159 (55.02)	81 (28.03)	7 (2.42)	2.81	0.70	มาก	5
47. นโยบายและเป้าหมายที่ องค์กรกำหนดถูกต้อง เหมาะสมกับองค์กร	46 (15.92)	163 (56.40)	78 (26.99)	2 (0.69)	2.87	0.67	มาก	4
48. เมื่อได้รับมอบหมาย งานจะทุ่มเทให้กับงานอย่าง เต็มที่ทุกครั้ง	54 (18.69)	196 (67.82)	38 (13.15)	1 (0.35)	3.05	0.57	มาก	1
49. พร้อมเสมอที่จะทำทุก อย่างเพื่อความสำเร็จของ องค์กร	58 (20.07)	187 (64.71)	39 (13.49)	5 (1.73)	3.03	0.64	มาก	2
รวมเฉลี่ย					2.96	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงานจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.05$) และความผูกพันในเรื่องการรับรู้และยอมรับค่านิยมร่วม Proud to be OAE ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมา คือ ความผูกพันที่พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 3.03$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้สึกว่าเป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.81$)

ตารางที่ 4.20 ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านความภูมิใจและ จงรักภักดีต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่
50. จะแนะนำเพื่อนหรือคน รู้จักให้สมัครเข้ามาทำงานใน องค์กรนี้	38 (13.15)	147 (50.87)	92 (31.83)	12 (4.15)	2.73	0.74	มาก	6
51. มีความภาคภูมิใจที่ได้เข้า มาปฏิบัติงานในองค์กรนี้	47 (16.26)	177 (61.25)	61 (21.11)	4 (1.38)	2.92	0.65	มาก	4
52. รู้สึกภูมิใจในหน้าที่ รับผิดชอบที่ทำให้ได้ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลตาม เป้าหมายขององค์กร	42 (14.53)	208 (72.97)	37 (12.80)	2 (0.69)	3.00	0.55	มาก	2
53. รู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนยก ย่องชมเชยขององค์กรของท่าน	53 (18.34)	197 (68.17)	35 (12.11)	4 (1.38)	3.03	0.60	มาก	1
54. รู้สึกว่างานที่ทำมี ความสำคัญต่อองค์กร	48 (16.61)	182 (62.98)	54 (18.69)	5 (1.73)	2.94	0.65	มาก	3
55. รู้สึกว่าได้รับเกียรติให้ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	48 (16.61)	169 (58.48)	65 (22.49)	7 (2.42)	2.89	0.69	มาก	5
รวมเฉลี่ย					2.92	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรด้านความผูกพันด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวชมเชยขององค์กร ($\bar{X} = 3.03$) รองลงมา คือรู้สึกภูมิใจในหน้าที่รับผิดชอบที่ทำให้ได้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.00$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จะแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักให้สมัครเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 2.81$)

ตารางที่ 4.21 ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรด้านความต้องการที่จะคงเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ด้านความต้องการที่จะคงเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
56. การตัดสินใจสมัครเข้ามาทำงานในองค์กรนี้เป็น การตัดสินใจที่ถูกต้อง	51 (17.65)	166 (57.44)	70 (24.22)	2 (0.69)	2.92	0.66	มาก	1
57. จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการ	57 (19.72)	139 (48.10)	76 (26.30)	17 (5.88)	2.82	0.81	มาก	2
58. ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปเพราะท่านเชื่อมั่นว่าจะมีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้า	49 (16.96)	136 (47.06)	86 (29.76)	18 (6.23)	2.75	0.81	มาก	3
59. ไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น แม้จะต้องทำงานหนักหรือถูกย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร	41 (14.19)	104 (35.99)	121 (41.87)	23 (7.96)	2.56	0.83	มาก	5

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ด้านความต้องการที่จะคง เป็นสมาชิกภาพขององค์กร	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่
60. มีโอกาสที่จะเปลี่ยนไป ทำงานอื่นที่ได้รับ ค่าตอบแทนสูงกว่าแต่ท่าน ยังคงเลือกที่จะทำงานใน องค์กรนี้ต่อไป	37 (12.80)	119 (41.18)	104 (35.99)	29 (10.03)	2.57	0.84	มาก	4
61. ถึงแม้ท่านจะ เกษียณอายุราชการไปแล้ว แต่ยังเต็มใจที่จะช่วยเหลือ องค์กรเสมอ	48 (16.61)	134 (46.37)	94 (32.53)	13 (4.50)	2.75	0.78	มาก	3
รวมเฉลี่ย					2.73	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรด้าน ความต้องการที่จะคงเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.73$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การตัดสินใจสมัครเข้ามาทำงานในองค์กรนี้เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้องอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 2.92$) รองลงมา คือ ความผูกพันองค์กร และจะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 2.82$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่ คิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น แม้จะต้องทำงานหนักหรือถูกย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร ($\bar{X} = 2.56$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ในการศึกษาหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ผู้วิจัยได้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 6 ตัว คือ รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ทำท่าย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (รายได้และผลตอบแทน, ความมั่นคงในงาน, ความก้าวหน้าในงาน, ลักษณะงานที่ทำท่าย, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)

ตัวแปร	รายได้ ผลตอบแทน	ความ มั่นคง ในงาน	ความก้าว หน้า ในงาน	ลักษณะงานที่ ทำท่าย	ความสัมพันธ์ เพื่อนร่วมงาน	ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับ บัญชา
รายได้	1	0.568**	0.648**	0.481**	0.411**	0.585**
ผลตอบแทน						
ความมั่นคง ในงาน		1	0.653**	0.627**	0.433**	0.659**
ความก้าวหน้า ในงาน			1	0.604**	0.522**	0.656**
ลักษณะงานที่ ทำท่าย				1	0.499**	0.636**
ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน					1	0.603**
ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับ บัญชา						1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.22 พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองในระดับต่ำ คือ มีค่าไม่เกิน .70 ดังนั้น ตัวแปรอิสระที่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ประการสำคัญที่กำหนดไว้ว่าในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง ได้แก่ ตัวแปร รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบสมมติฐานต่อไป เพื่อหาปัจจัยซึ่งในที่นี้คือ ตัวแปรอิสระ 6 ตัว คือ ตัวแปร รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ว่ามีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ซึ่งเป็นตัวแปรตามหรือไม่เพียงใด ดังปรากฏในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45.14	3	15.05	147.41	0.000**
Residual	28.58	280	0.10		
Total	73.72	283			

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ ตัวแปรความมั่นคงในงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบมาตรฐาน รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

ตัวแปร	b	S.E.b	Beta	t
ความมั่นคงในงาน	.582	.093	.076	1.568
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.419	.065	.062	1.082
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.466	.117	.106	1.963

R = 0.783, R² = 0.612, SE = 0.319

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยมีค่าเท่ากับ 0.582, 0.419 และ 0.466 ตามลำดับ โดยความมั่นคงในงานส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา เป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรกับความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.783 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 61.20 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.319

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากการศึกษา ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีข้อเสนอแนะในด้านรายได้และผลตอบแทนมากที่สุด จำนวน 22 คน รองลงมาเป็นข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 16 คน และจำนวน 13 คน ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ความถี่ (คน)
1. ด้านรายได้และผลตอบแทน	22
2. ด้านความมั่นคงในงาน	2
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	12
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	16
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	13
รวม	69

ตารางที่ 4.26 จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านรายได้และผลตอบแทน

ด้านรายได้และผลตอบแทน	ความถี่ (คน)
1. ควรให้ความสำคัญในการพิจารณาเงินเดือนในส่วนกลางมากกว่าส่วนภูมิภาคเนื่องจากมีค่าครองชีพสูง	1
2. ควรจัดระบบรายได้และผลตอบแทนให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น	6
3. ควรมีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนมากกว่าที่เป็นอยู่ เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย	8
4. ควรมีการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อเอื้ออำนวยให้กับบุคลากรให้มากขึ้น	2
5. การพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือโบนัสควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม	4
6. ควรจัดสรรเงินประจำตำแหน่งให้กับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูง เช่น การเงิน เป็นต้น	1
รวม	22

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
เสนอแนะมากที่สุดคือ ควรมีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนมากกว่าที่เป็นอยู่เนื่องจากรายได้ไม่
เพียงพอกับค่าใช้จ่าย จำนวน 8 คน รองลงมาคือ ควรจัดระบบรายได้และผลตอบแทนให้มีความ
เหมาะสมและยุติธรรม เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง จำนวน 6 คน และเรื่องของการพิจารณาการ
ขึ้นเงินเดือนหรือโบนัสควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม จำนวน 4 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ความถี่ (คน)
ควรเพิ่มสวัสดิการให้พนักงานราชการมีความใกล้เคียงกันกับข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ	2
รวม	2

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
เสนอแนะคือ ควรเพิ่มสวัสดิการให้พนักงานราชการมีความใกล้เคียงกันกับข้าราชการหรือ
ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน

ตารางที่ 4.28 จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ความถี่ (คน)
1. ควรมีการปรับลูกจ้างเหมาให้เป็นพนักงานราชการ หรือพนักงานราชการให้ เป็นลูกจ้างประจำ	3
2. ควรมีการจัดหาทุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ดูงาน หรือ ศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ	2
3. การเลื่อนตำแหน่งควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน	5
4. ให้ความสำคัญในความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	2
รวม	12

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เสนอแนะมากที่สุด คือ การเลื่อนตำแหน่งควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน จำนวน 5 คน รองลงมาคือ ควรมีการปรับลูกจ้างเหมาให้เป็นพนักงานราชการ หรือพนักงานราชการให้เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านลักษณะงานที่ทำทนาย

ด้านลักษณะงานที่ทำทนาย	ความถี่ (คน)
1. ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ เสมอ	3
2. มอบหมายภาระงานนอกเหนือจากงานประจำ	1
รวม	4

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ เสมอ จำนวน 3 คน รองลงมาคือ มอบหมายภาระงานนอกเหนือจากงานประจำ จำนวน 1 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความถี่ (คน)
1. ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	5
2. ควรจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน	1
3. ควรจัดให้มีการทัศนศึกษา และกิจกรรมร่วม ระหว่างศูนย์ สำนัก กอง	3
4. สร้างความยุติธรรม และความเสมอภาคของบุคลากร	2
5. สร้างความปรองดอง สามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4
6. ผู้น้อยควรให้ความเคารพผู้ที่อาวุโสกว่า อยู่กันแบบพี่น้อง	1
รวม	16

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5
คน รองลงมาคือสร้างความปรองดอง สามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และควรจัดให้มีการ
ทัศนศึกษา และกิจกรรมร่วม ระหว่างศูนย์ สำนัก กอง จำนวน 4 คน และจำนวน 3 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 จำนวนและความถี่ของข้อเสนอแนะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	ความถี่ (คน)
1. พุดคุย ชักถามปัญหาต่างๆของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	2
2. จัดกิจกรรมให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาทำกิจกรรมร่วมกันและสร้าง ปฏิสัมพันธ์กัน	1
3. ควรจัดให้มีมสนทนาระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน	1
4. ผู้บังคับบัญชาไม่ควรตีตัวว่าดีกว่า เด่นกว่า หรือสำคัญกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา	3
5. ควรจัดกิจกรรมออกเยี่ยมหน่วยงานในส่วนภูมิภาคมากขึ้น	1
6. ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความสัมพันธ์เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น	1
7. ให้ความสำคัญ สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับโอกาสในการแสดง ความสามารถและพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ	4
รวม	13

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
เสนอแนะมากที่สุด คือ ให้ความสำคัญ สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับโอกาสในการ
แสดงความสามารถและพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ จำนวน 4 คน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ควร
ตีตัวว่าดีกว่า เด่นกว่า หรือสำคัญกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 3 คน และควรพุดคุย ชักถามปัญหา
ต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จำนวน 2 คน ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นการสรุปผลการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ส่วนที่สองเป็นการนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล และส่วนที่สามเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัยโดยสรุป ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรปีงบประมาณ พ.ศ.2553 จำนวนทั้งสิ้น 1,030 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน คำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาไร่ ยามาเน่

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อ

องค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่หนึ่ง ขกร่างแบบสอบถามโดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา ขั้นที่สอง นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบเมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่สาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ในส่วนภูมิภาค จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.970

1.2.4 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยให้จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรกับเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 289 ฉบับ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างและขอรับคืนด้วยตนเอง ได้กลับคืนมาครบจำนวน 289 ฉบับ

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีสถิติเชิงสำรวจ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรส่วนใหญ่ร้อยละ 60.55 เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.06 มีสถานภาพสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 47.75 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 50.17 ปฏิบัติงานในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมาแล้วมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.33 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 63.32 และเป็นข้าราชการประเภทนักวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 63.94 อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ระหว่าง 10,001 – 25,000 บาทต่อเดือน และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานบริหารอยู่ที่ยุทธศาสตร์กลางคิดเป็นร้อยละ 60.55 และ 72.32 ตามลำดับ

1.3.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 เมื่อพิจารณาความผูกพันในแต่ละด้านแล้ว พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีระดับความผูกพันในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 2.96 รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านของความผูกพัน สรุปดังนี้

ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงานจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.05$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้สึกว่าเป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.81$)

ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวชมเชยขององค์กร ($\bar{X} = 3.03$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จะแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักให้สมัครเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 2.81$)

ด้านความต้องการที่จะคงเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การตัดสินใจสมัครเข้ามาทำงานในองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 2.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น แม้จะต้องทำงานหนักหรือถูกย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร ($\bar{X} = 2.56$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 6 ตัว คือ รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 0.411 ถึง 0.659 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ ตัวแปรความมั่นคงในงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนี้นักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนคิมาตรฐาน รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนพบว่า คำนี้นักความสำคัญในรูปคะแนนคิมาตรของ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยมีค่าเท่ากับ 0.582, 0.419 และ 0.466 ตามลำดับ โดยความมั่นคงในงานส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมา เป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรกับความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.783 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 61.20 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.319

นอกจากนี้ ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 2.90 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 2.48 เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน สรุปดังนี้

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า มีผลต่อความผูกพันในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.97 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หากองค์กรนี้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างเป็นที่น่าพอใจจะสามารถปรับตัวและทำงานในองค์กรนี้ต่อไปได้ มีค่าเฉลี่ย 3.09 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ไม่เคยคิดที่จะลาออก/โอนย้ายจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย 2.77

ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า มีผลต่อความผูกพันในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.75 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้อง

ใช้ความรู้ทักษะและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ย 2.85 และข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้ทำงานที่ถนัดตรงกับความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 2.62

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีผลต่อความผูกพันในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.71 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย 2.91 และข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรและความสามัคคีไม่มีการแตกแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก มีค่าเฉลี่ย 2.51

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีผลต่อความผูกพันในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.67 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.84 และข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ชี้แจงให้เข้าใจแผนและเป้าหมายการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีผลต่อความผูกพันในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าขึ้นอยู่กับศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.72 และข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีโอกาสในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 2.08

ด้านรายได้และผลตอบแทน พบว่า มีผลต่อความผูกพันในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.48 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 2.65 และข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 2.33

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ผลการวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะในด้านรายได้และผลตอบแทนมากที่สุด จำนวน 22 คน รองลงมาเป็นข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 16 คน และจำนวน 13 คน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

ด้านรายได้และผลตอบแทน พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเสนอแนะมากที่สุดคือ ควรมีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนมากกว่าที่เป็นอยู่เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย จำนวน 8 คน รองลงมาคือ ควรจัดระบบรายได้และผลตอบแทนให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง จำนวน 6 คน และ

เรื่องของการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือโบนัสควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม จำนวน 4 คน ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเสนอแนะคือควรเพิ่มสวัสดิการให้พนักงานราชการมีความใกล้เคียงกันกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเสนอแนะมากที่สุด คือ การเลื่อนตำแหน่งควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน จำนวน 5 คน รองลงมาคือ ควรมีการปรับลูกจ้างเหมาให้เป็นพนักงานราชการหรือพนักงานราชการให้เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ทำทนาย พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ เสมอ จำนวน 3 คน รองลงมาคือ มอบหมายภาระงานนอกเหนือจากงานประจำ จำนวน 1 คน ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 คน รองลงมาคือสร้างความปรองดอง สามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และควรจัดให้มีการทัศนศึกษา และกิจกรรมร่วม ระหว่างศูนย์ สำนัก กอง จำนวน 4 คน และจำนวน 3 คน ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเสนอแนะมากที่สุด คือ ให้ความสำคัญสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถและพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ จำนวน 4 คน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ควรตีตัวว่าดีกว่า เด่นกว่า หรือสำคัญกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 3 คน และควรพูดคุย ชักถามปัญหาต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จำนวน 2 คน ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 เมื่อพิจารณาความผูกพันในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2.96 ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจากสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีภารกิจหลักและเป้าหมายในการดำเนินงาน คือ การจัดทำยุทธศาสตร์ มาตรการและแผนพัฒนาการเกษตรของประเทศ โดยในช่วงที่ผ่านมาสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีผลงานที่สำคัญ คือ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สินค้าเกษตร การจัดทำยุทธศาสตร์การเกษตรระหว่างประเทศ (รายงานประจำปี 2553 สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร) ซึ่งผลงานดังกล่าวเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั้งในสังกัดและนอกสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตลอดจนภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาทิตย์ดญา แสนสำราญ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยทุกด้านแสดงถึงความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพองค์กร และด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ในขณะที่ อรพินท์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และจิรภา สุตสาคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมี 2 คำถาม คือ รับรู้และยอมรับค่านิยมร่วม Proud to be OAE และเมื่อได้รับมอบหมายงานจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เปิดโอกาสในบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมขององค์กรที่สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจขององค์กร โดย O = Openness หมายถึง การเปิดกว้างทางความคิด A = Awakening หมายถึง การตื่นตัวตื่นรู้ E = Effectiveness หมายถึง การมุ่งผลสัมฤทธิ์

นอกจากนี้ ยังมีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมร่วมอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรจึงมีความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

สอดคล้องกับ Buchanan II (อ้างถึงใน นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, 2547 : 315) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1. ความเชื่อมั่นที่อย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐาน กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ หรือวัฒนธรรมต่างๆ ที่องค์กรกำหนด เพื่อให้องค์กรบรรลุจุดหมาย 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร พยายามกระทำในสิ่งต่างๆ ที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กรและของบุคคลให้ได้รับสิ่งที่ต้องการเหมือนกัน แม้องค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤตต่างๆ ก็พยายามช่วยกันแก้ปัญหา ไม่คิดออกจากองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญกับองค์กร ซึ่งหากบุคคลใดมีความรู้สึกเช่นนี้ จะพยายามจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ

ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ รู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวยกย่องชมเชยขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงเท่ากับ 3.0 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเศรษฐกิจการเกษตร และจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงเปรียบเทียบกับ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นหน่วยงานเสาหลักของกระทรวง จึงทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สอดคล้องกับ ชวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547 : 84) ที่กล่าวว่า ความจงรักภักดี เสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ นั้น เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพอใจในเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนปรารถนาจะดำรงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร และความรู้สึกที่มีต่อสถานภาพและชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีเกียรติและมีความมั่นคงสูง

ด้านความต้องการที่จะคงเป็นสมาชิกภาพขององค์กร คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การตัดสินใจสมัครเข้ามาทำงานในองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 เพราะสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นหน่วยงานราชการจึงเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง และบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับ Buchanan II (นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, 2547) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประการหนึ่ง คือ ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้

ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญกับองค์กร ซึ่งหากบุคคลใดมีความรู้สึกเช่นนี้ จะพยายามจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว คือ รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ทำทาสความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยมีค่าเท่ากับ 0.582, 0.419 และ 0.466 ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรกับความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.783 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.20 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.319 จากผลการศึกษาข้างต้น สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร สอดคล้องกับ Richard M. Steers (1997, อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549: 9) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความน่าเชื่อถือและพึงพอใจขององค์กร องค์กรที่รู้สึกมั่นคงและน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และก่อให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาองค์กรได้ และสอดคล้องกับ นภาพิณ โทมาศวิน (2533 : 16) ที่ได้ศึกษาพบว่า คุณลักษณะประการหนึ่งความผูกพันต่อองค์กร คือ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร หากบุคลากรขาดความศรัทธาต่อองค์กรไม่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและขวัญกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของความไม่มั่นคงในงาน การวิตกกังวลกับสภาพของตนภายในงานและความไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้รับความยุติธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งความวิตกกังวลนี้อาจนำไปสู่สถานการณ์ที่บุคลากรมีความศรัทธาต่อองค์กรลดลงได้

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร สอดคล้องกับ Alpha Measure (อ้างถึงใน สุรัสวดี

สุวรรณเวช,2549:22) ได้นิยามถึงความผูกพันว่าเป็นระดับของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีการพูดถึงองค์กรในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กประสบความสำเร็จโดยทาง Alpha Measure เน้นว่าความผูกพันนั้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้น ภาวะผู้นำในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งบทบาทของผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน คือ การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้ความช่วยเหลือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ นภาพีญ โหมาศวิน (2533 : 16) ที่ได้ศึกษาพบว่า คุณลักษณะประการหนึ่งความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร คือ การที่บุคคลที่จะเข้าสู่องค์กรแล้วมีความทุ่มเท เต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นความพยายามของพนักงานในการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เป็นระดับความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร Victor H Vroom กล่าวว่า คนเรามีแรงกระตุ้นให้อยากทำอะไรให้สำเร็จลงได้นั้นก็ต่อเมื่อคน ๆ นั้นมีความคาดหวังการกระทำของเขานั้นมีส่วนที่ทำให้บรรลุความมุ่งหมายได้ ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลจะใช้ความพยายามเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและมีโอกาสเป็นไปได้ที่จะได้รับสิ่งตอบแทนนั้นคือเมื่อบุคคลเห็น โอกาสที่จะใช้ความสามารถและความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งบุคคลจะทุ่มเทในงานเมื่อผลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญและให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านความคิดและการปฏิบัติงานส่งผลให้ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เต็มที่

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร สอดคล้องกับ Richard M. Steers (1997, อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549: 9) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น การได้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายนำไปสู่การพัฒนาตนเองและพัฒนาในงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน พบว่า คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่

ด้านความมั่นคงในงาน คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หากองค์กรนี้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างเป็นที่น่าพอใจจะสามารถปรับตัวและทำงานในองค์กรนี้ต่อไปได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหาร ได้ผลักดันให้มีการปรับโครงสร้างองค์กร โดยเพิ่มสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต จากเดิม 9 เขต เป็น 12 เขต และจัดตั้งหน่วยงานใหม่อีก 2 หน่วยงาน คือ สำนักเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ และศูนย์ปฏิบัติการเศรษฐกิจการเกษตร รวมทั้ง ยกกระดับสำนักงานเลขานุการกรม ขึ้นเป็น สำนักบริหารกลาง ทำให้บุคลากรมีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งมากยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับ Richard M Steers และ Lyman Porter (1973,อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม,2549:9) ที่พบว่า ความน่าเชื่อถือและพึงพอใจขององค์กร องค์กรที่รู้สึกมั่นคงและน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และก่อให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับ Allen และ Meyer (1990, อ้างถึงใน พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง,2550:13) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพอใจองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

ด้านลักษณะงานที่ทำหาย คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นหน่วยงานวิชาการซึ่งต้องใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานในหลากหลายสาขาวิชา เนื่องจากมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก 4 ภารกิจ คือ การจัดทำยุทธศาสตร์ มาตรการและแผนพัฒนาการเกษตร การศึกษาวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร การจัดทำข้อมูลสถิติการเกษตร และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ซึ่งสอดคล้องกับ Allan and Meyer (1990, อ้างถึงใน พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง ,2550:13) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

และสอดคล้องกับ Richard M Steers (1997,อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม ,2549:9) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ อยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของคน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มี

ความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีโอกาสสร้างสรรค์กับผู้อื่น และการป้อนกลับของข้อมูล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นหน่วยงานขนาดเล็กมีบุคลากรทั้งสิ้นเพียง 1,030 คน และลักษณะงานจำเป็นต้องมีการประสานงานและบูรณาการงานกันอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสนิทสนมและความสามัคคีภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

สอดคล้องกับ Allan and Meyer (1990, อ้างถึงใน พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง, 2550:13) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

และสอดคล้องกับ Richard M. Steers (1997, อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549: 9) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะของงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันได้แก่ งานที่มีความชัดเจน งานที่มีความหลากหลาย งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น งานที่มีความอิสระ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ผู้บริหารระดับสูงและผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูง ในความสำคัญกับการเดินทางไปตรวจเยี่ยมหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ ตลอดจนสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

Richard M. Steers (1997, อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549: 9) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Job Experience) ได้แก่ ความสำคัญของตนเองในองค์กร ถ้าหากผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรมีการมอบอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์การ เขาจะเกิดความรู้สึกยึดมั่นและผูกพันต่อองค์การ

ด้านความก้าวหน้าในงาน คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โอกาสก้าวหน้าขึ้นอยู่กับศักยภาพของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.72 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเป็นหน่วยงานวิชาการ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ผู้ที่จะประเมินเข้าสู่ตำแหน่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ และสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อสร้างโอกาสในความก้าวหน้า

ซึ่งสอดคล้องกับ Richard M Steers (1997,อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม ,2549:9) ที่พบว่า ความต้องการสำเร็จหรือความต้องการก้าวหน้า ในการทำงานที่บุคลากรประสบความสำเร็จในงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานนั้น ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพราะองค์การที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ และสอดคล้องกับ กัลยา มหาอำนาจ (2544:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อ กองบังคับการ สำนักงานแผนและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากร และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องริเริ่มส่งเสริมศึกษาและหามาตรการแก้ไขโดยด่วนที่สุดเป็นอันดับแรก คือ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร

ด้านรายได้และผลตอบแทน คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการในระบบราชการมีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบกับทางราชการมีนโยบายช่วยเหลือและยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ เช่น โครงการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ ฯลฯ การจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ เป็นต้น

ซึ่งสอดคล้องกับ Richard M Steers (1997,อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม ,2549:9) ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ เมื่อบุคลากรได้ทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีให้กับองค์กรไปแล้ว แน่นนอนย่อมคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมกับการทำงานที่ได้ทำไป เช่น ค่าตอบแทน ค่าชมเชย และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่องค์กรสามารถตอบสนองให้บุคลากรได้ จะก่อให้เกิดความรู้สึที่ผูกพันต่อองค์กร

2.3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม พบว่ามีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ดังนี้

2.3.1 ด้านรายได้และผลตอบแทน ควรมีการจัดระบบให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาจัดสรรเงินโบนัส และควรเพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกันกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ

2.3.2 การเลื่อนตำแหน่งควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและประกาศให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ เสมอ

2.3.3 ควรมีการจัดกิจกรรม เช่น ทักษะศึกษาและทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค

2.3.4 ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ รวมทั้ง ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความคุ้นเคยกับผู้ได้บังคับบัญชา และพูดคุย ชักถามปัญหาต่าง ๆ กับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และการศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ตามแนวคิดของ Development Dimensions International Inc. หรือ DDI (อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549 :16-17) ที่ได้ศึกษาพบว่า ตัวแบบของความผูกพันต่อองค์กร (Model for Engagement) ประกอบไปด้วย 3 ส่วน โดยในแต่ละส่วนนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน ซึ่งจะมีผลให้ความผูกพันดังกล่าวมีระดับที่สูงขึ้น โดยมีแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

1. เป้าหมายของงาน (Focus Work) ประกอบด้วย

- Align Effort with Strategy คือ ในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับงานและกลยุทธ์ พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งท้องค้การคาดหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบต่อกับงาน
- Empowerment คือ พนักงานมีอำนาจที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

2. ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) ประกอบด้วย

- Development Plans คือ พนักงานต้องมีโอกาส และได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน
- Support and Recognition คือ พนักงานได้รับผลตอบกลับในด้านผลการทำงาน และองค์การต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านแนวทางการคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล (Interpersonal Support)

ประกอบด้วย

- Teamwork คือ ในกลุ่มต้องมีความร่วมมือกันในการทำงานและมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถไว้วางใจกันได้
- Collaboration คือ มีความร่วมมือกันระหว่างกลุ่มร่วมกันแก้ปัญหา มีเป้าหมายร่วมกัน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้น ดังนี้

ด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุดต่อความผูกพันของบุคลากร หมายความว่า ยิ่งมีความมั่นคงมากก็ยิ่งมีความผูกพันมาก องค์กรจึงควรให้ความสนใจในการเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันงานแก่บุคลากร ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ที่บอกได้ว่าพนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานไปเป็นตำแหน่งงานใดได้บ้าง รวมทั้ง กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงควรให้ความสำคัญเช่นกัน โดยพิจารณาปรับปรุงในประเด็นที่ผลการวิจัยพบว่าเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ชี้แจงให้เข้าใจแผนและเป้าหมายการทำงาน ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารองค์กรควรจัดให้มีการประชุมภายในเพื่อชี้แจงแผนปฏิบัติงานและ

เป้าหมายการทำงานขององค์กร รวมทั้ง ติดตามความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในลำดับที่ 3 ผู้บริหารองค์กร จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้งการนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อลดความขัดแย้ง

ด้านรายได้และผลตอบแทน ประเด็นที่ผลการวิจัยพบว่าเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของครอบครัว และประเด็นนี้ยังเป็นประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะมากที่สุดให้พิจารณาปรับปรุง ดังนั้นผู้บริหารองค์กร ควรจัดให้มีสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย เช่น รถสวัสดิการรับ-ส่งพนักงาน ให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของพนักงานที่เรียนดี จัดร้านค้าสวัสดิการเพื่อจำหน่ายอาหารและสินค้าราคาถูกให้กับพนักงาน จัดหาเงินกองทุนสวัสดิการเพื่อให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อน เช่น ประสบภัยธรรมชาติ เพลิงไหม้ เป็นต้น

ด้านความก้าวหน้าในงาน ประเด็นที่ผลการวิจัยพบว่าเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโอกาสในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารองค์กร ควรจัดทำสายความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ที่ระบุเส้นทางที่จะบอกได้ว่าพนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) ไปเป็นตำแหน่งงานใดได้บ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และประกาศให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

ด้านลักษณะงานที่ทำทนาย ประเด็นที่ผลการวิจัยพบว่าเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้ทำงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารองค์กร ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โดยพิจารณาวุฒิการศึกษา ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้ง การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างบุคลากรส่วนกลาง กับ ส่วนภูมิภาค และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลยา มหาอำนาจ (2544) “ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองงบประมาณ สำนักงาน
แผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ปรินิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จิรภา สูดสาคร (2545) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เจษฎา กาศเจริญ ร.น.(2550) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ศูนย์ส่งกำลังฐานทัพเรือ
สัตหีบ” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) วิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทิพวรรณ ศุภภักดี (2550) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโรงแรม
เซ็นทรัล พลาซ่า จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นภาพิณ โหมาศวิน (2533) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะ
กรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นवलจันทร์ ทศนชัยกุล (2547) “การเพิ่มประสิทธิภาพการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลอุทธรณ์”
รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปริญญญา นิธิสมบัติ (2551) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์”
วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พวงรัตน์ แก้วจันทร์ทอง (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร : กรณีศึกษา
บริษัทโกลบอล ยูทิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ภาสกร เนตรทิพย์วิทย์ (2548) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาล
ตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- ภัทริกา ศิริเพชร (2541) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทธนาคาร ผลิตภัณฑ์น้ำมันพืชจำกัด จังหวัดสมุทรปราการ” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ยิ่งยงค์ ไชยทา (2551) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานบริษัทสุราษฎร์ธานี จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ยุวณิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สกวาส ลำราญคง (2547) “การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) “การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร” ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมจิตต์ ตันสกุล (2548) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี* พิมพ์ครั้งที่ 2 ปทุมธานี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรวุฒิ พงศ์ทัศนระชาดา (2551) “ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อรุณี สกุลมา (2550) “บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานช่องทางการจัดจำหน่ายและการขาย บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อรพินท์ สุขสถาพร (2542) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร”

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อัมพวัน สุวรรณพรหม(2549) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี.

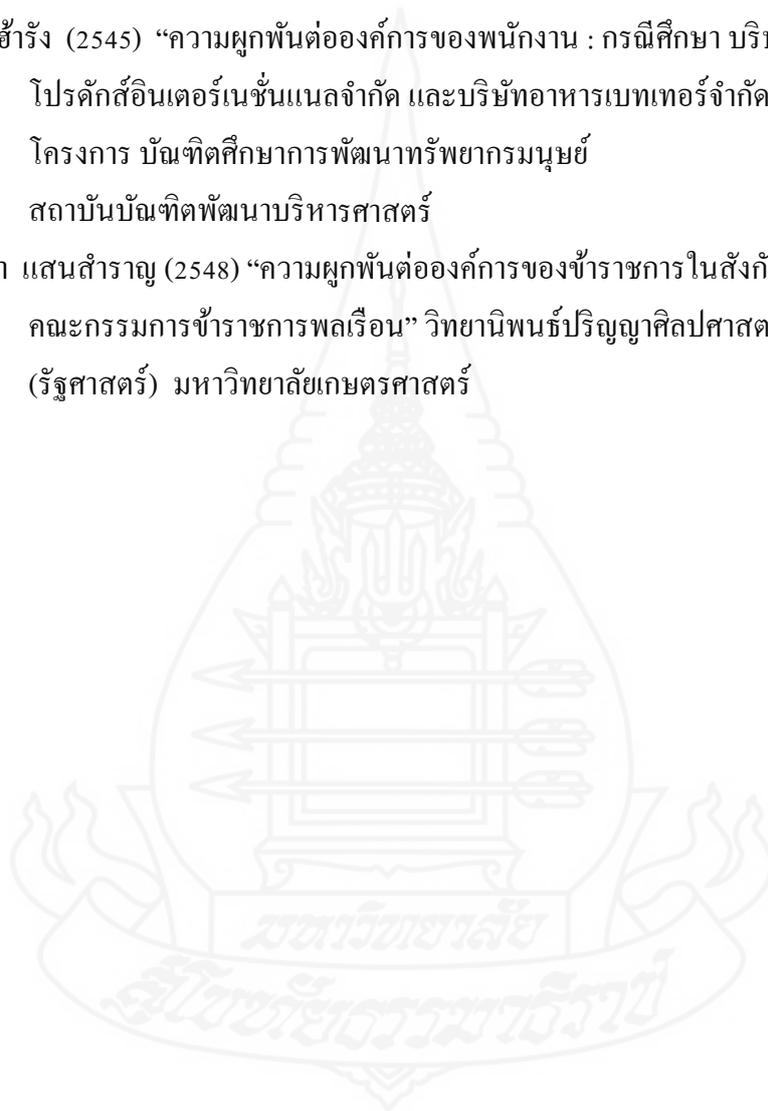
ซีทบอร์ด จำกัด” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อนุชिरดา เฝ้ารัง (2545) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท บี ฟู้ดส์

โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด และบริษัทอาหารเบทเทอร์จำกัด” ภาคนิพนธ์
โครงการ บัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อาทิตย์ดชา แสนสำราญ (2548) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



ประวัติย่อของผู้ประเมินแบบสอบถาม

1. ชื่อ ดร.ประกาย กิจธิคุณ
ตำแหน่ง เศรษฐกร ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักนโยบายและแผนพัฒนา
การเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
การศึกษา พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหัศจรรย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา คณะสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ชื่อ นายบุญเสริม สุขภิญโญ
ตำแหน่ง เศรษฐกร ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
การศึกษา M.A (Econ.)
ALIGARH MUSLIM UNIVERSITY
3. ชื่อ อาจารย์ พิษฐา พงษ์ประดิษฐ์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
การศึกษา วิทยาศาสตร์มหัศจรรย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ในหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัย จึงขอความกรุณา จากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเห็นของท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลหรือความเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

1. () หญิง

2. () ชาย

2. อายุ

1. () 21-30 ปี

2. () 31-40 ปี

3. () 41-50 ปี

4. () 51-60 ปี

3. สถานภาพสมรส

1. () โสด

2. () สมรส

3. () หม้าย / หย่า

4. () แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. () ปริญญาตรี

3. () ปริญญาโท

4. () สูงกว่าปริญญาโท

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
รายได้และผลตอบแทน				
9. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ				
10. ท่านรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเสมอภาค				
11. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ				
12. องค์กรจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากรและครอบครัวของท่าน				
13. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของครอบครัว				
14. องค์กรของท่านมีการปรับอัตราเงินเดือนประจำปีอย่างเหมาะสม				
ความมั่นคงในงาน				
15. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจ				
16. ท่านเห็นว่าหากองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างเป็นที่น่าพอใจ ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปได้				
17. ท่านไม่เคยคิดจะลาออก/โอนย้าย จากองค์กรนี้				
18. ท่านคิดว่าองค์กรมีความมั่นคงสูง				
19. โอกาสที่ท่านจะถูกพิจารณาให้ออกจากงานมีความเป็นไปได้ต่ำ				
ความก้าวหน้าในงาน				
20. โอกาสความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับศักยภาพของตัวเอง				
21. องค์กรให้การสนับสนุนท่านในการฝึกอบรม/ ดูงาน/ พัฒนางาน				
22. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าการทำงานในองค์กรอื่น				
23. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่				
24. ท่านเห็นว่าบุคลากรได้รับความเสมอภาคและมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง				
25. ท่านรู้สึกว่าคุณมีโอกาสในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร				

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ลักษณะงานที่ท้าทาย</u>				
26. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีสิ่งใหม่ๆให้เรียนรู้อยู่เสมอ				
27. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญหลายด้านประกอบกัน				
28. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน				
29. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ท่านสนใจและท้าทายความสามารถ				
30. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เปิดโอกาสให้ท่านได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ได้เต็มที่				
31. ท่านได้ทำงานที่ถนัดตรงกับความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษา				
<u>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>				
32. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสนิทสนมเป็นกันเอง				
33. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านสามารถปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานได้				
34. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความพร้อมและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน				
35. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันถึงแม้ว่าบางครั้งอาจจะมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน				
36. ในหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรและความสามัคคีไม่มีการแตกแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก				
37. หน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำ				
<u>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</u>				
38. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจแก่ท่านในการทำงาน				
39. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ				

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
40. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับท่านในการทำงาน				
41. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน				
42. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ชี้แจงให้ท่านเข้าใจแผนและเป้าหมายของงาน				
43. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นกันเองในการทำงาน				



ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
44. ท่านรับรู้และยอมรับค่านิยมร่วม Proud to be OAE ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร				
45. ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กรได้				
47. ท่านรู้สึกว่เป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กร 6 สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี				
47. ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดถูกต้องและเหมาะสมกับองค์กร				
48. เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง				
49. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความสำเร็จขององค์กร				
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร				
50. ท่านคิดที่จะแนะนำเพื่อน หรือ คนที่ท่านรู้จัก ให้สมัครเข้ามาทำงานในองค์กรนี้				
51. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้				
52. ท่านรู้สึกภูมิใจในหน้าที่รับผิดชอบของท่านที่จะทำให้ท่านได้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรของท่าน				
53. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวยกย่อง ชมเชยขององค์กรของท่าน				
54. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร				
55. ท่านรู้สึกที่ได้รับเกียรติให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร				
56. การตัดสินใจสมัครเข้ามาทำงานในองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง				
57. ท่านคิดที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการ				
58. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป เพราะท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะมีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้า				

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
59. ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น แม้จะต้องทำงานหนักหรือถูกย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร				
60. ท่านมีโอกาสที่จะเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า แต่ท่านยังคงเลือกที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป				
61. ถึงแม้ท่านจะเกษียณอายุราชการไปแล้ว แต่ก็ยังเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรเสมอ				



ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
เศรษฐกิจการเกษตร ขอให้ท่านเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน
เศรษฐกิจการเกษตร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

รายได้และผลตอบแทน

.....
.....
.....

ความมั่นคงในงาน

.....
.....
.....

ความก้าวหน้าในงาน

.....
.....
.....

ลักษณะงานที่ทำทนาย

.....
.....
.....

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

.....
.....
.....

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

.....
.....
.....

สุภาพร กิตตินันตะศิลป์
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ภาคผนวก ค

หนังสืออนุญาตเก็บข้อมูล





สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	
วันที่	4721
วันที่	27 มิ.ย. 2554
เวลา	14.17 น.

ที่ ศธ 0522.17/ บ 1987

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

23 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 289 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวภาพร กิตตินันท์ ศิลป์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ตามโครงการวิทยานิพนธ์และแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหาร และบุคลากร ในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ 089-1060720 , 02-9407222 และกรุณาส่งคืนได้ที่เลขที่ 792 ถนนกรุงเกษม แขวงวัดโสมนัสฯ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ 10100

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ห้องเลขที่	
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	
วันที่	3561
วันที่	27 มิ.ย. 54

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อังฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

เรียน ลธก.
เพื่อโปรดพิจารณา

โทร. 02-5033568 , 02-5048184
โทรสาร. 02-5033612

(นายอภิชาติ ชงสกุล)
เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

(นายณัฐนน เข้มเงิน)
เลขานุการกรม
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุภาพร กิตตินันท์ทะเลศิลป์
วัน เดือน ปีเกิด	6 กรกฎาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา 2545
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีระดับชำนาญงาน

