

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

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

สุภาพร กิตตินันท์เศิลป์ (Supaporn Kittinuntasilp) * ปภาวดี มนต์รีวัต (Papavadee Montriwat)**

ไทรรัตน์ โภคพลกรณ์ (Trairat Pokapalakorn)***

บทคัดย่อ

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

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 1,030 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.20 (3) แนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ การจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงินโบนัส ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกับข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ จัดให้มีกิจกรรม เช่น ทัศนศึกษาและทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี สาขาสถิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช supa-2011@windowsslive.com

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช papavadee@hotmail.com

*** รองศาสตราจารย์ ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Abstract

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

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

Research results revealed the followings (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 included the arrangement of an appropriate and fair promotion 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, Office of Agricultural Economics

บทนำ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2545 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 119 ตอนที่ 103 คือ มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย มาตรการและวางแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้ง จัดทำและให้บริการข้อมูลข่าวสารการเกษตรอย่างถูกต้อง เพื่อให้การเกษตรของประเทศมีความพร้อมสำหรับการแข่งขันในตลาดโลกและเกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากข้อมูลของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม พบว่า นับตั้งแต่รัฐบาลมีโครงการตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) เป็นต้นมา มีข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เข้าร่วมโครงการ 69 คน คิดเป็นร้อยละ 8.99 ของอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำทั้งหมดจำนวน 1,030 คน โดยข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรหลักในการปฏิบัติงานของสำนักงานฯ และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เนื่องจากการสรรหาและพัฒนาบุคลากรขึ้นมาทดแทน จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาและงบประมาณเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรปีงบประมาณ พ.ศ.2553 จำนวน 1,030 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (1) ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล (2) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (3) ความผูกพันต่อองค์กร (4) ข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทำการทดสอบเครื่องมือโดยการหาความตรงและวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Cronbach แบบสอบถามในส่วนที่ (2) และ (3) มีค่า Alpha = .927 และ ค่า Alpha = .978 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.55 เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.06 มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 47.75 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.17 ปฏิบัติงานในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมาแล้วมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.33 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 63.32 และเป็นข้าราชการประเภทนักวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 63.94 อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ระหว่าง 10,001 – 25,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 60.55 และส่วนใหญ่ ปฏิบัติราชการอยู่ที่ส่วนกลางคิดเป็นร้อยละ 72.32

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

2.1 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 เมื่อได้รับมอบหมายงานจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ทุกครั้ง ($\bar{x} = 3.05$) 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 การตัดสินใจสมัครเข้ามาทำงานในองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจ ที่ถูกต้องอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{x} = 2.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น แม้จะต้องทำงานหนักหรือถูกย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร ($\bar{x} = 2.56$)

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน คือ รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 2.90 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 2.48

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 6 ด้าน โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 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 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบมาตรฐาน รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยมีค่าเท่ากับ 0.582, 0.419 และ 0.466 ตามลำดับ โดยความมั่นคงในงานส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมาเป็น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรกับความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.783 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.20 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.319

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

2.3 เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ผลการวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะในด้านรายได้และผลตอบแทนมากที่สุด จำนวน 22 คน รองลงมาเป็น ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 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 และเรื่องของการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือโบนัสควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม จำนวน 4 คน ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเสนอแนะคือควรเพิ่มสวัสดิการให้พนักงานราชการมีความใกล้เคียงกันกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเสนอแนะมากที่สุด คือ การเลื่อนตำแหน่งควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน จำนวน 5 คน รองลงมาคือ ควรมีการปรับลูกจ้างเหมาให้เป็นพนักงานราชการ หรือพนักงานราชการให้เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน ตามลำดับ

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

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

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเสนอแนะมากที่สุด คือ ให้ความสำคัญ สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถและพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ จำนวน 4 คน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ควรคิดว่าดีกว่า เหนือกว่า หรือสำคัญกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 3 คน และควรพูดคุย ชักถามปัญหาต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จำนวน 2 คน ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 เมื่อพิจารณาความผูกพันในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2.96 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีภารกิจหลักและเป้าหมายในการดำเนินงาน คือ การจัดทำยุทธศาสตร์ มาตรการและแผนพัฒนาการเกษตรของประเทศ โดยในช่วงที่ผ่านมาสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีผลงานที่สำคัญ คือ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สินค้าเกษตร การจัดทำยุทธศาสตร์การเกษตรระหว่างประเทศ ซึ่งผลงานดังกล่าวเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั้งในสังกัดและนอกสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตลอดจนภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาทิตย์ดชา แสงสำราญ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยทุกด้านแสดงถึงความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพองค์กร และด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร และพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และจิราภา สุดสาคร (2545) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ ซึ่งพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

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

ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร สอดคล้องกับ Steers (1997, อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549: 9) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร องค์การที่รู้สึกมั่นคงและน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาองค์กรได้ และสอดคล้องกับ นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533 : 16) ที่ได้ศึกษาพบว่า คุณลักษณะประการหนึ่งความผูกพันต่อองค์กร คือ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร หากบุคลากรขาดความศรัทธาต่อองค์กร ไม่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและขวัญกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของความไม่มั่นคงในงาน การวิตกกังวลกับสภาพของตนภายในงานและความไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้รับความยุติธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งความวิตกกังวลนี้อาจนำไปสู่สถานการณ์ที่บุคลากรมีความศรัทธาต่อองค์กรลดลงได้

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร สอดคล้องกับ Josh Greenberg ประธานบริษัท Alpha Measure (อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549: 22) ซึ่งได้นิยามถึงความผูกพันว่าเป็นระดับของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีการพูดถึงองค์กรในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยทาง Alpha Measure เน้นว่าความผูกพันนั้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้น ภาวะผู้นำในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งบทบาทของผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน คือ การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้ความช่วยเหลือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533 : 16) ที่ได้ศึกษาพบว่า คุณลักษณะประการหนึ่งความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร คือ การที่บุคคลที่จะเข้าสู่องค์กรแล้วมีความทุ่มเท เต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นความพยายามของพนักงานในการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เป็นระดับความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่ง Victor H Vroom กล่าวว่า คนเราจะมีแรงกระตุ้นให้อยากทำอะไรให้สำเร็จลงได้นั้นก็ต่อเมื่อคน ๆ นั้นมีความคาดหวังว่าการกระทำของเขานั้นมีส่วนที่ทำให้บรรลุความมุ่งหมายได้

ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลจะใช้เวลาพยายามเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและมีโอกาสเป็นไปได้ที่จะได้รับสิ่งตอบแทน นั่นคือ เมื่อบุคคลเห็นโอกาสที่จะใช้ความสามารถและความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ บุคคลจะทุ่มเทในงานเมื่อผลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญและให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านการคิดและการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เต็มที่

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร สอดคล้องกับ Steers (1997, อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549: 9) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในการมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น การได้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความคิดหลากหลาย นำไปสู่การพัฒนาตนเองและพัฒนาในงาน

3. ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม พบว่า มีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ดังนี้

3.1 ด้านรายได้และผลตอบแทน ควรมีการจัดระบบให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาจัดสรรเงินโบนัส และควรเพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกันกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำการเลื่อนตำแหน่งควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและประกาศให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และควรมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เสมอ

3.2 ควรมีการจัดกิจกรรม เช่น ทัศนศึกษาและทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค

3.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ รวมทั้ง ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความคุ้นเคยกับผู้ได้บังคับบัญชา และพูดคุย ชักถามปัญหาต่าง ๆ กับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และการศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างบุคลากรส่วนกลาง กับ ส่วนภูมิภาค และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- จิรภา สุธาสกร (2545) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นภาพิณ โหมาศวิน (2533) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) “การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร” ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุพณี สฤษฏ์วานิช (2552) พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี พิมพ์ครั้งที่ 2 ปทุมธานี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรพินท์ สุขสภาพ (2542) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี. ซีทบอร์ด จำกัด” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อาทิตย์ดา แสงสำราญ (2548) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์